

ETIKA NÁBORU A VÝBĚRU NOVÝCH ZAMĚSTNANCŮ

Tento článek se věnuje etice práce v oblasti náboru a výběru nových zaměstnanců, navrhuje několik pravidel, která předkládá ke zvážení čtenáři.

ÚVOD

Při praktickém použití metod psychologie práce a organizace nastává mnoho situací, v nichž se můžeme ptát po etických pravidlech, která by chránila ty, na něž se tyto metody zaměřují – uchazeče o pracovní místo, zaměstnance organizací. Tato pravidla se každému zdají být jasná, ale odborná literatura se většinou zabývá etikou v personalistice¹ nebo etikou v psychologii, tyto dva oddělované pohledy by však bylo užitečné spojit, ale ani potom by v současném rozsahu nepokrývaly všechny podstatné body. Personalisté–nepsychologové pod vlivem komerčního prostředí často vůbec nechápou, proč by se něčím takovým měli zabývat a smutné je, že často se ani psychologové o prosazování etických principů v této oblasti psychologie příliš nesnaží. Málokdy to bývá z nezájmu, často spíš proto, že jejich zadavatelé nebo zaměstnavatelé tento aspekt neshledávají jako ekonomicky zajímavý, a to celkem oprávněně. Uplatňování etických hledisek v aplikaci psychologie práce a organizace do praxe můžeme v ekonomickém kontextu zdůvodnit jen tím, že u organizace, která se snaží přistupovat ke svým zaměstnancům i uchazečům o zaměstnání eticky, se budou ucházet o místo také kvalitní zaměstnanci a stávající zaměstnanci budou mít větší tendenci setrvat a být ke svému zaměstnavateli loajální. Pravděpodobně.

Pohled na etický rozměr výběru zaměstnanců by mohla postupně ovlivňovat svým postojem k danému problému širší veřejnost. Do té doby je však nutná osvětová činnost, která by toto mínění mohla ovlivnit, samozřejmě k lepšímu. Z některých výzkumů vyplývá, že

¹ Srov. Kodex profesionálního vystupování, vydaný Institute of Personnel and Development ve Velké Británii (1993) (Armstrong, 2000) nebo Svoboda, 1992.

s vyšší životní úrovní vzrůstá také morální uvědomění obyvatelstva, tedy: Když budeme slušní zbohatneme a nebo také, když se nám konečně podaří zbohatnout, budeme si už moci dovolit být slušnými. Tak možná, časem.....

Psychologie práce a organizace nabízí velké množství různých metod, které mohou sloužit při výběru nových zaměstnanců (Štikar, Rymeš, Riegel, Hoskovec, 1996, 2000). Tyto metody lze odvodit od postupu při výběru zaměstnanců. Jde zejména o hodnocení životopisů a motivačních dopisů, telefonický rozhovor (podle potřeby buď pozvání na pohovor nebo telefonické interview), samotný pohovor s uchazečem (jedno nebo více kol), zjišťování referencí, výběrové Assessment Centre nebo využití metod jako jsou ukázky práce nebo psychodiagnostika.

V tomto článku bychom chtěli navrhnout pravidla, kterými se řídit ve snaze chovat se eticky v rámci výběru zaměstnanců. Jsme si vědomi toho, že v tuto chvíli můžeme postavit pouze etické otázky. Byli bychom rádi, kdyby byly naše odpovědi chápány spíše jako podnět k další diskusi než návody pro to, jak by měli postupovat naši kolegové.

NÁVRHY K UPLATNĚNÍ ETICKÝCH POSTUPŮ

Domníváme se, že pokud má mít hodnocení psychologem i zachování principů etiky v této oblasti smysl, musí být tento schopen podržet si odbornou prestiž, ale i autoritu. Psycholog v ekonomickém prostředí je většinou v pozici podřízeného zaměstnance nebo dodavatele. Málokdy má proto k dispozici formální autoritu, kterou by mohl usměrňovat své nep psychologické okolí k akceptování etických norem v jeho profesi běžných. Jediným

řešením je proto získat a zachovat si odbornou prestiž a autoritu, které mu umožní etické principy prosazovat a prosadit.

OBECNÁ PRAVIDLA

Pokusíme se shrnout návrh pravidel, která by se podle našeho názoru měla v souvislosti s výběrem nových zaměstnanců respektovat:

- Snažíme se dát šanci všem kandidátům, kteří mají podle našeho názoru šanci uspět.
- Snažíme se kandidáty průběžně informovat o tom, co se s jejich žádostmi o místo děje a jak bude výběrové řízení probíhat.
- Používáme metody, které svou náročností odpovídají úrovni obsazované pozice, snažíme se kandidáty zbytečně nestresovat.
- Snažíme se šetřit čas kandidátů.
- Reference získáváme jen se souhlasem kandidátů, referencím přiřkládáme adekvátní význam.
- Všechny uchazeče informujeme o přijetí nebo nepřijetí, a to v předem sjednaných termínech nebo do 14 dnů.
- V případě použití AC nebo psychodiagnostiky nabízíme zpětnou vazbu.
- Psychologický posudek by měl obsahovat jen tolik informací, kolik odběratel potřebuje znát pro posouzení vhodnosti budoucího zaměstnance.
- Psychologický posudek by měl být srozumitelný.
- Psychologické posudky bychom měli rozumnou dobu uchovávat pod uzamčením a neměli bychom je v žádném případě posílat mailem nebo faxem. V případě, že si je chce někdo k tomu oprávněný přečíst, udělá tak pouze za naší přítomnosti.
- Měli bychom se snažit „vychovávat“ k etickému přístupu svoje

okolí.

ZÁVĚRY

V tomto článku jsme se věnovali otázkám etického přístupu při výběru nových zaměstnanců. Doufáme, že se předkládané otázky stanou podkladem pro diskusi, z níž by mohlo vyplynout všeobecně známé a respektované „desatero“, které bude usměrňovat využívání metody psychologie práce a organizace v praxi.

Na úplný závěr bychom ještě chtěli podotknout, že malá snaha o uplatňování etických zásad může být způsobena neznalostí, komplikacemi, které jejich dodržování jistě může přinášet a přináší, časovou nebo finanční tísní a někdy to může být také náš nezájem nebo naše lenost. I tento článek měl být pro nás cestou, jak se nad etikou v naší praxi více zamyslet a hledat cesty, jak se k lidem, tj. k sobě navzájem, chovat slušněji.

Hana Kyrianová, senior konzultant a společník Tres consulting s.r.o., publikováno na hr-server.cz