



# ETIČNA IN DRUŽBENA VLOGA KADROVSKE FUNKCIJE DANES

Dr. Eva Boštjančič

9. oktober 2014

- subjektivnost vodjevega mnenja
- uporaba psiholoških testov pri napredovanju
- neplačevanje obresti
- neutemeljen prejem osebnih prejemkov
- neupoštevanje zakonov
- ni povratne informacije o oddani vlogi na razpis

- etika
- vrednote
- moralna odgovornost
- integriteta

# Pravičnost in poštenost

Koliko sem vreden  
kot posameznik?

*Osrednji koncept –  
kako zaposleni vidi  
sebe*

Močna čustva  
Žrtvovati se....

Nasilje  
Kršitev  
Umik

*Kršitev pogodbe*



# Zaupanje

= pričakovanje, kako bo oseba oz. organizacija ravnala v določenem dogodku **v prihodnosti\***



*Ovire:*

- *Nedosežena pričakovanja*
- *Vedenje vodje*
- *Tehnologija*

*\* Pomembno ob spremembah in kriznih situacijah.*

# Zaupanje je izgubljeno



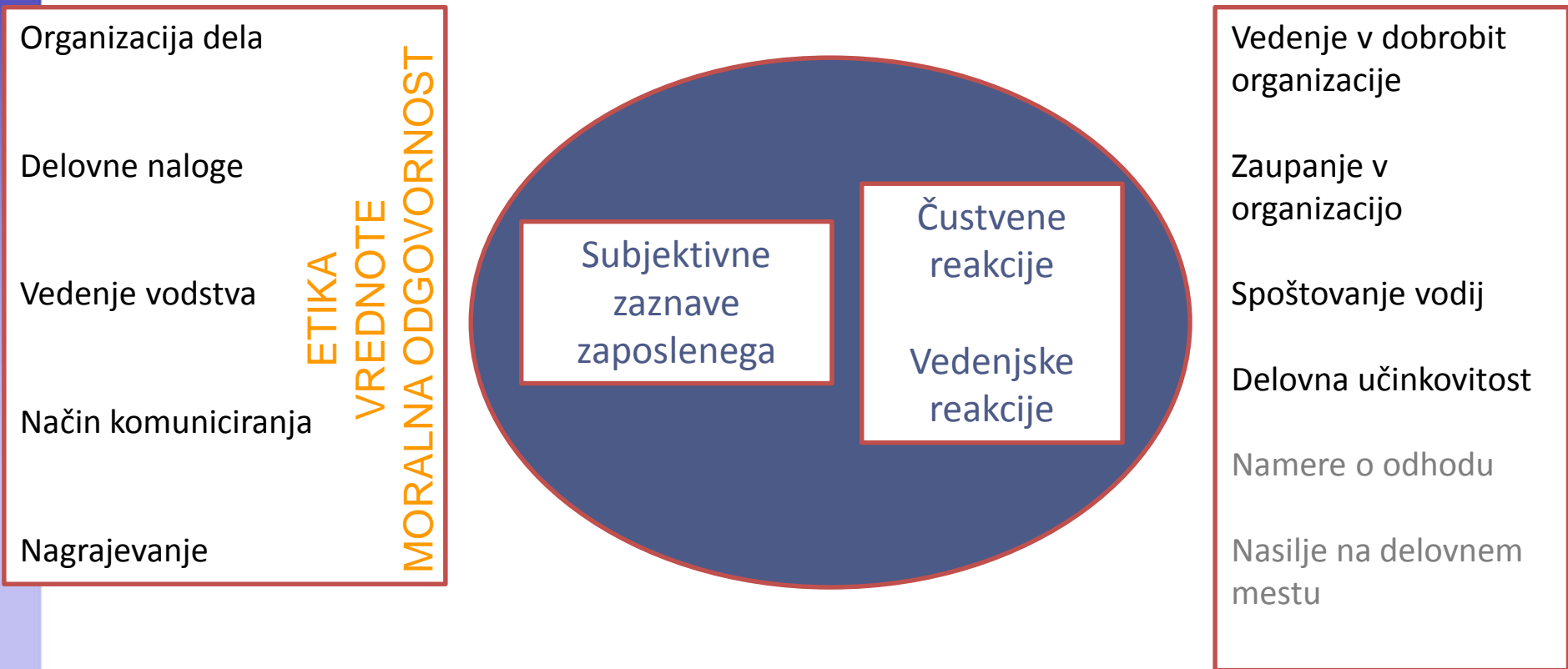
## Vodje bežijo od...

- čustvenega neugodja,
- strahu pred obtožbami,
- bojazni, da bo slaba situacija izpadla še slabše in
- strahu, da bi prišlo do uradne tožbe.

## namesto, da bi....

- pojasnili dogajanje ali
- se opravičili za slab rezultat.

# Posameznik v organizaciji



## Če prevedemo v jezik zaposlenih...

- Transparentnost
- Objektivnost
- Povratna informacija
- Informacije o delu in delovnih nalogah
- Sodelovanje
- Spoštovanje vsakega posameznika

## **INTEGRITETA**

## ETIKA NA KADROVSKEM PODROČJU

- Ni dobro uveljavljenih standardov
- Strokovna znanja in etična načela v domeni kadrovskih strokovnjakov
- Vsaka situacija zahteva drugačen pristop

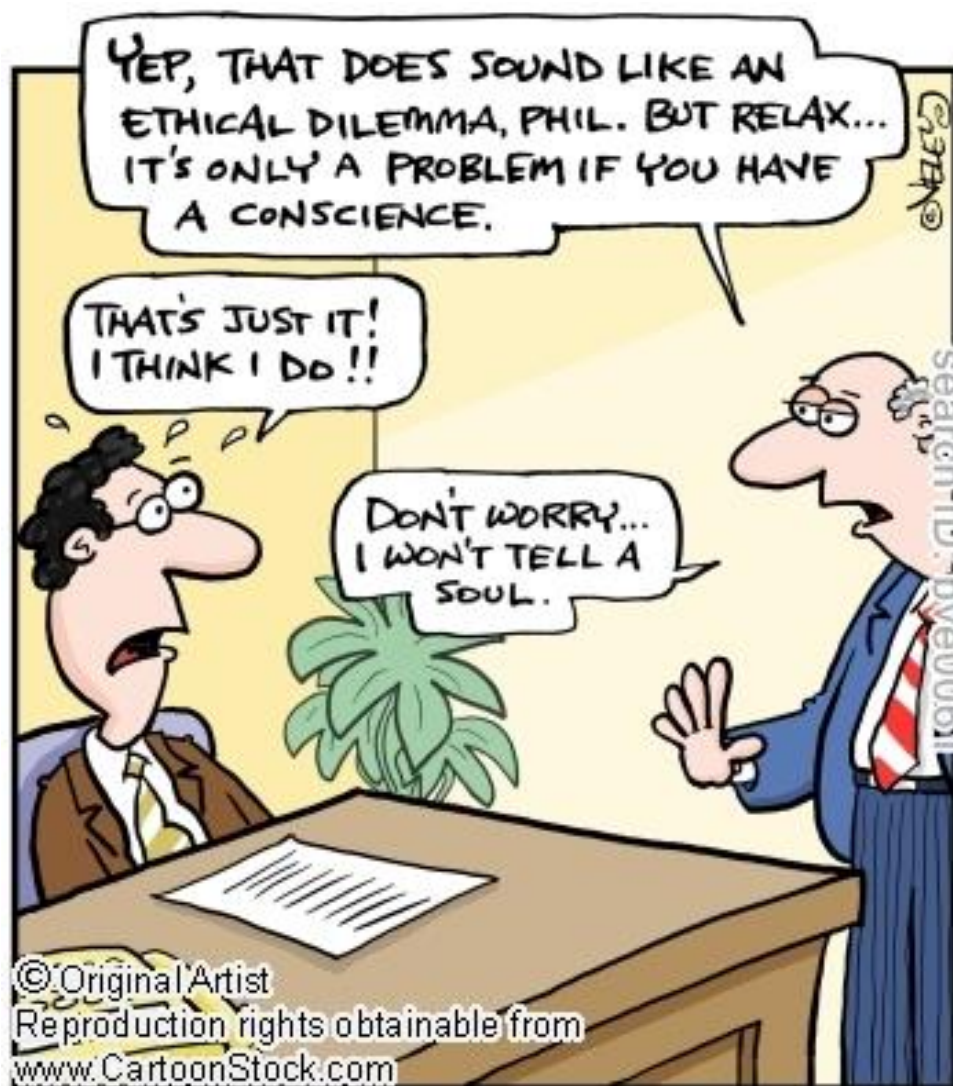
### POMEMBNA ZARADI:

- Stroškov
- Morale
- Ugleda (v javnosti)
- Prihodnjih kršitev pravil



# Primeri neetičnega vedenja na delovnem mestu

- Laganje
- Zadrževanje pomembnih informacij
- Poročanje o neustreznem številu delovnih ur
- Diskriminacija
- Spolno nadlegovanje
- Konflikt interesov
- Podkupovanje
- Kraje...



## Motivacija za neetično vedenje



- Nerealna slika
- Nezadovoljstvo pri delu
- Finančne težave
- Nesposobnost racionalizirati vedenje
- Nižja organizacijska pripadnost

Zakon o varovanju  
osebnih podatkov –  
ZVOP-1 (2005)

Kodeks etike kadrovskih  
strokovnjakov Slovenije  
(2012)

**ETIČNO  
RAVNANJE IN  
ODLOČANJE**

Etični kodeks psihologov  
(prvi 1982, zdaj 2002, usklajen z  
metakodeksom EFPA, 1995)

Smernice Mednarodne  
komisije za teste  
(1999, prevod v slo. 2006)



# **DRUŽBENA VLOGA – BLAGOVNA ZNAMKA DELODAJALCA**





# Področje BZD

= identiteta organizacije kot delodajalca – vrednote, sistemi, politike in vedenja s ciljem privabljanja, motiviranja in zadržanja obstoječih in potencialnih sodelavcev

Razlike med korporativno znamko in blagovno znamko delodajalca:

- korporativna znamka usmerjena k različnim deležnikom, blagovna znamka delodajalca pa je osredotočena predvsem na zaposlene in zunanji trg dela
- z blagovno znamko delodajalca je tesno povezana kadrovska funkcija v podjetju, medtem ko jo klasični pristop h korporativni znamki praviloma izključuje;
- pri ravnanju z družbeno odgovornostjo podjetja je običajno korporativna znamka okvir komuniciranja, medtem ko lahko blagovno znamko delodajalca podjetje komunicira kot **del** družbene odgovornosti;
- korporativna znamka daje izhodišče blagovni znamki delodajalca, blagovno znamko delodajalca pa običajno razvijemo iz vrednot in identitete korporativne znamke.

# Zgodovina razvoja pojma BZD

- **privlačnost delodajalcev** (Rynes & Barber, 1990; Judge & Cable, 1997; Highhouse, Lievens & Sinar, 2003; Lievens & Highhouse, 2003)
- **dejavniki izbire podjetja pri iskalcih zaposlitve** (Rynes, Heneman III & Schwab, 1980; Gatewood, Gowan & Lautenschlager, 1993; Coleman & Irving, 1997; Higgins, 2001)
- **različni načini in dejavniki privabljanja kandidatov za zaposlitev** (Taylor & Bergmann, 1987; Breaugh & Starke, 2000; Collins & Stevens, 2002; Williamson et al., 2003)
- **ugled** (Turban & Cable, 2003; Davies, Chun, Da Silva & Roper, 2004)
- **podoba delodajalcev** (Gatewood et al., 1993; Smither et al., 1999; Backhaus, 2004)
- Vse bi lahko uvrstili pod kategorijo raziskovanja **premoženja BZD** (zunanji pogled, vidik potencialnega kandidata)



## Prednosti BZD

- prinaša konkurenčno prednost
- zaposlenim pomaga ponotranjiti vrednote podjetja
- vpliva na uspešnost zadrževanja zaposlenih v podjetju
- močna BZD privabi bolj kakovostne kandidate oblikuje njihova pričakovanja o zaposlitvi v določenem podjetju lažje pritegnejo deficitarne poklicne profile
- skrb za BZD je povezana z izboljšanjem stališč zaposlenih do podjetja in dela, s povečanjem ugleda podjetja v poslovni in širši javnosti





## Več o psihologiji dela

- [www.psihologijadela.com](http://www.psihologijadela.com)
- YouTube: [Kadrovska psihologija](#)