



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.

Этика поведения представляет собой моральные принципы и характер поведения людей в процессе общественных взаимоотношений. Этические проблемы, которые могут возникнуть в ходе работы по персоналу, многочисленны, например:

1. Под давлением высшего руководства менеджер по кадрам вынужден прибегать к намеренным искажениям (подтасовкам фактов), чтобы обеспечить «протаскивание» несправедливой кадровой политики в отношении работников компании.
2. 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.
3. Менеджер по кадрам лучше других работников компании осознает имеющую место в компании несправедливость: некоторые работники не получают справедливого вознаграждения за свой труд;

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.

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. Таким образом, соблюдение правил этикета в общении руководителя с подчиненными формирует лояльность по отношению к Генеральному Директору и в целом к компании.