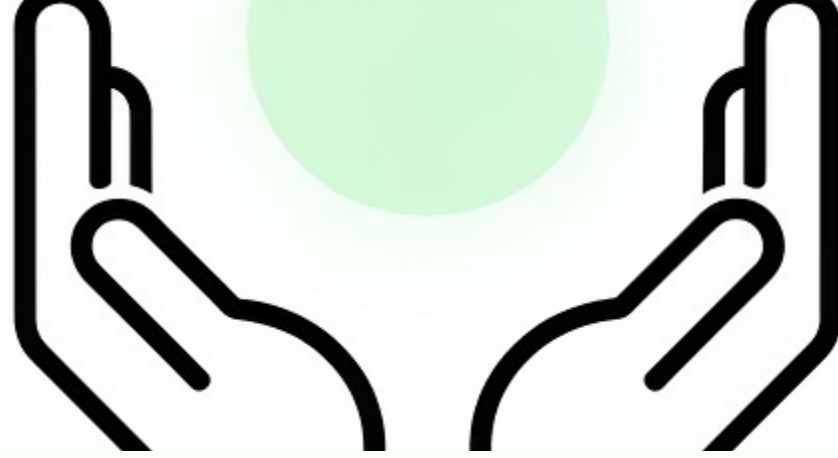




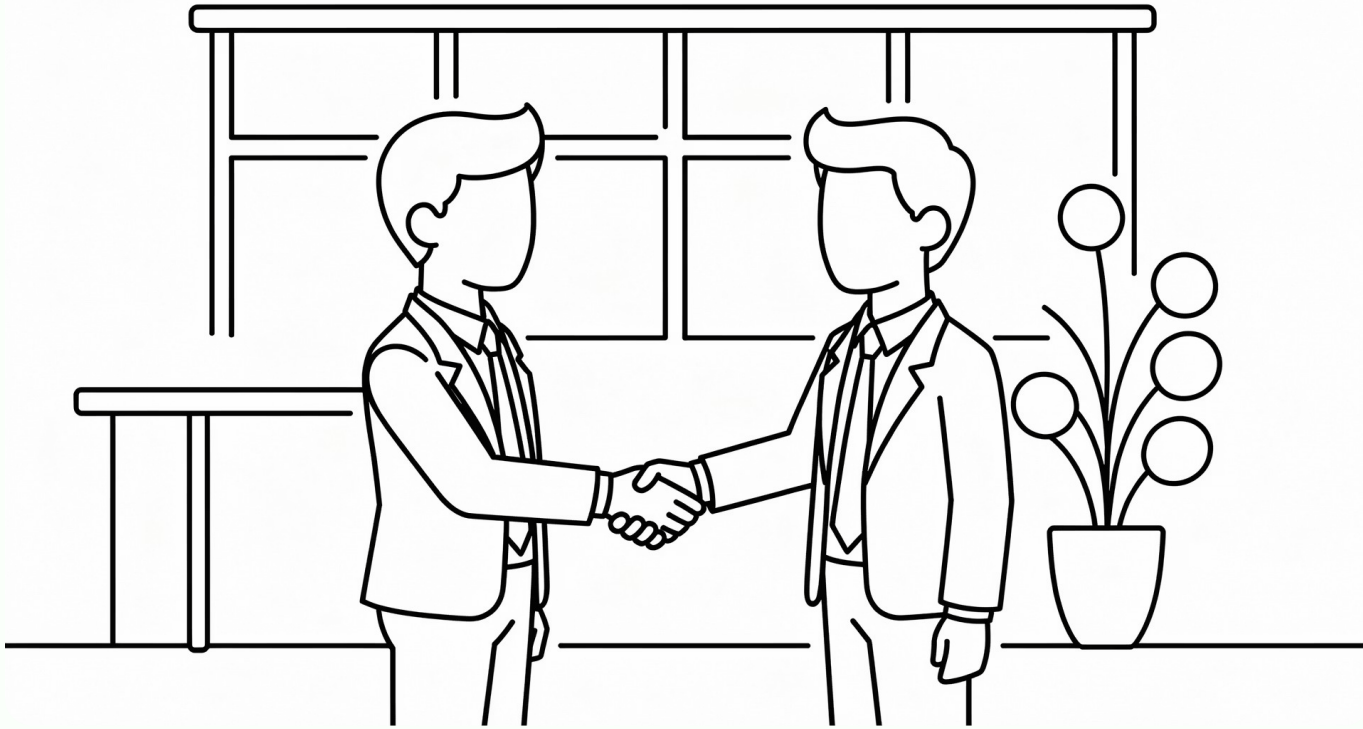
Етика HR



Частина 1: Роль етики в HR – фундамент гідності людини

Етика в управлінні персоналом є не просто набором правил, а філософією, що ставить людину в центр організаційних процесів

Етика HR – що це і навіщо?



Етика HR – це система принципів і практик, що забезпечують захист гідності, прав і свобод працівників у всіх аспектах трудових відносин.

Вона формує основу довіри між працівником і роботодавцем, створюючи атмосферу взаємоповаги та відкритості.

Компанії з високими етичними стандартами демонструють кращу репутацію, залучають таланти та забезпечують довгострокову стабільність.

Основні етичні орієнтири в HR

Недискримінація

Рівність можливостей незалежно від статі, віку, етнічності, релігії, інвалідності чи інших характеристик

Справедливість

Об'єктивність і прозорість усіх HR-процедур, від найму до оцінювання та просування

Повага

Врахування індивідуальності, культурних особливостей та гідності кожного працівника

Безпечне середовище

Захист від утисків, домагань, дискримінації та будь-яких форм психологічного насильства

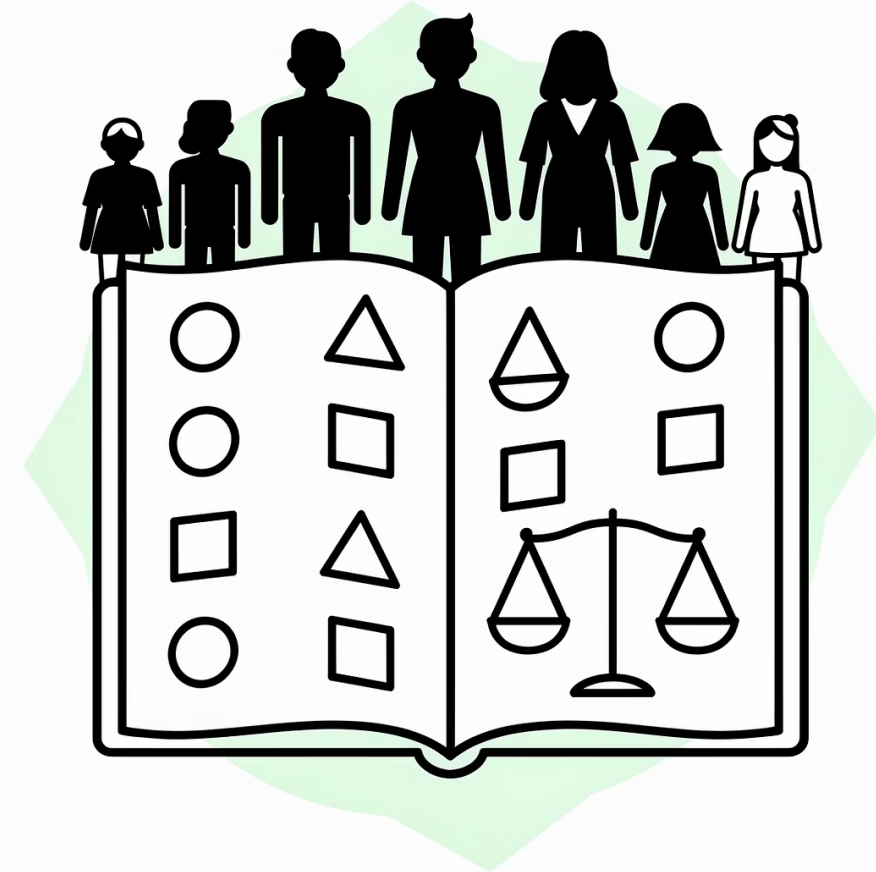


Баланс прав і інтересів

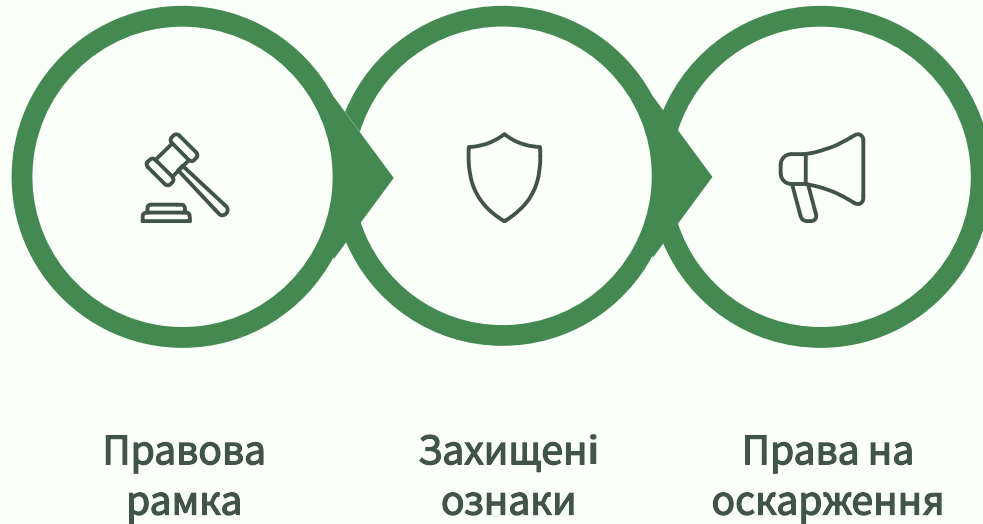
Успішна організація знаходить гармонію між потребами бізнесу та правами працівників, створюючи середовище взаємної вигоди

Частина 2: Недискримінація – законодавча база та практика

Законодавчі норми та практичні механізми захисту від
дискримінації у трудових відносинах



Законодавство України про недискримінацію



Стаття 2-1 Кодексу законів про працю України забороняє дискримінацію за понад 20 ознаками, включаючи стать, вік, расу, колір шкіри, політичні переконання, релігію, національне походження та інші.

Працівники мають право звертатися до державних органів, судів і омбудсмена у разі порушення їхніх прав.

Винятки можливі лише за обґрунтованими професійними критеріями, які є необхідними для виконання роботи.

Види дискримінації у сфері праці



Пряма дискримінація

Різне ставлення до осіб у подібних ситуаціях без об'єктивних підстав

- Відмова у прийнятті на роботу через стать
- Нижча оплата праці за етнічною ознакою
- Обмеження кар'єрного росту через вік



Непряма дискримінація

Формально нейтральні правила, що фактично обмежують певні групи

- Вимоги до зросту, які виключають жінок
- Графік роботи без врахування батьківських обов'язків
- Мовні вимоги, не пов'язані з посадою

Вплив дискримінації на бізнес

Висока ціна нетолерантності

Дискримінація коштує компаніям не лише репутації, а й реальних фінансових ресурсів

\$10K-...

Судові витрати

Середня вартість одного випадку дискримінації в судовій практиці

40%

Втрата продуктивності

Зниження мотивації та ефективності в токсичному середовищі

60%

Відтік талантів

Кращі фахівці йдуть з компанії з дискримінаційною практикою

Частина 3: Конфіденційність і приватність у HR

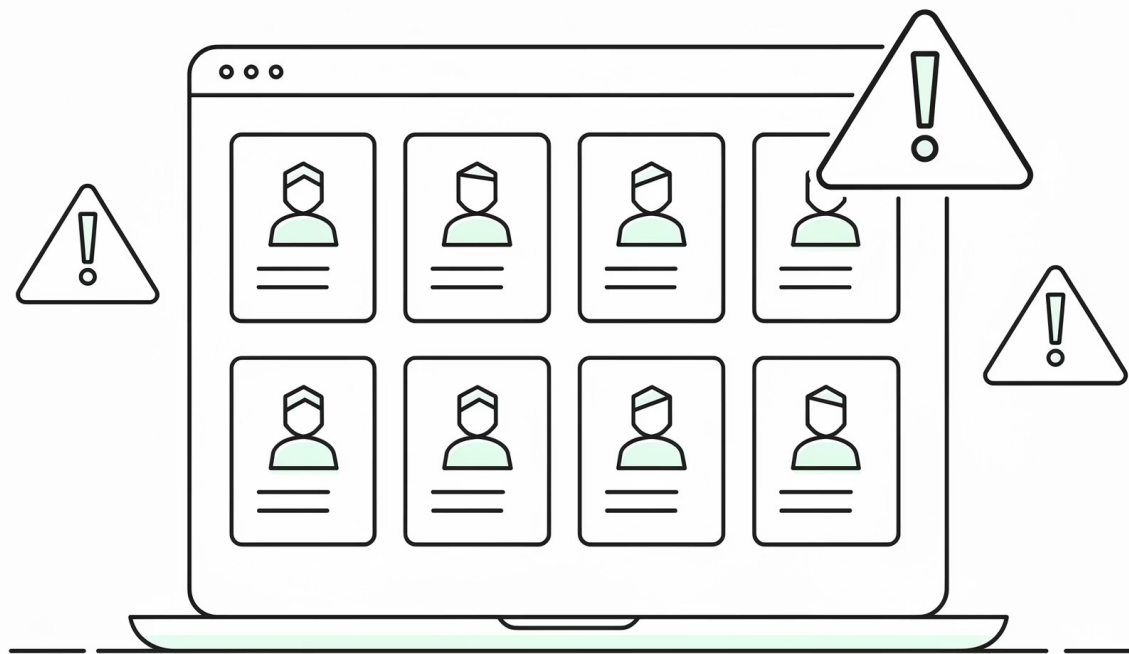
Захист персональних даних як ключовий аспект етичного управління персоналом в цифрову епоху



Межі збору та використання інформації про працівника

01	02	03
Законодавчі вимоги	Принцип мінімізації	Прозорість процесу
Відповідність нормам Закону України "Про захист персональних даних" та міжнародним стандартам GDPR	Збір лише тієї інформації, що є необхідною для виконання трудових обов'язків та HR-процесів	Інформування працівників про цілі збору, обробки та зберігання їхніх персональних даних
04	05	
Технічний захист	Права працівника	
Забезпечення безпеки даних через шифрування, обмеження доступу та регулярний аудит систем	Гарантування права на доступ, виправлення, видалення та перенесення власних даних	

Виклики сучасності: ШІ у рекрутингу



Ризики алгоритмічної упередженості

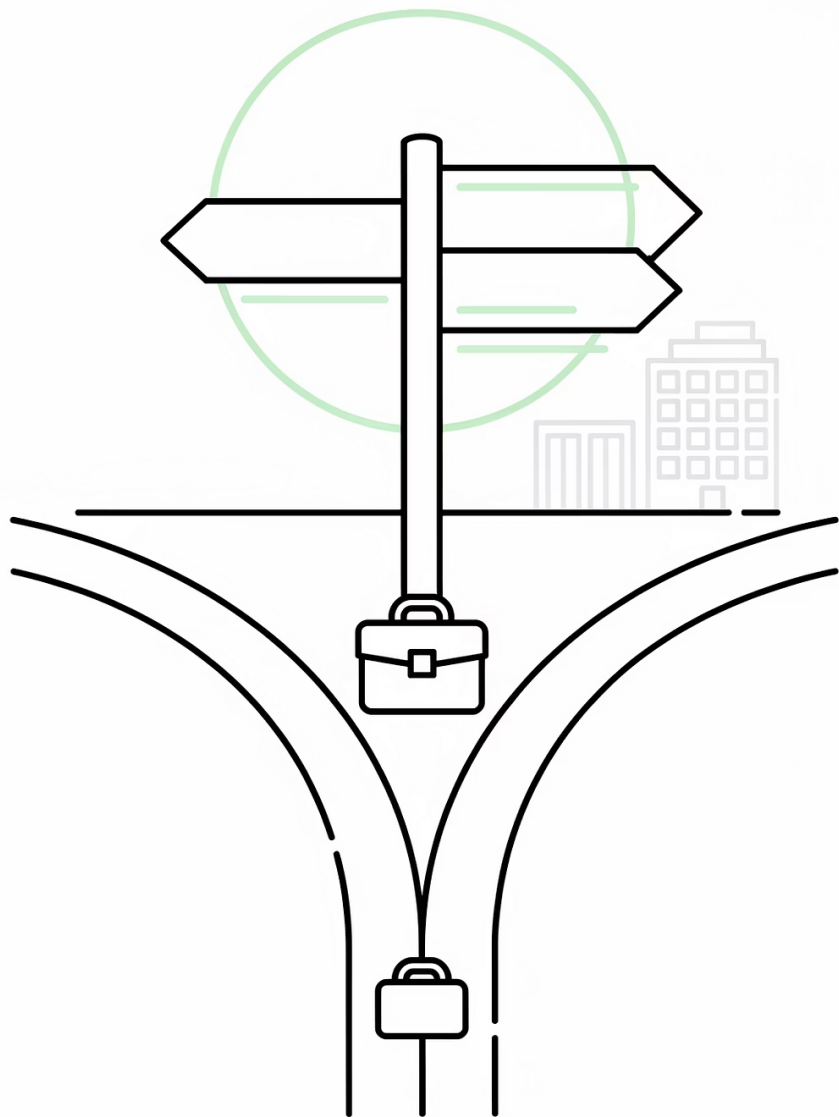
Штучний інтелект може відтворювати історичні упередження, закладені в навчальних даних, призводячи до системної дискримінації певних груп кандидатів.

Проблема "чорного ящика"

Відсутність прозорості в алгоритмах прийняття рішень ускладнює виявлення та виправлення дискримінаційних практик.

Роль HR-фахівців

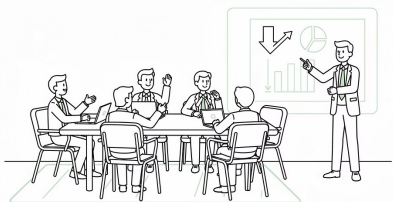
Необхідний постійний людський контроль, регулярний аудит систем ШІ та навчання алгоритмів на різноманітних і збалансованих даних.



Частина 4: Етичні дилеми **HR** – баланс інтересів

Складні ситуації, де HR-професіонали мусять знаходити компроміс між потребами бізнесу та правами працівників

Конфлікт інтересів бізнесу і працівника



Оптимізація витрат vs Соціальна відповідальність

Скорочення персоналу заради прибутковості може суперечити зобов'язанням перед працівниками



Продуктивність vs Благополуччя

Вимоги до понаднормової роботи можуть порушувати баланс між роботою та особистим життям



Контроль vs Приватність

Моніторинг продуктивності працівників може втручатися в їхню особисту сферу

Шлях до вирішення: прозорі політики, відкритий діалог з працівниками, пошук компромісних рішень, що враховують інтереси обох сторін.

Етика оцінювання та добору

Тренінг з упереджень

Навчити розпізнавати неспівідомі упередження.

Різноманітні комісії

Залучити інтерв'юєрів з різним досвідом.

Стандартизовані критерії

Визначити об'єктивні виміри для оцінки.

Зворотний зв'язок

Надавати кандидатам конструктивні відгуки.

Уникнення упереджень

Впровадження стандартизованих критеріїв оцінки, структурованих інтерв'ю та обов'язкових тренінгів для рекрутерів з розпізнавання неспівідомих упереджень.

Відповідальність за коректність

HR-фахівці несуть особисту відповідальність за об'єктивність процедур, документування рішень та можливість їх перевірки.

Зворотний зв'язок

Надання конструктивного фідбеку всім кандидатам, незалежно від результату, демонструє повагу та сприяє професійному розвитку.

Частина 5: Формування етичного клімату в організації

Створення середовища, де етичні стандарти стають частиною
організаційної культури та щоденної практики



Роль політик і процедур

Документування етичних стандартів

Розробка та впровадження комплексних кодексів етики, антидискримінаційних політик, процедур розгляду скарг та механізмів захисту викривачів.

1 Створення кодексу етики

Чітке формулювання цінностей, стандартів поведінки та очікувань від усіх працівників

2 Політики недискримінації

Конкретні заборони та процедури запобігання дискримінації на всіх рівнях

Ключові елементи

- Прозорі процедури
- Доступність документів
- Механізми контролю
- Санкції за порушення
- Захист викривачів

3 Регулярний моніторинг

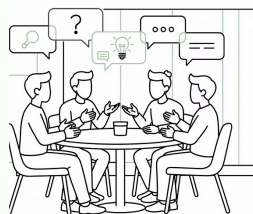
Систематичний аудит дотримання норм з коригуванням політик за потреби

Комунікації та навчання



Навчальні програми

Регулярні тренінги для HR-спеціалістів та керівників з етики, недискримінації, врегулювання конфліктів та захисту персональних даних



Відкритий діалог

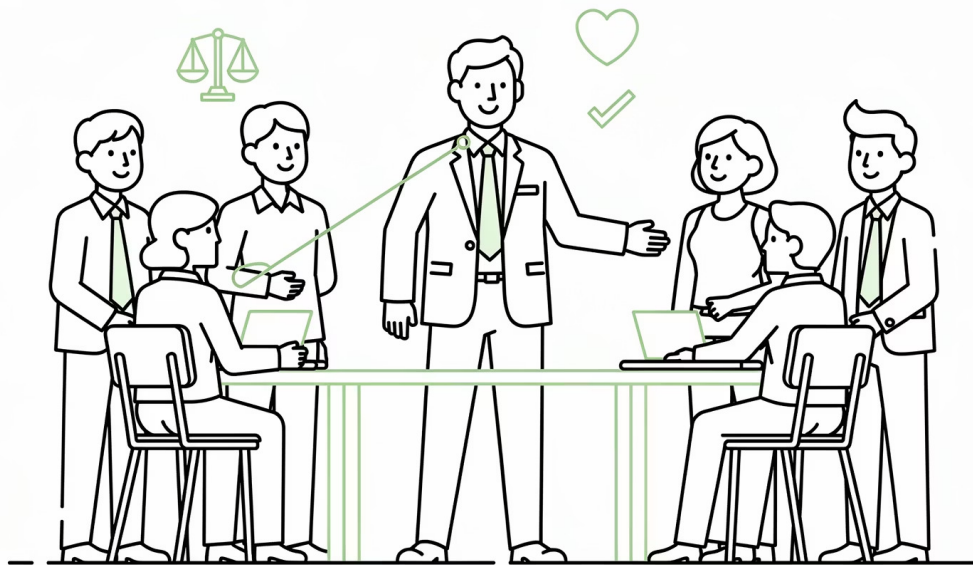
Створення безпечних каналів комунікації, де працівники можуть висловлювати занепокоєння без страху помсти чи негативних наслідків



Підтримка ініціатив

Заохочення та визнання працівників, які демонструють етичну поведінку, ініціюють позитивні зміни та сприяють інклюзивності

Приклад керівництва



Лідери як носії етичних стандартів

Керівники є рольовими моделями для всієї організації. Їхня поведінка, рішення та комунікація визначають реальну культуру компанії, незалежно від записів у документах.

Відповідальність за середовище

Топ-менеджмент несе персональну відповідальність за створення безпечного, справедливого та інклюзивного робочого середовища.

Послідовність: відповідність слів і дії у будь-яких ситуаціях

Прозорість: відкритість у прийнятті рішень і пояснення мотивів

Підзвітність: готовність нести відповідальність за помилки



Висновок: Етика HR – основа сталого розвитку організації

Захист гідності

Повага до прав
працівників
підвищує довіру,
лояльність та
залученість
команди

Конкурентна перевага

Етичний HR стає
ключовим
фактором успіху
в сучасному
бізнес-
середовищі

Ваш наступний крок

Почніть
впровадження
етичних практик
у вашій
організації вже
сьогодні

Етика в управлінні персоналом - це не обмеження, а інвестиція в майбутнє вашої організації, що окупається через залучення талантів, підвищення продуктивності та формування стійкої репутації.