

Organizační etika a udržitelný rozvoj

etika řízení lidských zdrojů a udržitelný rozvoj

Tomáš Ondráček

ondracek.t@mail.muni.cz

Faculty of Economics and Administration, Masaryk University

2023

ETICKÁ ORGANIZAČNÍ KULTURA A UDRŽITELNOST

Vznik etické organizační kultury, CSR a podnikové udržitelnosti

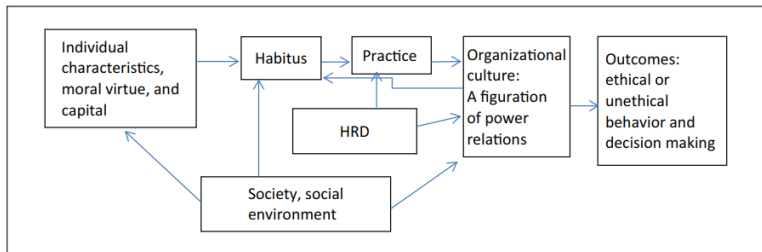


Figure 3. Emergence of organizational culture of ethics, CSR, and CS: The role of human capital and power relations, and HRD.

(Ardichvili, 2013)

individuální charakter a morální ctnost

A virtue is an acquired human quality the possession and exercise of which tends to enable us to achieve those goods which are internal to practices and the lack of which effectively prevents us from achieving any such goods.

Ctnost je získaná lidská vlastnost, jejíž držení a uplatňování nám umožňuje dosahovat těch dober, která jsou pro praxi vnitřní, a jejíž nedostatek nám účinně brání v dosahování takových dober.

(MacIntyre, 2013: 191)

kapitál

- sociální,
- kulturní,
- ekonomický,
- symbolický.

(Ardichvili, 2013; Bourdieu, 1998)

habitus – dispositions

generative and unifying principle which retranslates the intrinsic and relational characteristics of a position into a unitary lifestyle, that is, a unitary set of choices of persons, goods, practices

generativní a sjednocující princip, který přetváří vnitřní a vztahové charakteristiky pozice do jednotného životního stylu, tj, jednotný soubor volby osob, zboží, praktik.

(Bourdieu, 1998)

praxe

- naivní realismus
 - jednotlivé izolované akce
- skutečné vztahy
- prostor praxe, praktik, chování, akcí, činů

(Ardichvili, 2013; Bourdieu, 1998)

organizační kultura

Organizační kultura je svazek, byť možná implicitně, sjednaných významů přiřazovaných vybraným objektům. Nemůže být vytvořena jedním aktérem, byť s převahou síly, ale vždy je tvořena interakcí mezi více osobami.

(Ardichvili, 2013; Bourdieu, 1998; Hallett, 2003)

HRD

HRD – human resource development – rozvoj lidských zdrojů

- vzdělávání
- temná strana

(Ardichvili, 2013)

VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

vzdělávání

- kodex chování (Codes of Conduct)
- kontrola a měření dopadu
- podniková struktura a politika
- podnikové iniciativy (objednávky a dodavatelné)
- komunikace a dialog
- trénink a workshopy
- návštěvy a vizitace
- dobrovolnictví

(Haugh & Talwar, 2010)

kodexy

As HR professionals, we are responsible for adding value to the organizations we serve and contributing to the ethical success of those organizations. We accept professional responsibility for our individual decisions and actions. We are also advocates for the profession by engaging in activities that enhance its credibility and value.

Jako odborníci na lidské zdroje jsme zodpovědní za přidanou hodnotu organizací, kterým sloužíme, a přispíváme k etickému úspěchu těchto organizací. Přijímáme profesionální odpovědnost za svá individuální rozhodnutí a činy. Jsme také obhájci profese tím, že se zapojujeme do činností, které zvyšují její důvěryhodnost a hodnotu.

(SHRM, 2023)

kontrola a měření dopadu

- sociální
- enviromentální

- pozitivní
- negativní

(Camilleri, 2022; Haugh & Talwar, 2010; Initiative et al., 2002; O'Rourke, 2004)

podniková struktura, politika a iniciativy

- vision statement
- gender equality plan
- ...

komunikace, dialog, trénink, workshopy, návštěvy a vizitace

- cíl
- provedení
- změna
- ověření

dobrovolnictví

- COVID-19
- válka
- ...

příklady

- “the ‘dark side’ of sustainability problematicý prodej
- problematické prodejní praktiky
- problematické jednání se zaměstnanci
- problematické jednání s dodavateli
- problematické vztahy mezi regulujícím a regulovaným
- ...
- COI

TEMNÁ STRANA UDRŽITELNOSTI V HR

temná strana

- mocenské vztahy
- mnohostran
- kritéria pro volbu
- ↓
- preference některých odporují preferenci druhých
- negativní následky pro některé ze stran
- ne-univerzálnost kritérií

(Banerjee, 2011)

práva vs. svoboda

■ práva

- nezadatelná
- univerzální
- nezcizitelná
- ...

■ svoboda

- nezadatelná
- univerzální
- nezcizitelná
- ...

(Nozick, 1974; Rawls, 1995)

závoj nevědomosti

Měli bychom si tedy představit, že účastníci společenské ko-operace zvolí jedním společným aktem principy, které mají určit základní práva a povinnosti a vymezit dělení společenských přínosů. [...]

Pojetí spravedlností jako slušnosti odpovídá původnímu stavu rovností, stavu přírody v tradiční teorii společenské smlouvy. Tento původní stav si ovšem nesmíme představovat jako nějaký skutečný historický fakt, neřku-li jako nějaké primitivní stadium kultury. Musíme jej chápat jako čistě hypotetickou situaci, charakterizovanou tak, aby to vedlo k určité koncepci spravedlnosti. K podstatným vlastnostem této situace patří „že nikdo nezná své místo ve společnosti, své třídní postavení nebo sociální status; nikdo ani nezná své šance při rozdělování přírodních vloh a schopností, ani svou inteligenci, sílu apod. Budu dokonce předpokládat, že smluvní strany neznají své koncepce dobra ani své speciální psychologické sklony. Principy spravedlností jsou zvoleny za závojem nevědomosti. To zaručuje, že nikdo není zvýhodněn nebo znevýhodněn při výběru principů v důsledku přírodních náhod nebo nahodilostí společenských okolností. Protože všichni jsou obdobně situovaní a nikdo není s to si vymyslet principy, které by upřednostnily jeho specifickou situaci, jsou principy spravedlností výsledkem slušné dohody nebo jednání.

(Picha & Pichová, 2013; Rawls, 1995)

Zdroje I

- Ardichvili, A. (2013). The role of hrd in csr, sustainability, and ethics: A relational model. *Human Resource Development Review*, 12(4), 456–473.
- Banerjee, S. B. (2011). Embedding sustainability across the organization: A critical perspective. *Academy of Management Learning & Education*, 10(4), 719–731.
- Bourdieu, P. (1998). *Practical reason: On the theory of action*. Stanford University Press.
- Camilleri, M. A. (2022). The rationale for iso 14001 certification: A systematic review and a cost–benefit analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(4), 1067–1083.
- Hallett, T. (2003). Symbolic power and organizational culture. *Sociological theory*, 21(2), 128–149.
- Haugh, H. M., & Talwar, A. (2010). How do corporations embed sustainability across the organization? *Academy of Management learning & education*, 9(3), 384–396.
- Initiative, G. R., et al. (2002). *Sustainability reporting guidelines*.
- MacIntyre, A. (2013). *After virtue*. A&C Black.
- Nozick, R. (1974). *Anarchy, state, and utopia* (Vol. 5038). New York: Basic Books.
- O'Rourke, D. (2004). Opportunities and obstacles for corporate social responsibility reporting in developing countries. *The World Bank Group œ Corporate Social Responsibility Practice Mar*, 27, 39–40.
- Picha, M., & Pichová, D. (2013). *100 myšlenkových experimentů ve filozofii*. dybbuk.
- Rawls, J. (1995). *Teorie spravedlnosti*. Victoria Publishing.
- SHRM. (2023, September). *Code of ethics*. Society for Human Resource Management. Retrieved from <https://www.shrm.org/about-shrm/pages/code-of-ethics.aspx>

M A S A R Y K
U N I V E R S I T Y