Globethics Repository



人力资源部如何推进企业伦理[how does human resources department promote corporate ethics]

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository. More information on Globethics see https://www.globethics.net. Data and content policy of Globethics Repository see https://repository.globethics.net/pages/policy.

Item Type	Article
Authors	殷, 志平
Publisher	《中外管理》杂志社
Rights	With permission of the license/copyright holder
Download date	2026-11-12 11:46:59
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/182418

殷志平：人力资源部如何推进企业伦理？

殷志平

企业道德不应只是 企业文化部 或党委的事，随着企业道德与企业运营结合的日益紧密，它必将反映在我们的日常职能管理中。

实践证明，成功的企业要用高尚的操守来抵御违背商业伦理的行为。美国的默克公司以低于零售价的折扣价格向贫穷国家提供药品，既提高了公司的信誉，又赢得了顾客的忠诚。摩托罗拉不管别的公司是否同意 .依然奉行它的那种甚至在行贿受贿成风的国家里也禁止小额报偿的 不折不扣的诚实 原则。

但是，意识到商业伦理的重要性并加以积极实践的公司，特别是刚刚步入市场经济大门的我国企业并不是太多，形成一套有效制度，并将其贯穿到管理的各个层面的更是少数 .这已经成为企业管理十分紧迫的一个课题。

而在这其中，人力资源管理对企业的战略管理、企业价值观的形成以及变革管理具有不可或缺的推进作用。现代企业管理的理念要求人力资源管理从单纯的招聘、培训、工资、档案等事务性管理，走向策略性的业务伙伴和变革的代言人。从这一意义上说，从人力资源管理入手，推进企业伦理建设方案，进行组织的伦理建设和员工的职业道德建设，将是一条有效的途径。

先要明确企业道德

价值观是企业和企业管理的灵魂，而核心是尊重人，形成和确立视人为目的的价值观必定离不开人力资源管理团队的参与。正因为如此，越来越多公司的人力资源经理成为企业核心管理层成员，有许多公司的人力资源负责人担当了副总裁或副总经理的职位。

人力资源总经理是企业的虚拟总经理，就是说他所想的问题必须跟老板想的问题一样，他要站在老板的位置看问题。 作为员工利益的保护者，人力资源管理团队要为确立以人为本的价值观摇旗呐喊，同时要突破企业员工的局限，把以人为本的 人 延伸扩大到所有的利益相关者 (客户／消费者。供应商／承包商、政府／社区和工会等)，确立尊重每个人的尊严，权利，价值和愿望的价值观、道德观。

从尊重员工权益做起

员工是企业最大的利益相关者。企业的道德建设要把处理企业与员工之间的道德准则和行为规范作为道德管理的起点。如果一个企业对自己的员工都不讲道德，何以服他人？

人力资源经理应该坚定地从维护员工利益的角度，建立现代企业对待员工的价值准则，在为员工提供安全、平等的就业机会的基础上 .充分尊重员工的个人需要，激发员工的工作积极性，开发员工的工作能力，让员工在企业里充分施展自己的才华，并不断得到成长发展。人力资源部要把员工安全与健康、员工发展。雇员关系等纳入人力资源管理流程，把与员工的沟通作为重要的工作途径。把提高 anyidu.htm' title='manyidu,员工满意度 ' target=_blank>员工满意度作为工作目标之一 ,把企业建设成培养人、发展人的大学校。

将道德纳入制度流程

道德观是企业道德建设的基础 .而要把道德观转化为员工的行为准则 ,则必须建立相应的体系和制度。这方面，人力资源管理者责无旁贷。

通常，企业都编有员工手册，其目的是告诉员工在企业工作的一般要求。很多公司在员

工手册中专门有一章节规定员工的行为规范。比如：飞利浦中国就在员工行为规范中明确规定，飞利浦中国集团的基本目标之一，就是以道德的手段获得利润。飞利浦中国保证向员工提供安全和健康的工作环境，以及没有歧视、骚扰或因个人行为而不利于工作的工作气氛。它同时明确规定：向与本公司有业务往来或希望与本公司建立业务关系的供应商、客户或其它方面索取或接受礼物或任何形式的酬劳是不允许的。

为了在人力资源管理活动中具体体现员工行为规范的要求，人力资源管理者的责任是在制定人力资源管理程序 .制度时充分体现企业的道德观念和员工的职业道德要求。比如奖惩制度，不仅要规定公司有什么样的劳动纪律，而且应该规定遵守什么样的道德准则，反对什么样的不道德行为；遵守道德准则者会得到什么样的奖励 .违反会受到什么样的惩罚。再比如：在职务说明书中，除了写清楚某项工作的具体专业要求外，还应该写明从事该项工作的道德要求。例如：有的企业在销售人员的工作说明书中就增添了以下一些内容：求大于供时必须严格实行公司有关部门同意的分销计划，并由财务部确认分配计划：客户信贷超过限额时应向财务部及总裁报告；在特殊情况下，包括在供大于求的情况下，销售折扣政策应预先得到公司总裁和财务总监的联合批准向亲戚朋友销售产品时 ,应予特别记录等等。

另外，还可以在其它职能部门的程序中提出相应的要求。人力资源经理应该与其它职能部门经理密切合作，讨论哪些管理活动应该与道德管理相结合。比如：质量活动中，除了产品规格、技术性能等专业要求外，应该把向顾客和消费者提供在安全、质量和可靠性方面均达到高水平的产品作为质量活动的宗旨，并就迅速收回出现问题的产品制定相关程序。

用专业机构保证道德管理

一定的组织结构是与一定的公司目标相适应的。如果说，一个企业要把对社会承担责任作为企业的目标之一的话，那么也必须有相应的组织设计来保证这样的目标实现。

这方面，人力资源管理部门是可以大有作为的。最直接的方法是设立道德管理部门，国外一些大公司已经有这方面的实践经验，美国的一些企业就聘有道德主管。条件不成熟的公司可以强化和扩大审计部门的功能，在传统的财务审计功能之外增加处理员工受贿和报假帐等不良行为。除了专门的道德管理部门，专业部门的设置同样可以体现道德要求。比如：为了在采购活动中体现公开公平的竞争 .防止采购人员营私舞弊，可以将采购部门的计划活动和购买活动分成两个部门，定价人和下单人分开设置，互相牵制。

用道德衡量人员配置

人力资源部门的任务就是在合适的时间把合适的人员匹配到合适的地方。所谓合适，不仅包括合适的专业技能和胜任力，而且包括合适的道德观和道德水准。首先，就是要为公司引进德才兼备的人才。其次：在人员配置过程中，对不适合做涉及道德较多的职能岗位（如：采购、销售、财务和人力资源管理等）的人员要及时调整，并及时选拔合适的人员充实到这些岗位，还可以建立工作轮换程序，从制度上进行保证。

通过培训深入传播

员工培训对职业道德的意义非常重大。应该改变以往重技能技巧，轻员工观念道德的培训状况，根据企业的道德准则并对照员工的职业道德状况制定培训计划。

当然，仅仅通过培训课程来实现是不够的，还应通过优良道德实践经验的分享、领导干部的模范示范以及言传身教等推进和强化。

依据考核表彰　高尚

在制定考核目标时，人力资源部门应该会同各直线部门确定各部门的道德考核指标，并把它分解到各关键执行人员。特别要指出的是，道德表现考核的对象不仅是基层员工，还包

括高层管理者。公司董事会、监事会应该承担对高管人员的道德考核责任。

来源：http://www.mie168.com/htmlcontent.asp

/