

Этический кодекс специалиста по управлению персоналом в России

ПРЕАМБУЛА

Эффективное управление трудовыми ресурсами и развитие человеческого потенциала организации могут быть обеспечены только компетентными и этичными специалистами по управлению персоналом, действующими на началах уважения, конфиденциальности и процветания. Такое управление предполагает соблюдение каждым специалистом правил профессиональной этики, честное и добросовестное исполнение своих обязанностей, проявление должной заботы о сохранении как своего личного достоинства, так и авторитета профессии и доверия работников.

Профессиональный статус специалиста по управлению персоналом, его доступ к конфиденциальной информации о сотрудниках и организации, влияние на жизненные и карьерные перспективы работников являются не личной привилегией, а средством обеспечения целей управления персоналом – создания безопасной, справедливой и эффективной трудовой среды для достижения целей организации и развития потенциала каждого работника.

Специалисты по управлению персоналом в Российской Федерации, основываясь на положениях трудового законодательства Российской Федерации, общепризнанных принципах и нормах международного права в сфере труда, развивая и конкретизируя их в целях обеспечения справедливого и этичного отношения к каждому сотруднику, а также установления стандартов поведения как основы общественного доверия к профессии и качеству управления персоналом, осознавая свою ответственность перед обществом, организациями и работниками за надлежащее выполнение своих функций, добровольно принимают Этический кодекс специалиста по управлению персоналом.

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Предмет регулирования

1. Этический кодекс специалиста по управлению персоналом, являясь актом профессионального сообщества, устанавливает правила профессионального поведения и этические ориентиры для специалистов по управлению персоналом, добровольно присоединившихся к его положениям.
2. Специалисты по управлению персоналом обладают всеми правами, предусмотренными Конституцией Российской Федерации и федеральными законами, с учетом ограничений, установленных для них законодательством Российской Федерации.
3. Положения Кодекса, устанавливающие повышенные нравственно-этические требования к специалисту по управлению персоналом, обусловленные его

профессиональным статусом, не должны толковаться как ограничивающие гарантируемые Конституцией Российской Федерации его общегражданские права и свободы.

Статья 2. Сфера применения

1. Действие Кодекса распространяется на специалистов по управлению персоналом, добровольно присоединившихся к нему, независимо от формы их занятости, включая штатных сотрудников, консультантов и специалистов, оказывающих услуги на условиях аутсорсинга, а также независимо от организационно-правовой формы организации, в которой или для которой они осуществляют профессиональную деятельность.
2. Правила профессионального поведения, установленные Кодексом, применяются как при осуществлении профессиональной деятельности, так и во внепрофессиональной деятельности, если она влияет на репутацию профессии и доверие к специалисту.
3. В тех случаях, когда какие-либо вопросы профессиональной этики не урегулированы Кодексом, специалист по управлению персоналом должен следовать общепринятым принципам нравственного поведения в обществе, а также международным стандартам в сфере труда и защиты прав человека.

Статья 3. Понятия, используемые в Кодексе

Для целей настоящего Кодекса используются следующие основные понятия:

Специалист по управлению персоналом – лицо, осуществляющее профессиональную деятельность в области управления персоналом, включая подбор, развитие, оценку, мотивацию работников и иные кадровые процессы.

Профессиональная этика – система нравственных принципов, норм и правил поведения, которыми руководствуется специалист по управлению персоналом при исполнении профессиональных обязанностей.

Трудовая среда – совокупность материальных, информационных, организационных и социальных условий, в которых работники осуществляют трудовую деятельность.

Безопасная и эффективная трудовая среда – трудовая среда, которая обеспечивает защиту жизни, физического здоровья, прав и свобод работников и целенаправленно поддерживает высокую результативность совместной деятельности, способствуя достижению целей организации.

Справедливость – объективное и беспристрастное отношение к сотрудникам при принятии кадровых решений, основанное на равных критериях оценки, отсутствии дискриминации и соблюдении прав и свобод человека, с учетом законных прав и интересов работодателя.

Беспристрастность – независимость суждений и решений специалиста от личных интересов, предпочтений и влияния заинтересованных лиц.

Добросовестность – честное, ответственное и тщательное исполнение профессиональных обязанностей в интересах организации, работников и общества.

ГЛАВА 2. ЦЕЛЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОБЛАСТИ ОТВЕТСТВЕННОСТИ СПЕЦИАЛИСТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

Статья 4. Цель деятельности

Целью деятельности специалиста по управлению персоналом является создание, развитие и поддержание безопасной, справедливой и эффективной трудовой среды, способствующей достижению целей организации, раскрытию и развитию профессионального потенциала работников, а также развитию культуры созидательного труда, коллективизма, взаимопомощи и взаимоуважения.

Статья 5. Области ответственности

В рамках реализации профессиональной цели специалисты по управлению персоналом отвечают за выполнение следующих функций в организации: найм, развитие, обучение, оценку работников, разработку и внедрение системы мотивации, а также иных кадровых процессов, разработку организационной структуры, создание и поддержание корпоративного кодекса этики.

ГЛАВА 3. ПРАВИЛА И ПРИНЦИПЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

Статья 6. Правило личной ответственности

Концепция этического поведения специалиста по управлению персоналом строится на **правиле личной ответственности** при поиске и реализации наилучшего профессионального решения для данной рабочей ситуации.

Наилучшим является решение, которое в наибольшей степени приближает специалиста по управлению персоналом к высокому этическому и профессиональному стандарту поведения, отражает этические принципы профессии и максимально соответствует целям профессиональной деятельности в сфере управления персоналом.

Статья 7. Принцип уважения

Специалист по управлению персоналом действует на основе уважения к себе, сотрудникам и законным интересам организации.

Он внимательно относится к потребностям сотрудников, безусловно признает их права, достоинство, свободы и профессиональные интересы, одновременно

принимая во внимание цели, запросы и необходимость в устойчивом развитии организации.

Специалист по управлению персоналом не должен своими решениями, действиями или бездействием способствовать нарушению прав сотрудников, дискриминации, унижению достоинства личности либо причинению вреда организации.

Статья 8. Принцип конфиденциальности

Специалист по управлению персоналом сохраняет личную информацию сотрудников, которую они ему сообщили в ходе частных бесед, не связанных с исполнением трудовых обязанностей и не предназначенную для официального учета.

Специалист по управлению персоналом согласовывает с сотрудником, какую информацию, полученную в рамках профессиональной деятельности, он планирует использовать в дальнейшем.

Специалист по управлению персоналом должен осознавать проблемы, которые могут возникнуть в результате разглашения неподтвержденной информации, и способствовать ее проверке и анализу.

Специалист по управлению персоналом защищает от разглашения персональную информацию сотрудников, ставшую ему известной в рамках профессиональной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных законом.

Статья 9. Принцип процветания

Специалист по управлению персоналом отвечает за реализацию программ, направленных на поддержку и улучшение здоровья работников в связи с их трудовой деятельностью.

Специалист по управлению персоналом прилагает разумные усилия для улучшения профессиональных навыков работников с целью реализации их потенциала и достижения целей организации.

Специалист по управлению персоналом действует в интересах устойчивого развития и долгосрочного успеха как организации в целом, так и каждого сотрудника в частности.

ГЛАВА 4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДОБРОСОВЕСТНОСТЬ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

Статья 10. Профессиональная компетентность и объективность

Специалист по управлению персоналом проявляет ответственность, взвешенность и личностную зрелость при принятии решений, затрагивающих

трудовые права, профессиональное развитие, деловую репутацию, карьерные возможности и иные значимые интересы работников и кандидатов.

Специалист по управлению персоналом обладает необходимыми профессиональными знаниями, навыками и компетенциями, включая социальный интеллект, системное и стратегическое мышление, навыки коммуникации, оценки, развития и сопровождения персонала. Он обязан поддерживать и совершенствовать свою профессиональную квалификацию, в том числе посредством обучения, обмена опытом, самообразования и получения дополнительного профессионального образования.

Специалист по управлению персоналом не использует свое профессиональное положение, доступ к информации, служебные полномочия или влияние на кадровые решения в личных целях, а также в целях получения преимуществ для себя, своих родственников, друзей, знакомых или иных лиц. Специалист избегает ситуаций, которые могут повлечь конфликт интересов либо создать обоснованные сомнения в его объективности, беспристрастности и добросовестности.

Статья 11. Профессиональное взаимодействие и обмен опытом

Во взаимодействии с коллегами и иными специалистами в области управления персоналом специалист руководствуется принципами взаимного уважения, профессиональной солидарности, добросовестности, честного и открытого диалога. Оценка и критика профессиональных действий коллег корректны, объективны и обоснованны, осуществляются в конструктивной форме и направлены на повышение качества работы, а не на умаление деловой репутации, профессионального авторитета или личного достоинства.

Специалисты по управлению персоналом способствуют обмену профессиональным опытом, развитию и распространению лучших практик, наставничеству, а также оказанию взаимной помощи при решении профессиональных задач. Такая деятельность осуществляется с соблюдением требований законодательства, внутренних документов организации и установленного уровня конфиденциальности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Настоящий Кодекс выступает профессиональным нравственным ориентиром, который каждый специалист по управлению персоналом принимает добровольно. Руководствуясь его положениями, специалист осознанно берет на себя обязанность не только применять закрепленные в нем принципы в профессиональной деятельности, но и личным примером укреплять доверие к профессии в глазах работников, работодателей и общества в целом.