

امروزه بحث عدالت و اخلاق در محیط کار، یکی از مهم‌ترین و پرچوش‌ترین موضوعات و دغدغه فکری بسیاری از مدیران است و با پیچیده‌تر شدن فرایندها و وظایف، ساختار سازمان‌ها، واحدها... مدیریت بر آن‌ها نیز مشکل‌تر می‌شود و در این میان نقش **مدیریت منابع انسانی** به‌عنوان یکی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین بخش‌های ستادی سازمان با پیش از پیش تعیین‌کننده خواهد بود. در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی، یکی از الزامات است. اگر به‌تمامی موقعیت‌هایی که در طول روز از قبیل تقاضا، فروش، تولید و نواقص محصول و سایر رخدادها روزانه فکر کنیم، خواهیم یافت که خطاهای اخلاقی در تمام آن‌ها مشترک و در مسائل جامعه امروزی، امری رایج است اگر به فضای کاری بسیاری از سازمان‌ها نگاه کنیم، بسیاری از مدیران به کارمندان و زیردستان خود احترام متقابل نمی‌گذارند و در مواقعی که سازمان شرایط ایده‌الی ندارد، کارکنان را مقصر تلقی کرده و با آن‌ها برخورد‌های غیرعادلانه می‌کنند.



نقش اخلاق در **مدیریت منابع انسانی**: مدیریت منابع انسانی به مفهوم شناسایی، انتخاب، **استخدام**، تربیت و پرورش نیروی انسانی و به‌منظور نیل به اهداف سازمان می‌باشد.

در اقتصاد رقابتی امروز، رهبری که آرمان او نوآوری، انعطاف‌پذیری و پاسخ‌گویی در سازمان است، باید تأکید خود را از افزایش کارایی منابع مادی، به اثربخشی منابع انسانی و دارایی‌های معنوی بهره‌دهد. مدیریت منابع انسانی، اشاره به سیاست‌ها، شیوه‌ها و سیستم‌هایی و درک رفتار، نگرش و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. با فشار محیط داخلی و خارجی، مدیریت منابع انسانی، فعالیت‌های خود را از وظایف عملکردی و اداری مانند گزینش و پاداش، به هماهنگی عملکرد و فعالیت‌های خود با اهداف راهبردی سازمان، برای تبدیل شدن به یک شریک راهبردی در سازمان گسترش داده است. شریک راهبردی بودن به این مفهوم است که کارکرد **نیروی انسانی** قادر به ایجاد اثر مثبتی بر عملکرد سازمان باشد؛ و نظرات کارمندان جدید، افزایش آشنایی اقتصادی، تغییر ارزش‌ها، رقابت جهانی و اصلاحات راهبردی در قانون **استخدام** موجب شد مدیریت منابع انسانی تبدیل به یکی از واحدهای اساسی برای موفقیت سازمان شود.



مباحثی همچون عدالت اقتصادی، صداقت کاری، تبعیض، امنیت و حقوق کارگر موضوعات اخلاق هستند که در رابطه با مدیریت منابع انسانی مطرح شده‌اند. پژوهش‌های اخیر در رابطه با مباحث اخلاقی به‌خوبی نشان داد مسائل مرتبط با نیروی انسانی روزبه‌روز در عمل افزایش می‌یابند. اهمیت راهبردی مسائل اخلاقی در کسب‌وکار، از زمانی که سیستم مدیریت شرکت‌ها بر اساس مسائل اخلاقی تعریف شد و توانست به‌خوبی پاسخگوی تمام نیازمندی‌های ذی‌نفعان (مشتریان، کارکنان، سهام‌داران و رقبا) باشد، افزایش یافته است.



رویکرد مدرن به مدیریت منابع انسانی، ارائه راه‌حل‌های عملی، همچون: گزینش، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و پاداش دهی برای بهبود مسائل اخلاقی و فنون و روش‌های کارا می‌باشد. اعمال و بهبود مسائل اخلاقی در کسب‌وکار به‌صورت قابل‌توجهی تحت تأثیر فرایندهای کلی مدیریت منابع انسانی است.

