

УДК 2964

*Климук Я.С.*

*студент,*

*Научный руководитель:*

*Грязнова Елена Роландовна,*

*к.с.н., доцент*

*Поволжский институт управления имени П.А. Столыпина*

*Россия, г.Саратов*

**ЭТИЧЕСКИЕ ИМПЕРАТИВЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАДРОВЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

*Аннотация:* В статье уделено внимание обоснованию роли профессиональных стандартов и корпоративных кодексов в профессиональной деятельности кадровых специалистов, описаны основные этические принципы.

*Ключевые слова:* кадровый специалист, специалист по управлению персоналом, этика, этические нормы, профессиональные стандарты, этический кодекс.

**UDK 2964**

*Klimuk.Y.S*

*student*

*Russia, Saratov*

*Research supervisor*

*Gryaznova Elena Rolandovna,*

*the candidate of sociological Sciences, associate Professor*

**NAME OF ARTICLE**

*Annotation:* The article focuses on substantiating the role of professional standards and corporate codes in professional activities of human resources specialists, describes the main ethical principles.

**Keywords:** *Personnel specialist, specialist in personnel management, ethics, ethical standards, professional standards, ethical code.*

По мнению многих российских и иностранных исследователей, этика - это система универсальных и своеобразных моральных требований и норм поведения, реализуемых в процессе общественной жизни. Белашова Л.А., Калюгина С.Н. приводят такое определение «Этика - это правила поведения в обществе, целью которых установление неантагонических отношений между людьми». [1, С. 10]

Деловая этика в обширном значении - это совокупность этических основ и норм, которыми должна руководиться работа организаций и их членов в сфере управления и бизнеса. Она захватывает явления многообразных порядков: этическую оценку как внутренней, например и внешней политики организаций в целом; моральные взгляды членов организации, то есть профессиональную мораль; нравственный климат в организации; эталоны морального поведения; общепризнанные нормы делового этикета.

Основное в благополучно работающей организации - это неделимая команда. Для того чтобы управленческая команда трудилась результативно, каждый ее член, не обращая внимания на пост и значительный статус, обязан быть готов делегировать императивными полномочия своим коллегам, соответствен быть раскрыт критичной самооценке и оценке коллег, поддерживать дисциплину и охранять толерантность в определенных, самых сложных обстоятельствах. Возвышенная результативность команды образована на взаимном доверии ее членов, и лишь только приумножение попыток и способностей каждого приносит синергетический эффект при решении самых трудных задач.

Кибанов А.Я выделяет более ограниченное объяснение этическим нормам, рассматривая их как «ценности и принципы этики, которых должны соблюдать сотрудники организации в своей деятельности». [2, С. 10]

В собственной профессиональной деятельности кадровый профессионал имеет возможность встретиться с разноплановыми этическими вопросами. Потому что специальность менеджер по персоналу относится к системе «человек-человек» это подразумевает неизменные контакты с клиентами, коллегами, начальством. Нынешний кадровый профессионал приобретает опосредованное участие в образовании корпоративной культуры, построении взаимоотношений между руководством и сотрудниками. По данному основанию ему необходимо принимать во внимание, как интересы начальника, так и рядовых сотрудников, которые не всегда сходятся. [2, С. 109]

Этика кадрового менеджмента представляет собой личный случай этики, вследствие этого включает в себе ее важнейшие свойства, обязывают менеджера придерживаться общечеловеческих норм поведения, культурные традиции, а также корпоративные и профессиональные кодексы чести, общепризнанные нормы субординационной этики.

Задачами этики кадрового менеджмента считаются: рассмотрение накопленного мирового опыта в сферы кадровой этики; исследование образцов нынешней кадровой этики; обобщение и применение морально-психологических образцов в кадровом менеджменте различных стран; моральное развитие современных кадровых специалистов.

В отличие от нормативного поведения людей, регламентируемого «писаными» законами и правилами, этичность поведения кадрового специалиста не регламентируется законодательно, и поэтому не считается обязательной к исполнению. Совместно с тем, от соблюдения данных норм в значительной степени зависит успешность общения определенного человека с окружающими людьми, а, следовательно, и успешность ведения им

собственных дел. Таким образом, этическое урегулирование деятельности кадровых работников, как и всякая прочая профессиональная этика, появляется тогда, когда они сталкиваются с вопросами, которые неосуществимо решить никакими другими способами, кроме средств морали, принципов и норм этики.

Для целесообразного построения кадрового менеджмента и отношений в компании кадровый профессионал обязан уметь решать этические дилеммы и находить наиболее результативные и в то же время морально безукоризненные способы поведения. Для этого нужно знать важнейшие основы поведения в условиях морального выбора, а также понимать в подробностях конкретных правил поведения в своеобразных производственных условиях.

В качестве регулятора нравственных вопросов в работе менеджера по персоналу выступают профессиональные стандарты. Профессиональный стандарт - функциональный нормативный документ, предназначенный в рамках переделённого вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) запросы к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям сотрудников по разнообразным квалификационным степеням.

В профессиональных стандартах отмечены принципы, которые обязан знать и использовать в профессиональной деятельности современный специалист по управлению персоналом:

- реализация практики труда с персоналом, исключая все виды дискриминации;
- основы почтения человеческого достоинства; правдивость, искренность, справедливость, порядочность, благосклонность, толерантность.
- склонность к решению назначенных задач и ответственность за качество, и итоги своей работы;

- поддержание комфортного морально-психологического климата в организации, корпоративной культуры;
- следование нормам и правилам делового этикета.

При разработке профессиональных стандартов в сфере кадрового менеджмента были учтены существенные убеждения и положения Кодекса профессиональной этики профессионала в области кадрового менеджмента. Этот документ был принят на I Всероссийском кадровом форуме в 2005 году. Этический кодекс употребим на всей земле Российской Федерации, не имеет региональной и национальной специфики. Члены профессионального сообщества добровольно приобретают обязательство о следовании нормам этического Кодекса.

Видоизменяющийся рынок труда вызывает четкого определения квалификаций сотрудников, причем в современном мире для работодателей значительны не только профессиональные компетенции сотрудника, но и так называемые эластичные навыки такие как: умение взаимодействовать с людьми, стремительная адаптация к новым обстановкам, способность работать с крупным объемом данных. Учебные планы образовательных учреждений часто не отвечают реальным надобностям работодателей, в итоге их выпускники не могут устроиться на работу по профессии. Нередко работодатели предъявляют завышенные запросы к квалификации вновь зачисляемых работников, дожидаясь от специалиста конкретной специальности многозадачности вплоть до выполнения нескольких трудовых функций.

В соответствии с нормами, профессионал по управлению персоналом всемерно оказывать содействие увеличению авторитета своей специальности; бескорыстно предоставляет свой опыт и знания на благо развития профессии.

Выполняя профессиональные функции, кадровый профессионал выдвигается как представитель работодателя. В этом статусе он

использует практику набора, перехода, сокращения сотрудников, исключаящую дискриминацию по возрастному и половому признаку, гражданства, национальности, расы, религиозной веры, в требовательном соответствии с российским законодательством; обеспечивает равноправные возможности для формирования, профессионального роста и продвижения по должностной лестнице всех категорий персонала организации, руководясь стратегическими целями организации; обеспечить каждому работнику возможность участия в социальных программах компании в соответствии с функционирующими в ней локальными нормативными актами; вырабатывает, усовершенствует и поддерживает комфортный морально-психологический климат в организации, корпоративную культуру; предпринимает все возможные усилия для выработки утвердительного престижа организации как работодателя.

В то же время кадровый специалист является наемным работником. Он несет обязанность за качество и итоги работы; придерживается баланса заинтересованностей работодателя и сотрудников компании; отыскивает решение, удовлетворяющее работодателя и работников; не пользуется в личных целях должностное положение, доверительную информацию о ее деятельности; старается быть образцом профессиональной компетентности; умножает собственную квалификацию в соответствии с изменяющимися рыночными отношениями и кадровыми технологиями; реализовывает назначенные задачи, используя личные компетенции и, при необходимости, профессиональной поддержке экспертов.

В заключение отметим, что профессиональные стандарты и этические кодексы должны стать современными инструментами увеличения результативности работы профессионалов по управлению персоналом и содействовать поддержанию заявленных моральных стандартов. От успеха и повышения этических норм менеджера по персоналу зависит репутация предприятия, ее управленческой команды, всеобщих структурных

подразделений и каждого работника. Тем самым менеджер по персоналу может возложить на себя функцию управления репутацией компании ее работников, оказывать содействие по повышению их морального престижа, а, следовательно, и, наращивая нравственный капитал организаций.

Модель этики менеджера по персоналу является вопросом для сотрудников так же для руководства, но это нужно разрешить путем проведения назначенных мероприятий. Так же для этого необходимо преодолевать барьер пренебрежения к этике менеджера по персоналу, как среди рядовых работников организации, так и руководителей. Причем знание об совершенных этических истинах и нормах поведения менеджер по персоналу обязан заимствовать из этических кодексов и анализе своих и посторонних ошибок. Наиболее вероятный, что менеджер по персоналу будет соблюдать и реализовывать и работать по этическому кодексу. Это сложно проследить, а еще сложнее использовать санкции за невыполнения этики в работе менеджера по персоналу.

### **Библиографический список:**

1. Белашова Л.А., Калюгина С.Н. Речевой этикет в аспекте управленческой культуры // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. -№5(26).- 2016.- С.9-11
2. Кибанов А.Я., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Управление персоналом: теория и практика. Этика деловых отношений: учебно-методическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова. – Москва: Проспект, 2012.- С. 10
3. Грязнова Е.Р., Меркулова Н.А.Актуальные вопросы управления карьерой HR- менеджера/ Государственная власть и общественное устройство в полиэтнической социокультурной среде современной России: сборник научных трудов. ФГБОУ ВПО «Поволжская академия государственной службы имени П.А. Столыпина» (Саратов).2009.-С.168-170