Предмет:
Менаџерска етика

Тема:
Карактеристики на менаџерската етика

www.MaturskiRadovi.NET

Содржина:

1. **Вовед..3**
2. **Поим на етика...3**
3. **Етички вредности и норми...4**
4. **Работни филозофии и етички дилеми...6**
5. **Фактоти на влијание на етички избор...8**

Индивидуални карактеристики..8
Структурни облици зависни од променливи фактори....................9
Организациска култура..10

6. **Заклучок..11**
7. **Литература..12**

1. ВОВЕД

Во оваа семинарска работа ќе се објаснат основните поими на етиката како филозофска и научна дисциплина, од аспектот на менаџментот. Освен тоа, ќе се објасни поделбата на етичките вредности норми и нивното влијание на одлучувањето на менаџментот. Ќе се претстават и работни филозофии и етички дилеми, а потоа, на крајот од семинарската работа ќе бидат претсавени и објаснети факторите на влијание на етичкиот избор.

2. ПОИМ НА ЕТИКАТА

Етика (од грчкиот збор ethos – обичај) може да се дефинира на повеќе начини. За почеток, етиката е филозофска дисциплина која ги испитува смислата и целите на моралните барања, критериумите за морално вреднување, како и воопшто заснованоста и изворот на моралот. Етиката како наука за моралот има за задача да ги запознае луѓето со тоа што е морал и кои се неговите основни компоненти, но и да заземе критички став спрема постоечката морална пракса. Имено, задачата на етиката не е само во предупредување на различните гледишта на луѓето, туку и во давање на вредносни оцени и упатување на правилни и вистински вредности. Со тоа, предмет на проучување на етиката е моралот.

Етиката се занимава со однесувањето на луѓето, утврдувајќи правила на моралното однесување кои најчесто се викаат етички принципи, односно етички кодекс. Во нив се опфатени начела, правила и политики со кои се насочува оденсувањето.

Од практично гледиште, етиката обично се дефинира како кодекс на морални приципи и вредности кои управуваат со однесувањето на поединец или група во однос на она што е добро или лошо.

Со оглед на тоа дека етиката се дефинира како лично уверување во она што е добро, а што лошо, односно што е право, а што криво, следат три темелни импликации:

1. Индивидуалност на етиката – луѓето имаат етика, а не организацијата;
2. Етичкото однесување може да варира од личност до личност;
3. Релативност, а не апсолутност на етиката.

Од аспект на менаџментот, етиката воспоставува стандарди во однос на она што е добро, а што лошо во донесување на одлуките. Се занимава со интерните вредности кои се дел од организациската култура и ги обликува одлуките за колективна одговорност во однос на екстерната околина. Етички проблем настанува во ситуации кога одлуката на поединец или група може да им наштети или да им користи на другите.

3. ЕТИЧКИ ВЕРДНОСТИ И НОРМИ

За донесување на одлука, менаџментот зема во предвид различни вредности и норми. Вредностите управуваат со индивидуалните одлуки, чувства и акции, а поединците често не се свесни за тоа. Од тие вредности се изведуваат етички норми кои создаваат критериуми за донесување етички одлуки. При тоа, тие вредности и норми, понекогаш може да бидат и спротивни едни на други.

Се разликуваат две групи на вредности и норми:

1. Традиционални работни (бизнис) вредности и норми
2. Колективни вредности и норми.

Постојат три темелни традиционални вредности и норми:

1. ***Слобода на поединецот***. Да се сочува и заштити слободата на сите членови. Политичка демократија, пазарно стопанство и отворен пазар – институциите се тие кои овозможуваат најдобро достигнување на слободата.
Економски напредок во големи заедници се постигнува на сметка на слобода на поединецот, односно работникот.

2. ***Индивидуална одговорност***. Негување на лична одговорнот и фаворизирање на институции кои ја охрабруваат иницијативата за лична одговорност на секој поединец. Нагласениот личен интерес е корисен и реален мотив за остварување на тие вредности.
Протестантската лична одговорност посебно ја нагласува личната одговорност. Адам Смит смета дека личниот интерес на поединецот може да се насочи кон општо добро со оглед на тоа дека со поединечната желба може да се заработи повеќе пари, да се произведува повеќе и тоа да води кон општо добро за сите.

3. ***Пораст (производство)***. Негувањето на институциите кои го охрабруваат произведувањето на добра и услуги т.е. на економско здравје и флексибилно пазарно стопанство, во конкуренцијата за трката по профит, постигнуваат најдобри иновации и производство. „Суверенитетот на потршувачот" е најдобро средство за дистрибуирање на добрата. На производството влијаат организациската средина, економската ситуација, организацијата, технологијата, надградувањето и голем број на други фактори.

Под темелни колективни вредности и норми спаѓаат:

1. ***Достоинството на човекот***. Подржување и чување на достоинството на сите луѓе; чесно постапување спрема останатите и нивно третирање како цел, а не како средство. Овозможување на луѓето да си ги остварат нивните животни потреби (живот, здравје, сигурност, вработување итн.), како би се реализирал достоинствен човечки живот.

2. ***Заедништво (заедничко добро, „солидарност")***. Охрабрување на луѓето да се грижат едни за други - за соседи, за колеги, за луѓето во целина. Овозможување за развивање на смисла за припадност. Поединец може нормално да се развива само во заедница со други.

3. ***Праведност (еднаквост)***. Да се тежнее кон праведно респределување на добарта, одговорностите и моќите. Да се застане чесно спрема другите, па дури и спрема идните генерации. Да се создадат структури кои ќе подржуваат заедништво и заедничка корист, а да се променат оние кои ја дискриминираат било која група. Праведност најдобро се постигнива со политичка демократија.

Може да се каже дека многу луѓе се заслужни за наведените вредности и норми, но разликите настануваат во моментот кога треба да се однесуваме и да постапуваме во склад со нив.

4. РАБОТНИ ФИЛОЗОФИИ И ЕТИЧКИ ДИЛЕМИ

Во процесот на донесување на одлуките, менаџерите, свесно или не поаѓаат од различни предиспозиции кои чинат одреден тип на филозофија. Според Креитнер, постојат осум алтернативни деловни филозофии кои се рамка за класификација на филозофиите на менаџментот. Секоја од тие филозофии се заснова на разликување на добро и лошо, но со различни гледишта, така што секоја од нив ги доведува менаџерите во нерешена етичка дилема.

Деловна филозофија	Клучна идеја	Главни претпоставки	Нерешени етички дилеми за менаџерот
Социјален дарвинизам	Опстанок на најспособните.	Природна селекција која дозволува непречено, гарантирано подобрување на човековиот карактер.	Зарем тоа нема да им даде неправедна предност на некои менаџери и организации?
Макијавелизам	Целта ги оправдува средставата.	Донесување деловни одлуки во своја корист е неморално. Моралот е лична работа; во економијата преовладува користа. Средствата ја оправдуваат целта.	Не е ли лоша деструктивната конкуренција за сите вклучени?
Етички релативизам	Кога со во Рим, однесувај се како Римјанин.	Моралот е дефиниран со релативно заеднички, одговорни очекувања, а не со сопствени интереси. Колективното одобрување треба да биде норма („Како ќе изгледа мојата акција на ТВ“). Набљудувај ги својте акции како незаинтересиран набљудувач.	Кога менаџерите ќе одат во прекуокеанските земји, кој ќе ги следи тогаш законите и етиката?
Чист легализам	Законите не се врзани за моралот.	Законот е досадна бариера, а не морален водич. „Доброто наспроти лошото“ е етичко, а не законско прашање.	Нема ли ова да ги потикне менаџерите за користење на моралот како оправдување за кршење на законите?
Морален легализам	Моралните луѓе го следат зборот на законот.	Законот го одредува почитувањето на моралот бидејќи ја скротува анархичната страна на човековата	Ќе ги потикне ли ова менаџерите да ги користат зборовите, но не и суштината на законите?

		природа. Во свет во кој кучето јаде куче неопходни се правила.	
Соцојална одговорност	Доброволно превземи иницијатива.	Фирмата е способна да ги доведе работите во ред само со колективно одговорна саморегулација. Природниот нуспроизвод од саморегулацијата значи помалку вмешување на надворешните фактори во внатрешните работи на фирмата.	Нели е нечесно некои менаџери и организации да дадат помал допринос од други?
Социјална обврска	Превземи иницијатива бидејќи некој гледа.	Објективни надворешни набљудувачи мора да ја надгледуваат организациската одлука/акција за да ја осигураат колективната одговорност.	Нема ли ова да го загрози правото на менаџерот на донесување одлука?
Прагматизам	Следи го најрационалниот смер на акцијата.	Како типично рационален поим, етиката во основа е решавање на проблем. Специфичните акции и факти говоарт повеќе од зборовите и делата. Моралниот напредок е разултат на автономен избор во рамка на слободен претприемачки капитализам.	Зарем емоциите не изостануваат често од рационалните научни анализи?

Наведените осум типови на деловна филозофија често се комбинират во пракса, што доведува до многу нови типови. Меѓутоа, без оглед на тоа, секој од овие типови се својствени за одредени етички дилеми за кои треба да се дадат одговори.

5. ФАКТОРИ НА ВЛИЈАНИЕ НА ЕТИЧКИ ИЗБОР

На етичкиот избор на менаџерите влијаат повеќе фактори кои се во меѓусебно дејство. Тоа се карактеристиките кои ги има секој поединец, па така и менаџерот, потоа и карактеристиките кои ги има секоја организација меѓу кои посебно се издвојуваат организациската структура и организациската култура. Според тоа, станува збор за три типа на фактори:

1. Индивидуални карактеристики,
2. Структурни варијабли и
3. Организациска култура.

Силата на влијание на овие фактори го формира крајниот производ.
Етичкото, односно неетичкото оденсување не е доволно за менаџерот да има лични карактеристики кои го поттикнуваат на такво однесување, односно , не е гаранција дека менаџерот кој има високи морални принципи, во сите ситуации ќе постапи етично. На неговото однесување, покрај личните карактеристики, влијаат и организациските. Под силниот впечаток на организациската структура која спречува неетичко однесување под дејство на силното влијание на организациска култура која поттикнува етичко однесување, менаџерите практично се принудени да постапуваат етички. И обратно, доколку етичките менаџери се доведат до ситуација да постапуваат неетички, ако се под влијание на организациска структура и организациска култура која дозволува или поттикнува неетчко однесување.

5.1 Индивидуални карактеристики

Секоја личност, па така и менаџерот, има одередени индивидуални карактеристики со кои се разликува од останатите луѓе. Од старна на етиката има три карактеристики кои се особено важни и влијаат на етичкиот избор:

1. Вредности (карактеристики, лични особини)
2. Снага на его и
3. Место на контрла.

Вредностите се уверувања за тоа што е добро, а што лошо, односно што е право, а што е криво. Тоа се релативно постојани и трајни индивидуални карактеристики кои се формираат во кругот на семејството, школото, друштвото итн. Затоа е и разбирливо и менаџерите да имаат многу различни лични вредности кои многу влијаат на нивниот етички избор. Збирот од личните вредности формира систем на вредности кој може да се идентификува со важноста која се придава на дел од тие вредности.

Силата на егото е лична мерка на силата на верувањето. Личностите кои имаат силно его се отпорни на надворешното влијание, па затоа ги следат своите верувања, со други зборови, таквите личности ќе постапат така како што мислат дека е правилно. Спротивно од тоа, личностите со послабо его во своите постапки ќе бидат повеќе под дејство на надворешното влијание. Од менаџерот кој има силно его може да се очекува да покаже повеќе цврстина помеѓу моралните расудувања и моралните акции, отколку менаџерот кој има послабо его.

Местото на контрола е главна карактеристика на личноста која го мери степенот на верување на луѓето дека се господари на сопствената судбина. Луѓето со внатрешно место на контрола веруваат дека ја контролираат својата сопствена судбина, додека оние со надврешно место на контрола веруваат дека она што им се случува во животот е резлутат на среќа или шанса. Од гледиште на етиката, поединци со надворешното место на контрола помалку се спремни да превземат лична одговорност за последиците од сопственото однесување и повеќе се наклонуваат на надворешната сила. Спротивно од тоа, поединци со внатрешното место на контрола, спремни се да превземат одговорност за последиците од сопственото однесување и се наклонуваат кон сопствените норми на етичко однесување. Со тоа менаџерите со внатрешно место на контрола ќе покажат повеќе цврстина помеѓу своите морални одлуки и морални акции, отколку менаџерите со надворешно место на контрола.

5.2 Структурни облици зависни од променливи фактори

Обликот на организациската култура влијае на етичкиот избор на менаџерот. Додека едни организациски струкѕури поттикнуваат етичко однесување, други го оневозможуваат истото.
Пет структурни облици зависни од променливи фактори кои влијаат на етичкиот избор на менаџментот се:

1. Формални правила и пописи
2. Однесување на претпоставените
3. Систем на процена на перформанси
4. Награди и
5. Обем на работа

Формалните правила и прописи во зависнот од работата и кодексот на редуцирање на нејаснотиите кои би можеле да се појават во некој етички избор, го промовираат етичкот однесување на тој начин. Со тоа недостатокот на формални правила и прописи им отвараат пат на етичките дилеми кои потоа може да доведат и до неетичко однесување.

Однесувањето на претпоставените има силно влијание врз оденсувањето на потчинетите – нивното етичко или неетичко однесување ќе влијае на етичкото односно неетичкото влијание на потчинетите.

Системот на процена на перформансите може исто така да влијае на етичкииот избор, па затоа е многу важно каков систем ќе биде избран во одредено претпријатие. Ако на пример е систем насочен кон максимизирање на резултатите, тогаш може да се каже дека менаџерот може да направи се што е потребно за да се оставарат тие резултати. А тоа може да води кон неетичко однесување.

Наградите се тесно поврзани со системот на процени на перформансите. Имено, ако за остварување на перформасите се предвидени високи награди (или казни), тогаш тоа може да влијае на тоа да се направи се што е потребно, за да се оствари таа награда, односно да се избегне казната.

Обемот на работа, во смисла на неговото извршување во што поголем опсег, за што пократок рок и со помали трошоци, може исто така да влијае на етичкото односно неетичкото однесување. Голем притисок на работа може да ги доведе менаџерите во ситуација да отстапат од своите етички норми.

5.3 Организациска култура

Организациската култура е многу важен факотр на влијание на етичкото однесување на менаџерот. Така силната култура која ги подржува високите етички стандарди позитивно влијае на политичкото однесување на менаџерот. Спротивно од тоа, слабата култура ќе влијае менаџерите да се ослонуваат на субкултурни норми како водич на спостевно однесување. Во таква култура нормите на однесување на пониските организациски единици силно ќе влијаат на однесувањето на организацијата како целина.

6 . ЗАКЛУЧОК

Во оваа семинарска работа, обработен е поимот етика во поширока смисла, како и менаџерска етика во потесна смисла. Опишани се традиционалните деловни, како и колективни вредности и норми. Даден е преглед на деловна филозофија и етичките дилеми. На крајот се разложени факторите кои влијаат на етичкиот избор. Секое претпријатие и организација би требало да се придржува до одредени етички норми кои се обработени во оваа семинарска работа. Во пракса често се случува многу фирми и организации да се согласуваат со наведените вредности и норми, но не се однесуваат во склад со нив.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА:

1. Марин, Б. „Основи на менаџментот“ Загреб, 2006.
2. Шуклев, Б. „Менаџмент“ Економкси факултет, Скопје, 2004

www.MaturskiRadovi.NET

Gotovi seminarski, maturski, maturalni i diplomski radovi iz raznih oblasti, lektire , puškice, tutorijali, referati. www.MaturskiRadovi.Net je specijalizovan tim za usluge visokokvalitetnog pisanja, istraživanja i obradu teksta za kompletan region Balkana.

Posetite nas na sajtovima ispod:

http://www.maturskiradovi.net

http://www.maturski.net

http://www.seminarskirad.org

http://www.seminarskirad.info

http://www.seminarskirad.biz

http://www.maturski.org

http://www.magistarski.com

http://www.essaysx.com

http://www.facebook.com/DiplomskiRadovi

Takođe, na sajtu pronađite i tutorijale, referate, primere radova, prepričane lektire, vesti, čitaonicu... Na ovom sajtu ste u prilici pronaći preko 10000 radova iz raznih oblasti: ekonomija (menadzment, marketing, finansija, elektronskog poslovanja, internet tehnologija, biznis planovi, makroekonomija, mikroekonomija, preduzetnistvo, upravljanje ljudskim resursima, ...), informatika (internet, informacione tehnologije,

softver, hardver, operativni sistemi, baze podataka, programiranje, informacioni sistemi, računarske mreže, ...), biologija i ekologija, filozofija, istorija, geografija, fizika, hemija, književnost, matematika, likovno, psihologija, sociologija, ostali predmeti (politika, saobracaj, mašinstvo, sport, muzika, arhitektura, pravo, ustav, medicina, engleski jezik, ...).

Uspostavljanjem ovog projekta, zadovoljila se i veoma prisutna potreba za specijalizovanim timom, koji će na studente i omladinu pravovremeno i adekvatno delovati u edukativnom i pozitivno usmeravajućem pravcu, ali i predstavljati efikasnu podršku u pisanju sopstvenih radova.

U cilju pružanja što kvalitetnijeg sadržaja radova, okupljen je odabrani tim, sastavljen od iskusnih stručnjaka iz raličitih oblasti, čiji je cilj da autorskim pristupom i prepoznatljivim stilom izrađuju i istražuju najrazličitije oblasti i afirmišu slučajeve iz prakse.

Za sada posedujemo gotove radove iz oblasti prava, ekonomije, ekonomike preduzeća, javnih finansija, spoljnotrgovinskog poslovanja, informatike, programiranja, matematike, fizike, hemije, biologije, ekologije, menadžmenta, astronomije, carine, špedicije, poreskog sistema, javne uprave, računovodstva...., a uskoro ćemo se proširiti i na ostale oblasti. Inače, izrada maturskih, seminarskih, diplomskih radova po želji je naša primarna opcija. Nakon što aplicirate za određeni rad, dobićete odgovor najkasnije za 24h.