



Управление персоналом занимает ведущее место в системе управления предприятием. Функционирование организации всецело зависит от особенностей персонала, ее составляющей. Эффективность управления персоналом в рамках труда, в свою очередь, является мощным резервом для повышения производительности и увеличения общей эффективности функционирования организации. На основании этого основная цель управления персоналом – реальный человек, работник, включенный в организационное взаимодействие и оказывающий, в свою очередь, влияние как на других работников организации, так и на функционирование всей организации в целом. Создание и регулирование производства (услуг, продуктов и т.п.) всегда связано с людьми, работающими на предприятии (фирме). Правильные принципы организации производства, оптимальные системы и процедуры играют важную роль. Однако производственный успех зависит от конкретных людей, их знаний, компетентности, квалификации, дисциплины, мотиваций, способности решать проблемы, восприимчивости к обучению. Реформы, проводимые в России при вхождении в рыночную экономику, позволяют говорить о том, что страна осваивает опыт международных экономических отношений на уровне предприятий и организаций и имеет менеджеров, способных управлять организациями на уровне мировых требований современного менеджмента по созданию и продвижению конкурентоспособной продукции. Однако она отстает от специфических этических требований, предъявляемых в современном мире к поведению менеджеров и функционированию предприятий. Формирование и развитие этики управления персоналом актуальная тема, так как для специалиста по управлению персоналом играют очень важную роль моральные и профессиональные качества сотрудников.

Для описания поведения руководителей используется термин «этическое лидерство». Базаров Т.Ю. и др. определяют этическое лидерство как «создание и воплощение эффективных возможностей благородными средствами» (Базаров, 2006). Благородство представляет собой следование руководителем общечеловеческим ценностям в выборе средств достижения целей. Отсутствие манипуляций также выделяется как специальное условие этичного поведения. Отказ от манипулирования сопровождается установлением партнерских отношений с субъектами, заинтересованными в деятельности организации. В качестве таких субъектов – стейкхолдеров, выступают партнеры, поставщики,

внешние и внутренние клиенты компании, государство, спонсоры, экологические сообщества и т.д.

Так же можно сказать о том, что нравственность (мораль) выступает в качестве сложной сферы духовной жизни общества и отдельной личности, она является основным предметом исследования этики. Она не создает правил, специальных принципов, нормы общественного поведения, идеалов и оценок. Скорее занимается теоретическим обобщением, систематизацией ценностей, идеалов, моральных норм. Важный аспект этики деловых отношений — этическое кредо компании. Каждая компания определяет собственные задачи, для решения которых она намерена использовать такой инструмент, как этическое кредо (кодекс корпоративной этики). Таким образом, формы делового общения, его виды, принципы и правила создают единую картину целостного взаимодействия, в котором и проявляются индивидуальности людей. Управление этикой и социальной ответственностью в организации представляет собой процессы, очень близко взаимодействующие с корпоративной культурой, но, тем не менее, обладающие значительной самостоятельностью и оказывающие высокое влияние на состояние организации, эффективность процессов осуществления основных видов деятельности. Соблюдение правил этикета в общении руководителя с подчиненными формирует лояльность по отношению к Генеральному Директору и в целом к компании. Когда Генерального Директора уважают, а не боятся, его поручения слышат — польза такого общения очевидна для обеих сторон. Отношения между работниками и компанией строятся на основе доверия и взаимопонимания. Компания обеспечивает прозрачность и открытость в управлении персоналом, постоянно совершенствует методы управления, обеспечивая работникам благоприятные условия труда, возможность для повышения квалификации и реализации своего потенциала. Компания реализует в отношении работников социальную политику, которая направлена на повышение престижности работы и обеспечивает работникам комфортные и безопасные условия труда. Компания предоставляет молодым специалистам условия, способствующие скорейшей адаптации в коллективе, реализации их потенциала и эффективной работе. Социальная политика является конкурентным преимуществом Компании, повышает ее привлекательность на рынке труда и направлена на привлечение и долгосрочное удержание высококвалифицированных работников.