

Секция «Управление персоналом: вызовы XXI века для коммерческих и государственных организаций»

Важность этики в деятельности HR-менеджера в условиях цифровизации

Научный руководитель – Лавров Михаил Николаевич

Барсегян Л.Б.¹, Бессуднова А.А.²

1 - Московский государственный областной университет, Москва, Россия, *E-mail: barsegyanlusine2002@mail.ru*; 2 - Московский государственный областной университет, Москва, Россия, *E-mail: barsegyanlusine2002@mail.ru*

Вопросы этики и морали зачастую остаются на периферии как в деловой практике, так и в исследованиях в сфере менеджмента. Тем не менее, несмотря на часто встречаемую декларативную позицию работодателя о том, что он принимает во внимание исключительно практические аспекты взаимоотношений с сотрудниками компании, на практике это также является определенной ценностной системой, характеризующей конкретную организацию, в которой благосостояние работников просто оказывается ниже в иерархии в сравнении с количественными показателями прибыльности деятельности фирмы. Соответственно, и кадровая сфера также является элементом организационной культуры компании, что накладывает определенные обязательства по этичности функционирования HR-специалистов. Можно выделить несколько этических систем, которых придерживаются специалисты по управлению персоналом в настоящее время [1, с. 186]. Первая этическая система - это капиталистически-манипулятивная. В основе этой системы ценностей лежат исключительно интересы организации: хорошо все то, что увеличивает прибыль. Основная задача — «выжать» максимум полезного из человеческого ресурса, не давая ничего взамен. Такая этическая ориентация предполагает, что от сотрудников требуют отдавать все больше времени, сил и знаний. При этом организация старается меньше дать (зарплату не повышают, по карьерной лестнице не продвигают, не идут навстречу при сложных жизненных обстоятельствах). Рекрутеры в соответствии с капиталистически-манипулятивной моделью ищут кандидатов, которые готовы работать за минимальную зарплату. На [U+202F] собеседованиях соискателей обманывают, например, не говорят, что оплата будет по «серой схеме», что должность будет не «начальник отдела», а «старший менеджер». Вторая этическая система - это карьерно-клановая. Эта этическая модель ставит во главу угла интересы организации как социально-иерархической системы. HR-менеджер работает на какой-либо «клан» (производственный, маркетинговый и т. д.). На этапе подбора он выбирает кандидатов, которые поддержат интересы тех или иных подразделений. Третьей этической системой является эгоистическая. В компаниях со слабой организационной структурой HR-специалисты предоставлены сами себе. Они заботятся в первую очередь о собственных интересах. Рабочий коллектив для них — своего рода социальная сеть. Они получают лайки, бонусы, подарки от тех, кто входит в их группу интересов, заводят полезные знакомства. Менеджеры такой этической модели нацелены не обязательно только на карьеру, они могут решать и свои личные вопросы. При подборе HR-специалист стремится принять в компанию знакомых, родственников, друзей, которые будут полезны лично ему. Это не означает, что все кандидаты являются плохими профессионалами, но чаще они так или иначе являются хорошими знакомыми или знакомыми знакомых рекрутера. То же касается и обучения, и мотивации. Например, специалист по организации обучения может ставить в план те учебные программы, которые интересны ему лично, а не исходя из потребностей предприятия. Четвёртая этическая система называется альтруистической. Есть HR-специалисты, которые исходят из того, что в организации должны работать люди, обладающие необходимыми компетенциями.

Рекрутеры отстаивают своих кандидатов (даже в ущерб себе и своей карьере), если видят, что их опыт и знания соответствуют заявленным требованиям. Они борются за то, чтобы вовремя повышали зарплату, иначе ценные специалисты могут уволиться, выбивают необходимое обучение. Какая из этических моделей является наилучшей? На первый взгляд кажется, что альтруистическая, но это не всегда так. HR-ы, осознанно или неосознанно разделяющие ценности этой модели, конечно, вызывают симпатию и искреннее уважение, но часто являются жертвами. Они отдают себя работе, сотрудникам и кандидатам, быстро сгорают и уходят из сферы управления персоналом, потому что их этическая модель не всегда вписывается в этические системы их организаций. На наш взгляд, этический кодекс HR-профессионала должен быть иным. Этическая культура менеджера по персоналу является системной характеристикой личности специалиста, которая включает в себя: [2, с. 93] 1) культуру тактичного профессионально-речевого действия (адекватный ситуации делового общения тон, динамика звучания голоса, темп, интонация, грамотность построения фраз, простота и ясность изложения мыслей, четкая аргументация, хорошая дикция и др.); 2) перцептивно-коммуникативную культуру (самоуправление своим психо-эмоциональным состоянием в процессе делового общения; умение «снять излишнее напряжение» в профессиональной коммуникации, желание понять мысли, потребности и мотивацию и др.) 3) профессионально-эмоциональную культуру (желание, стремление и умение понять эмоциональный настрой собеседника, умение проявить эмпатию); 4) профессионально-интеллектуальную культуру (гибкость, аналитичность, эвристичность профессионального мышления менеджера по туризму, в результате чего профессиональное общение представляется как вид социального творчества). Под этической культурой менеджеров по персоналу понимается уровень этических знаний, моральных принципов, нравственных навыков, проявляющихся в деятельности работников при обслуживании клиентов. Это особенно важно в условиях цифровизации, когда репутационная информация распространяется моментально и отсутствие корректных этических установок может значительно повлиять на перспективы компании на рынке труда. Ориентируясь в кадровой работе на основные продуктивные цели организации, специалист по персоналу не должен упускать из виду этические ценности организации, высшие принципы её деятельности.

Источники и литература

- 1) Зуб, А. Т. Психология управления. Учебник и практикум / А.Т. Зуб. - М.: Юрайт, 2019. - 384 с.
- 2) Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом. Учебник / А.Я. Кибанов. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 213 с.
- 3) Шапиро, С. А. Основы управления персоналом в современных организациях. Экспресс-курс / С.А. Шапиро, О.В. Шатаева. - М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2019. - 400 с.