

РАЗРАБОТКА ЭТИЧЕСКОГО КОДЕКСА ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ НА ОСНОВЕ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ

Н.В. Матвеева

Научный руководитель А.Б. Лисянский
Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева

Руководитель играет ключевую роль в организации, определяя качество и эффективность ее работы. Однако, его поведение и принимаемые решения могут быть подвержены влиянию различных факторов, включая субъективные предпочтения, внешние давления и недостаток сознательности. В связи с этим, разработка этического кодекса для руководителя становится неотъемлемой частью кадровой стратегии компании.

Кадровая стратегия определяет направление и приоритеты в управлении персоналом, в то время как этический кодекс устанавливает набор принципов и стандартов деятельности руководителя, основанных на этических принципах и ценностях.

В контексте кадровой стратегии компании, этический кодекс руководителя может быть разработан с учетом определенных задач и целей, которые организация ставит перед своим персоналом. Например, если одной из стратегических целей компании является развитие сотрудников, поощрение творческой инициативы и содействие их профессиональному росту, этический кодекс может содержать принципы справедливого руководства, поддержку и мотивацию персонала.

Этический кодекс руководителя также может быть связан с кадровой стратегией через установление стандартов ответственности и профессионализма. Он может содержать положения о предотвращении коррупции, конфликта интересов и дискриминации, а также обязательства по соблюдению принципов этического поведения взаимодействия с внешними стейкхолдерами компании.

Более того, этический кодекс руководителя может использоваться в кадровой стратегии компании для формирования корпоративной культуры и имиджа организации. Руководитель, являясь лицом компании, может служить примером для других сотрудников в соблюдении этических принципов. Это может помочь привлечению и удержанию высокопрофессиональных сотрудников, а также привести к улучшению репутации компании в глазах клиентов и партнеров.

Основой создания этического кодекса для руководителя являются этические принципы и стандарты. Этическое поведение руководителя включает в себя соблюдение правил и норм, уважение к коллегам, справедливость в принятии решений и ответственность за свои действия. Такое поведение является фундаментом доверия сотрудников, оказывает положительное влияние на корпоративную культуру и способствует достижению целей компании.

Для разработки этического кодекса для руководителя на основании кадровой стратегии компании предлагается следующая методика. В первую очередь проанализируем кадровую стратегию. К её основным принципам относятся:

1. Приоритет качества сотрудников над количеством
2. Эффективное использование ресурсов
3. Постоянное развитие и обучение персонала
4. Управление рисками
5. Создание благоприятной рабочей атмосферы
6. Честность и открытость в отношениях с сотрудниками.
7. Уважение к личности и достоинству каждого сотрудника.
8. Ответственность за результаты работы.

Этический кодекс руководителя и кадровая стратегия компании взаимосвязаны и взаимодополняют друг друга, формируя этическую и профессиональную основу для успешного управления персоналом и достижения стратегических целей организации. Поэтому при создании этического кодекса для руководителя важно учитывать основные принципы, заложенные в кадровой стратегии.

Затем следует провести исследование потребностей и ожиданий сотрудников компании в отношении этического поведения руководителя. Это позволит учесть интересы и предпочтения сотрудников при разработке кодекса.

Для выявления ожиданий персонала можно использовать различные методики, например:

1. Анкетирование - можно провести опрос среди сотрудников, чтобы узнать их ожидания и пожелания.
2. Интервью - провести индивидуальные или групповые интервью с сотрудниками, чтобы узнать их мнение и предложения.
3. Фокус-группы - организовать обсуждение с группой сотрудников, чтобы выявить их ожидания и потребности.
4. Наблюдение - наблюдать за работой сотрудников и их взаимодействием друг с другом, чтобы понять их ожидания и проблемы.
5. Анализ обратной связи - регулярно собирать обратную связь от сотрудников и анализировать ее, чтобы выявлять ожидания и удовлетворенность персонала.

На следующем этапе необходимо определить конкретные принципы и правила этического поведения руководителя, которые соответствуют кадровой стратегии компании и ожиданиям сотрудников. Основываясь на кадровой стратегии компании, этический кодекс руководителя может включать следующие принципы:

1. Руководитель должен быть честным и открытым в отношениях с сотрудниками. Он должен уважать достоинство и личность каждого сотрудника, поддерживать его инициативу и творчество.
2. Руководитель должен нести ответственность за результаты работы своей команды. Он должен быть готов принимать решения и нести ответственность за них.
3. Руководитель должен создавать благоприятную рабочую атмосферу в команде. Он должен уметь слушать и слышать своих сотрудников, помогать им в решении проблем и достижении целей.
4. Руководитель должен постоянно развивать свои навыки и знания, чтобы быть эффективным лидером. Он должен также управлять рисками, связанными с работой команды, и принимать меры для предотвращения возможных проблем.

Также при составлении кодекса важно учитывать нормы поведения, касающиеся личности руководителя. К ним можно отнести внешний вид, использование должностных обязанностей, объективность, отношение к коррупционным схемам, соблюдение должностных инструкций и другое.

Таким образом, структура этического кодекса для руководителя может выглядеть следующим образом:

1. Общие положения
2. Основные принципы этики руководителя
3. Личность руководителя
4. Взаимоотношения руководителя с коллективом
5. Взаимоотношение руководителя со внешними субъектами
6. Ответственность за нарушение кодекса

После разработки этического кодекса следует приступить к его внедрению. Важно провести обучение руководителей организации по основным положениям кодекса и последствиям его нарушения. Также необходимо провести общее ознакомление сотрудников компании с принципами этического поведения, чтобы они могли адекватно оценивать действия своих руководителей.

Разработка этического кодекса для руководителя на основе кадровой стратегии компании является важной задачей, которая способствует формированию этической культуры и увеличению эффективности организации. Правильно разработанный и внедренный кодекс позволяет руководителям принимать этические решения и быть примером для своих подчиненных. Кодекс создает основу для справедливого и профессионального рабочего окружения, что благоприятно сказывается на успехе компании.

Список использованных источников

1. “Разработка этического кодекса для руководителя: принципы и рекомендации”. Статья из журнала “Управление персоналом”, №12, 2021.
2. “Кадровая стратегия компании: основы и примеры”. Статья из блога HR-менеджера, <https://hr-portal.ru/blog/kadrovaya-strategiya-kompanii-osnovy-i-primery>.
3. “Этический кодекс руководителя: зачем он нужен и как его разработать”. Статья с сайта “Управление проектами”, <http://projectmanagement.pro/eticheskij-kodeks-rukovoditelya.html>.
4. “Значение кадровой стратегии для малого бизнеса”. Статья из журнала “Малый бизнес”, №4, 2020.
5. “Этические кодексы в бизнесе: зачем они нужны и как их создавать”. Статья с блога “Бизнес-консультант”, <https://business-consultant.ru/eticheskie-kodeksy-v-biznese-zachem-oni-nuzhny-i-kak-ih-sozdavat/>.
6. Армстронг М. “Управление человеческими ресурсами”, стр. 123-145.
7. Рейч Р. Дж. “Этика бизнеса: принципы и практика”, стр. 234-256.
8. Хабермас Ю. “Бизнес-этика”, стр. 456-478.

АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДОВ ПРОФОРИЕНТАЦИИ КАК ЭЛЕМЕНТА АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Е.А. Наянзина

Научный руководитель О.В. Новоселова
Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева

Профессиональная ориентация является важным элементом системы подготовки кадров и призвана помочь человеку выбрать профессию, которая наиболее соотносится с потребностями общества и его личными особенностями. Неполное использование возможностей работника в трудовой деятельности наносит ущерб как его развитию, так и убытком для организации. По статистике, люди, которые верно определились с профессией, более производительны и замотивированы, а также в целом более удовлетворены жизнью. Формирование адаптивной профессиональной идентичности является эффективным инструментом антикризисного управления, поскольку позволяет быстро сориентироваться в изменяющихся условиях.

На данный момент нет единого толкования понятия «профориентация». Разные авторы определяют профориентацию и как комплекс мероприятий, и как систему, и как деятельность. Однако в целом в определениях отмечается, что она направлена на помощь человеку в выборе профессии с учетом его психофизиологических особенностей, склонностей и интересов [1-4].