



Международно Висше Бизнес Училище
International Business School

ECE

НА ТЕМА:

Етика и репутация в конфликти и социални ситуации

Изготвил:

Проверил:

София, 2017

Съвременните организации са изправени пред нови предизвикателства в бизнеса, изискващи гъвкаво приспособяване към средата и ресурси за ефективно управление. Като основен компонент на организационните процеси и дейности човешкият фактор се оказва изключително важен за фирмените промени, но още по-трудно е, когато хората трябва да се адаптират към целите на управлението. В този контекст кадрите заемат определено поведение, което невинаги съвпада с организационните ценности или методите на работа на висшестоящите. Това принуждава последните да предприемат различни действия за коригиране на отклоненията и за постигане на желано поведение, което да съвпада с фирмената култура и ценностите (нормите) на групата.

Основно средство за постигане на високоефективни резултати и удовлетвореност от труда, *но мит е да се твърди, че санкциите нямат влияние.* Разбира се, когато става въпрос за деструктивно управление (власт на принудата), хората могат да оказват съпротива в управленския процес и да са демотивирани. Но санкциите имат и друго предназначение – *да въздействат на служителите за постигане на очаквано поведение, ако то се отклонява от фирмените ценности.* Трябва да се прави разлика между принудително (санкциониращо) управление и ръководно влияние чрез санкции при отклонение от желано поведение. Санкциите се използват за корекция на поведението, *когато това е оправдано, но трябва да се налагат внимателно, при подходящи условия.* Или санкциите се определят *от причините и действията на индивида да извърши конкретно деяние и ако той няма желание да се променя, неговото поведение трудно може да се модифицира, т.е. да се получи очаквано такова.*

Санкциониращият ефект към личността (кадрите) в организацията трябва да се прилага, когато е налице *неетично поведение* (което не съответства на очакваните резултати), формиращо се от различни причини. Под „неетично поведение“ се има предвид *действие на кадрите, което не отговаря на въз- приети организационни ценности и норми, определящи морала и етиката в социална среда.* Причините за такова поведение могат да са *три*: липса на потенциал на личността (морален и професионален), влияние на организационната среда и комбинация от предходните две.

● **Вариант 1 - липса на потенциал на личността.** В този случай неетичното поведение се формира в резултат от ценностната система на индивида, когато то е аморално или нарушава общоприети норми и стандарти. Това са вътрешноприсъщи характеристики на поведението на човешкия фактор (съз- нание, етика, съвест), които