

Krzysztof Kwiecień

Kodeks etyki dyrektora personalnego

– komentarze na obecnym etapie wdrożenia

Jako jeden z inicjatorów i współautorów tego kodeksu, pozwolę sobie na kilka refleksji na obecnym etapie jego funkcjonowania.

Kiedy ponad dwa lata temu pisaliśmy z Markiem Prujsczykiem projekt tego dokumentu, robiliśmy to z głębokim przekonaniem, że jest on wprawdzie potrzebny naszemu środowisku menedżerów personalnych, ale zdecydowanie bardziej jest potrzebny pracownikom polskich firm i osobom wchodzącym na polski rynek pracy. Kodeks nie powstał bowiem dlatego, że widzieliśmy jakieś poważne problemy etyczne w środowisku zawodowym menedżerów HR, a dlatego, że chcieliśmy jako środowisko zawodowe dać pewne gwarancje zachowań, które mają zapewniać odpowiedni standard sprawowania funkcji personalnej i zachowań tej grupy zawodowej zarówno wobec własnych pracowników, jak i wobec kandydatów na rynku pracy. W celu upowszechnienia zasad kodeksu zaproponowaliśmy obydwu stowarzyszeniom firmującym i wspierającym proces jego wdrożenia (PSZK i KLZZL) rozszerzenie jego zasad nie tylko na szefów funkcji personalnej, ale również na wszystkie osoby sprawujące funkcje kierownicze w HR, a zatem mające zasadniczy wpływ na te standardy. Kodeks miał być tak konkretny, jak to tylko możliwe, wprowadzający konkretne uregulowania do poszczególnych sfer działania funkcji personalnej.

Gdzie jesteśmy dzisiaj po ponad dwóch latach od oficjalnego ogłoszenia kodeksu?

Nie znam żadnych badań, które mogłyby w sposób miarodajny potwierdzić, czy i jak zmieniła się w ciągu ostatnich 2 lat percepcja poziomu etycznego sprawowania funkcji personalnej w naszym kraju, ale pewne rzeczy są dla mnie dosyć oczywiste i stanowią same w sobie wartości wynikające z faktu istnienia tego dokumentu.

■ Kodeks jest potrzebnym uzupełnieniem w sferze etyki obowiązujących w naszym kraju przepisów prawa. Zdefiniował on standardy etyczne oczekiwanych zachowań w ważnych obszarach sprawowania funkcji personalnej. Stanowią one dzisiaj ważny punkt odniesienia dla osób, które chciałyby oceniać poziom etycznego funkcjonowania tego czy innego menedżera personalnego bądź też całej funkcji personalnej w danej organizacji.

■ Sposób, w jaki ten dokument powstał, fakt, iż został przedyskutowany i uzgodniony w szerokim gronie członków obydwu organizacji, tak reprezentatywnych dla środowiska profesjonalistów zarządzania zasobami ludzkimi, nadaje temu dokumentowi konkretny wymiar praktyczny i umacnia wiarygodność jego zapisów. Rozwiewa ewentualne wątpli-

wości odnośnie do ich poziomu merytorycznego i przystawalności do realiów codzienności sprawowania funkcji personalnej.

■ Kodeks został wdrożony w obydwu organizacjach faktycznie – bynajmniej nie tylko w formie ogólnej deklaracji zasad – ale poszły za tym konkretne zabiegi organizacyjne takie, jak wprowadzenie odpowiednich zapisów do statutów obydwu stowarzyszeń oraz do dokumentów związanych z procesem przystępowania nowych członków do obydwu organizacji. Powinno to gwarantować jednoznaczność zobowiązania wszystkich ich członków do przestrzegania zasad kodeksu.

■ Za wdrożenie i egzekwowanie postanowień kodeksu od swoich członków są odpowiedzialne komisje etyki/sądy koleżeńskie stowarzyszeń – sygnatariuszy kodeksu, zgodnie ze statutami tych stowarzyszeń i regulaminami komisji etyki/sądów koleżeńskich.

Zostały zatem zapewnione wszelkie warunki merytoryczne i organizacyjno-prawne, aby stosowanie zasad kodeksu nie pozostało w sferze deklaracji i stało się powszechnym faktem.

Czy tak rzeczywiście jest?

Odpowiedź na to pytanie rozstrzyga się na poziomie codziennych realiów każdej firmy, organizacji, stowarzyszenia zawodowego. Tak jak każdy kodeks tego rodzaju, ten również wymaga upowszechnienia przez wszystkie środowiska, w tym również przez media, którym leży na sercu stosowanie jego zasad. Otóż w mojej ocenie środowiska te, w tym organizacje profesjonalne menedżerów personalnych, wciąż niedostatecznie często akcentują fakt istnienia kodeksu, a przecież jest ku temu niemało okazji. Media, w tym te, które starają się profesjonalnie podejmować zagadnienia zarządzania zasobami ludzkimi, sprawiają wrażenie, jak gdyby nie zauważały istnienia tego dokumentu.

Na pewno jest wiele obszarów działalności menedżerów personalnych, które zasługują na więcej regularnej dyskusji, jeśli chodzi o aspekty etyczne sprawowania funkcji personalnej. Nie wierzę, że nie ma o czym rozmawiać, chociaż nie sądzę również, abyśmy mieli obecnie do czynienia z jakimś niepokojącym problemem o charakterze etycznym w środowisku HR.

Niemniej jednak poprzez regularne nagłaśnianie zasad kodeksu, a być może również omawianie przypadków zarówno przestrzegania, jak i łamania jego zasad, wytworzylibyśmy mocniejszą pozytywną presję na przestrzeganie tych reguł.

Dlatego apelowałbym do wszystkich zainteresowanych stron o częstsze i odważniejsze podejmowanie problematyki nakreślonej w kodeksie, tak aby nie pozostał on w sferze czczych deklaracji. Na to na pewno nie możemy sobie w naszym kraju pozwolić.