



Этика HR и опыт сотрудника

Александра Нагорная

**Ассоциация
Этичное сотрудничество
Санкт-Петербург**

Александра Нагорная

Ассоциация Этичное сотрудничество Санкт-Петербург

Директор по персоналу TSQ Consulting

Председатель исполнительного комитета
Клуба Работодателей СПб

Более 20 лет в HRD, People & Culture
IKEA: HRD, PR, ICOM, Sustainability, D&I, CWR
HRD: производство, IT, FMCG, Ритейл, HoReCa,
консалтинг.
Эксперт в области HR процессов, карьерный
консультант.





**Моменты истины
в опыте сотрудника**

Опыт сотрудника



Опыт формируется **моментами**, которые происходят во взаимодействии сотрудника и компании



это **Моменты Истины** — взаимодействие в процессе работы сотрудников, которые вкладывают высокий уровень эмоций в результат



Моменты истины формируют либо **хороший опыт**, либо **плохой**. Например, взаимодействие с менеджером

Сумма опыта сотрудника от взаимодействия с работодателем, коллегами, лидерами, рабочей средой, инструментами для работы, клиентами и др. сторонами во время своего пребывания в должности



Опыт кандидата, сотрудника и выпускника



Карта путешествия опыта сотрудника
Co-worker Journey



Опыт накапливает в **точках соприкосновения**

Абсолютное большинство HR уверены, что их этичное отношение к сотрудниками и этичность руководителей улучшает вовлеченность и лояльность к компании.

- 18 Насколько Вы согласны с утверждением о том, что этичное отношение руководителей и HR к сотрудникам положительно влияет на вовлеченность сотрудников и готовность рекомендовать компанию как место работы, где 10 – на 100% согласен(-а), а 1 – на 100% не согласен(-а). Шкала

Ответов: 279 (99.6%), затруднились ответить: 0 (0%), пропусков: 1 (0.4%), показов: 280 (100%)



КОДЕКС ЭТИКИ HR В РОССИИ

**Этический кодекс
специалистов по управлению
персоналом**

Процветание

Целью сотрудника по персоналу является создание и поддержка безопасной и эффективной среды для процветания компании и сотрудников. Влияя на развитие сотрудников, процессы внутренних коммуникаций, мотивацию и прочие процессы, специалист по персоналу стремится обеспечить процветание компании, сотрудников и всех причастных лиц.

Уважение

Специалист по персоналу в силу своей профессии всегда работает с людьми, у которых есть свои собственные потребности, особенности, желания и интересы. Сложность работы специалиста по персоналу состоит в необходимости согласований этих интересов. Для этого важно уважать и учитывать личные и профессиональные особенности людей, в независимости от их роли или должности в компании.

Конфиденциальность

В ходе своей деятельности специалист по персоналу имеет доступ как к личной информации, так и к данным, характеризующим деятельность компании. Несмотря на наличие регламентирующих законодательных актов специалист по персоналу часто стоит перед выбором о передаче информации, которую он получил в рамках своей работы с людьми. Необходимо четко разделять контекст информации, способ ее получения и использования для обеспечения безопасной среды для человека, сотрудника и для предприятия.

Исследование HR-этики и HR-профессии

- Цель Проекта: исследование эволюции и тенденций развития HR-профессии в России, изучение этических аспектов работы HR.
- Опрос анонимный, 15 минут на прохождение.
- Темы исследования:
 - 1) как часто и с какими ситуациями морального выбора HR сталкивается в своей работе.
 - 2) как поступает, когда такая ситуация возникает.
 - 3) нужен ли этический кодекс HR в России
 - 4) какими личностными характеристиками должен обладать HR
 - 5) как воспринимает бизнес HR функцию
- Небольшой блок вопросов про запросы бизнеса к HR





**Мы уверены, что HR
это не только про экономику
человеческих ресурсов.**

**Это про развитие
сотрудничества людей
для процветания
компаний и общества в России.**