

職場與人力資源倫理



企管系 楊美玉老師

職場倫理的面向



- 以員工的角度: 職場倫理/工作倫理
 - 職場精神
- 以企業的角度: 人力資源倫理
 - 員工權利
 - 人力資源管理功能
- 以管理者的角度: 管理倫理
 - 管理者的角色

職場倫理的面向



- 以員工的角度: 職場倫理/工作倫理
 - 職場精神
- 以企業的角度: 人力資源倫理
 - 員工權利
 - 人力資源管理功能
- 以管理者的角度: 管理倫理
 - 管理者的角色

以員工的角度--職場倫理



- 企業對員工的期望
 - 員工表現卓越
 - 員工能不斷改善
 - 員工能參與並提出創意
 - 員工的道德與誠實
 - 員工信守承諾並肯接受挑戰

以員工的角度--職場倫理



- 三種職場行爲

- 角色內的工作表現

- ✦ 工作職責上所要求的事。

- ✦ 例如：

- 角色外的組織公民行爲

- ✦ 不是記載在工作職責上的，但對組織有益的事

- ✦ 例如：

- 反生產力行爲

- ✦ 對組織或其成員有害的事

- ✦ 例如：

以員工的角度--職場倫理



- 討論：
 - 工時小偷的行為有那些？

以員工的角度--職場倫理



- 討論：
 - 組織公民行為有哪些？

以員工的角度--職場倫理



- 信念: 感恩工作機會，鍛鍊自己成爲一個值得信賴的人
- 原則: 把職業當事業／志業，把自己當公司的老闆
- 做法: 自我管理，自我要求

～卓越來自於對自己嚴格要求～

職場倫理的面向



- 以員工的角度: 職場倫理/工作倫理
 - 職場精神
- 以企業的角度: 人力資源倫理
 - 員工權利
 - 人力資源管理功能
- 以管理者的角度: 管理倫理
 - 管理者的角色

以企業的角度：人力資源倫理



- 回顧
 - 人力資源管理的工作範疇？

以企業的角度：人力資源倫理



- 人力資源管理功能下的倫理議題

- 工作分析：合理的工作量與人員配置, 勿因人設事, 工作量不均
- 選人：為公司選才, 勿因私廢公(進用自己人或上面指派的人, 不顧公司整體利益)
- 訓練：依訓練需求，選擇最具成效的方式
- 薪資：維持內部公平與外部公平
- 績效考評與人員異動：建立公平公正的制度，監控並確保各單位確實執行
- 用人：監控員工工時，職場暴力，勞工安全，身心健康,...

以企業的角度：人力資源倫理



- 工作權

- 就業服務法第五條規定

- ✦ 「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視。」

- 確保人力資源管理（選用育留）上沒有因人而異(如:性別歧視、懷孕歧視、年齡歧視、...)

以企業的角度：人力資源倫理



- 員工基本權利(工作上的權利)
 - 留任工作的權利
 - 受到公平對待的權利
 - 受到尊重與誠實對待的權利
 - 合理程序的權利
 - 自由發表的權利
 - 工作安全的權利
 - 生活保障的權利
 - 自由參與公司以外活動的權利
 - 適當參與決策與工作資訊取得的權利
 - 捍衛勞工權利的權利

以企業的角度：人力資源倫理



● 人力資源管理者是正義的使者？

○ 分配正義：

- ✦ 著重組織決策的「結果」：對於好的東西的分配 - 如財富、權力、報酬、尊敬、．．．是否公平？

○ 程序正義

- ✦ 關注組織決策的「過程」：過程是否有黑箱作業？人爲關說？申訴管道？

○ 互動正義

- ✦ 過程中，個人所受到的人際待遇：包括尊重、誠實、禮貌、體貼．．．等

以企業的角度：人力資源倫理



- 信念：員工是“人”，不是工具
- 原則：守法、守份
- 做法：善盡人力資源職責、維護員工應有權利

～不要輪為惡魔的化身～

職場倫理的面向



- 以員工的角度: 職場倫理/工作倫理
 - 職場精神
- 以企業的角度: 人力資源倫理
 - 員工權利
 - 人力資源管理功能
- 以管理者的角度: 管理倫理
 - 管理者的角色

以管理者的角度:管理倫理



- 管理者的角色(Minzberg's The nature of managerial work)
- 人際角色：
 - 公司／單位的代表者：消除個人色彩，符合應有形象
 - 聯絡者：建立團隊中的資訊脈絡，與外界保持緊密的人脈網
 - 領導者：選、用、育、留；安排指導工作，激勵部屬達成目標

以管理者的角度:管理倫理



- 管理者的角色(Minzberg's The nature of managerial work)
- 資訊角色：
 - 監測者：蒐集並掌握內外資訊，以能做出正確的決策
 - 傳播者：辨別與整合資訊，傳給相關人（內部訊息傳遞）
 - 發言者：公開場合，傳達資訊給他人（外部訊息傳遞）

以管理者的角度: 管理倫理



- 管理者的角色(Minzberg's The nature of managerial work)
- 決策角色：
 - 創業者：視自己為老闆，不斷創新並改善單位工作效率與效能（包括策略與規劃）
 - 解決紛爭者：衝突處理（內部）
 - 談判者：代表單位或公司對外協商
 - 資源分配者：預算編列與動支

以管理者的角度：管理倫理



- 討論
 - 各個管理角色，有哪些倫理議題？

以管理者的角度:管理倫理



- 管理者的倫理議題
 - 公器私用:
 - ✦ 有形—物品, 車, ...
 - ✦ 無形: 權力, 資訊,
 - 員工隱私權
 - 職場暴力(言語,...)
 - 倫理領導

以管理者的角度:管理倫理



表 4.1 倫理領導與不倫理領導的比較

倫理領導	不倫理領導
擁有謙遜的特質	專斷與自私
關心眾人的利益	相當重視個人私利
誠實正直	經常使用欺騙的手段
全力執行承諾過的協議	破壞協議
盡全力維持公平正義	處事不公平
負責任	經常歸咎他人
尊重與關懷個人	貶抑別人的尊嚴
激勵與發展他人	忽視部屬的發展機會
服務他人	吝於給部屬協助與支援
展現堅持正確事務的勇氣	缺乏勇氣對抗不公義的事件

資料來源：Daft, R. L. (2008), *The Leadership Experience*, Thomson South-Western, p.167

以管理者的角度:管理倫理



- 倫理氣候的塑造：

- 訂定明確的倫理規範。
- 不斷宣揚企業的倫理理念，並宣示明確的政策。
- 透過招募活動，篩選品德操守較佳的員工。
- 企業內部進行倫理教育訓練活動。
- 將倫理觀念引入工作的評價過程中。
- 將員工倫理表現納入昇遷考量。
- 讓員工參與組織倫理議題討論與決策。
- 注重主管與部屬的倫理關係。
- 高階主管以身作則，有上行下效之勢。

以管理者的角度:管理倫理



- 信念：平等，上下關係僅止於職務上
- 原則：凡事以身作責
- 做法：作之君，作之親，作之師