

## 1. 人力資源的道德操守及行為守則

人力資源管理就是處理及安排對公司最具價值的資產－人力資本。人力資源部門負責維護公司和僱員雙方的利益。因此，出色的人力資源專業人才能經常顧及雙方的需要，以滿足雙方的要求為目標。無論你在公司中擔任任何一種人力資源管理的職務，你都需要負責公司所有與人相關的程序及制度。根據香港人力資源管理學會的行為守則，會員應保持有個人誠信。個人信譽建基於以下重要因素：

◆ 能力	◆ 正直
◆ 誠實	◆ 可靠
◆ 客觀	◆ 盡職
◆ 公正	◆ 一致(對全體員工實行公司標準方面)

### 1A 人力資源道德操守及行為守則

#### 1A.1 人力資源道德操守

人力資源人員行事應遵守法律、依照操守及保持專業

- 依法行事**－這是核心責任，處理任何事情都必須遵守法律。人力資源部須了解僱傭法例最新修訂或合規情況，並向管理層報告相關風險或潛在法律責任。
- 按道德操守行事**－人力資源部代表機構的各級員工，無分性別、年齡、種族、膚色、婚姻狀況、宗教信仰、傷健或其他受保障類別。與此同時，人力資源部宣揚機構的道德文化。他們必須以最高道德標準作為行事準則，公平地執行所有公司政策和程序。人力資源部在處理員工行為、紀律及申訴時必須徹底調查，以事實為基礎，不偏不倚地作出建議或決策。
- 專業行事**－人力資源部必須對僱員及公司的資料嚴格保密，並在與僱員或公司以外其他人士交涉時保持公司資料完整。

人力資源人員必須了解僱傭法例、公司政策及僱傭問題的最新變化，亦應持續進修，保持人力資源管理的專業及領導地位。

## 1A.2 行為守則

公司的行為守則是支持公司按操守而作出決策的中心指引和參照。行為守則應：

- ❖ 披露公司的營運方式
- ❖ 提供清晰的行為指引
- ❖ 列出公司期望僱員按守則規定時刻作出的行為
- ❖ 反映公司的理念及文化

行為守則一般包括：

❖ 價值觀

❖ 原則

❖ 行為

❖ 標準

行為守則針對僱員以及現有及潛在持份者，例如董事會成員、客戶、合作夥伴、賣方、供應商及一般公眾等而出版及發佈。行為守則既是公司就其理念所作的承諾，作為一套行為標準，更是公司就一套價值觀、原則及標準向公眾表達的立場。

當人力資源專業人員需要充分平衡公司和僱員的需要時，行為守則便是一份十分有用的參考資料。