



Работодатели уделяют все большее внимание вопросам культуры и этики деловых и личностных взаимоотношений при отборе персонала и его приеме на работу, а также в процессе непосредственного выполнения сотрудниками своей профессиональной роли. При этом необходимо подчеркнуть, что понятие «профессиональная роль» включает в себя не только способности к выполнению должностных обязанностей, но и навыки взаимоотношений с внешним окружением (коллегами, руководством, подчиненными, клиентами, партнерами и др.) в процессе реализации зафиксированных для конкретной должности профессиональных задач или функций. Соблюдение этики деловых отношений является одним из главных критериев оценки профессионализма как отдельного сотрудника, так и организации в целом.

Деловая этика в широком смысле – это совокупность этических принципов и норм, которыми должна руководствоваться деятельность организаций и их членов в сфере управления и предпринимательства. Она включает явления различных порядков: этическую оценку как внутренней, так и внешней политики организации в целом; моральные принципы членов организации, т.е. профессиональную мораль; моральный климат в организации; нормы делового этикета – ритуализированные внешние нормы поведения.

Среди работников компании именно специалисты по кадрам наиболее часто сталкиваются с этическими дилеммами в ходе исполнения своих должностных обязанностей, поскольку во многих случаях менеджер по персоналу играет роль посредника между руководством и персоналом, пытаясь сбалансировать интересы работников и общие потребности организации.

Примеры этических проблем, которые могут возникнуть в ходе работы специалиста по персоналу, многочисленны:

а) Конфликт между желанием менеджера по персоналу улучшить качественное содержание работы (путем вертикального или горизонтального расширения выполняемых обязанностей, улучшения условий работы, расширения участия работников в принятии управленческих решений и т.д.) и твердым намерением других менеджеров как можно более широко поддерживать разделение труда и/или сохранять на постоянном уровне размера оплаты труда и условий

работы.

б) Под давлением высшего руководства менеджер по кадрам вынужден прибегать к намеренным искажениям (подтасовкам фактов), чтобы обеспечить «протаскивание» несправедливой кадровой политики в отношении работников компании.

в) Менеджер по кадрам лучше других работников компании осознает имеющую место в компании несправедливость: некоторые работники не получают справедливого вознаграждения за свой труд; законодательство о предоставлении равных возможностей не выполняется компанией должным образом, существует несправедливая дискриминация некоторых работников, препятствующая их карьерному росту и т.д.

г) На менеджера по кадрам ложится тяжелая обязанность принятия решения о сообщении в правоохранительные органы (в полицию) о правонарушениях работников компании (скажем, о фактах воровства) или о нарушениях законодательства самой компанией-работодателем (например, серьезные систематические нарушения законодательства об охране здоровья на производстве или нарушениях техники безопасности).

Существует два основных подхода к решению возникающих в процессе кадровой работы морально-этических дилемм.

1) Первый подход основан на том, что менеджер по персоналу заранее выбирает для себя кодекс поведения и стремится всегда следовать выбранным для себя моральным принципам, независимо от возможных смягчающих обстоятельств. К преимуществам данного подхода можно отнести последовательность поведения менеджера по персоналу (при этом окружающим всегда известно, что от него можно ожидать), а также то, что этот специалист избавлен от необходимости советоваться со своей совестью всякий раз, когда в его работе возникает очередная морально-этическая проблема. Явным недостатком данного подхода является то, что он может привести к развитию таких черт характера, как излишнее упрямство, нетерпимость к слабостям, которые присущи каждому человеку. Кроме того, любое малейшее отступление от выбранных им принципов, став известным коллективу, немедленно и вдребезги разрушит доверие к нему и годами наработанный имидж.

2) Второй подход основывается на том, что менеджер по персоналу в каждом конкретном случае выбирает линию поведения и принятия решений

в зависимости от особенностей сложившейся ситуации. В данном случае менеджер меняет свои моральные и этические принципы под влиянием внешних обстоятельств. Это создает ему простор для маневра и обеспечивает гибкость при принятии кадрового решения и позволяет принимать более справедливые решения, но может привести к непоследовательности в поведении, колебаниям и вызвать у него сомнения в своей способности принять правильное решение в каждом последующем случае. Кроме того, те, кто будет считать себя обиженными или ущемленными подобным кадровым решением, могут протестовать против него и даже пытаться препятствовать его исполнению.

Этические принципы деловых контактов должны быть использованы для выработки любой организацией и руководителями собственных этических систем. Следовательно, этический уровень организации характеризуется степенью ориентации руководителей и ее рядовых сотрудников в своем поведении и принятии решений на нравственные нормы деловых отношений.