

المحاضرة الخامسة: أخلاقيات العمل ووظائف المؤسسة -الجزء 2

ثالثاً: اخلاقيات وظيفة الموارد البشرية

1-التوظيف: يشمل ذلك وضع استراتيجيات وإعلان توظيف لجذب المواهب الفعالة، واختيار الأفراد المناسبين للمناصب الشاغرة في المنظمة، والذي يجب أن يكون على أساس معايير عادلة تخدم المؤسسة واحتياجاتها بعيداً عن المحسوبية.

ويجب مراعاة ما يلي:

يجب أن تكون الوظائف المعلن عنها حقيقية وتعكس احتياجات المؤسسة بالفعل.

يجب أن تكون إعلانات التوظيف تتوفر على جميع المعلومات المطلوبة ومتاحة للجميع عبر الموقع الرسمي للمؤسسة. أن تعتمد المؤسسة على القوانين والأنظمة الخاصة بالتوظيف المعتمدة في البيئة والمجتمع الذي تنشط فيه وتحترمها. دراسة ملفات المتقدمين للوظيفة بكل شفافية ومصداقية وانتقاء الموظفين الجدد على أساس معايير واضحة ودقيقة.

2-تقييم ومراقبة أداء الموظفين: تشمل هذه العملية تقديم ملاحظات وتعليقات بناءة حول الأداء وتحديد نقاط القوة والضعف لكل موظف، من أجل تحديد الموظفين والمجالات التي تحتاج إلى تكوين وتدريب. كذلك تُستخدم نتائج التقييم لاتخاذ القرارات المتعلقة بالترقيات، والمكافآت، وأحياناً لاتخاذ قرارات بشأن الاستمرارية في العمل. لذلك يجب أن تكون هذه العملية ضمن إطار القيم والمبادئ الأخلاقية، حيث يجب تقديم معايير واضحة للتقييم ومنصفة للجميع دون تحيز لأي عامل. ويجب أن تتم عملية التقييم بشكل موضوعي بعيداً عن التقييمات المتساهلة، بل يجب أن تكون تقييمات متشددة مع الجميع.

3-تدريب وتطوير الموظفين: يشمل ذلك تحديد احتياجات التدريب للموظفين، وتنظيم وتقديم البرامج التدريبية لتطوير مهاراتهم وزيادة كفاءتهم في العمل بالاعتماد على نتائج عملية التقييم. وبالتالي يجب أن تكون عملية التدريب عادلة، بغض النظر عن الجنس أو العمر أو العرق أو الديانة أو الخلفية الاجتماعية. فالفرص التدريبية يجب منحها حسب الاحتياجات الفعلية للموظفين، ويجب أن تساهم في إزالة الفجوة بين العمال وتحقيق التجانس.

المكافآت والترقية: يلعب التحفيز والمكافآت دوراً هاماً في تنمية الموارد البشرية. فالمؤسسات المهتمة بالموارد البشري دائماً ما تعمل على توفير نظام عادل للتحفيز والمكافآت الذي يعزز الأداء المتميز ويشجع على التطوير المستمر. إذاً يجب تقديم المكافآت والترقيات بشكل عادل للموظفين بالاعتماد على نتائج التقييم وعلى مهاراتهم ومستوى

أدائهم بعيداً عن المحسوبة وتحقيق المصالح الشخصية. وبالتالي يجب الالتزام بالشفافية والعدالة في وضع نظام الترفيات والمكافآت.

رابعاً: أخلاقيات الوظيفة المالية والمحاسبية

يعتبر النشاط المالي والمحاسبي من الأنشطة الحيوية في منظمات الأعمال ولذا فإنه من الضروري أن يولى عناية خاصة وأن الوظيفة المسؤولة عنه قريبة من الإدارة العليا واهتماماتها. إن قرارات التمويل والاستثمار تشكل عصب اهتمام هذه الإدارة حيث يتوجب عليها تحديد مصادر التمويل الملائمة وإعداد الخطط المالية ومتابعة استثمارات المنظمة وأصولها. لقد اتسعت هذه الوظيفة وتأثرت شأنها بشأن الأنشطة الأخرى بتكنولوجيا المعلومات والمؤثرات البيئية الأخرى، لهذا من يمتحن هذه الوظيفة يحتاج إلى تأهيل فني وسلوكي عالي المستوى.

1. المحاسبة المالية والإدارية

تهتم المحاسبة المالية بتحليل العمليات والأحداث المالية في المنشأة وتسجيلها ومن ثم تصنيفها أو تبويبها وصولاً إلى إعداد القوائم المالية التي تبين أعمال المنشأة ومركزها المالي والتغيرات التي طرأت عليه، والتي تعد أساساً للمستخدمين الداخليين والخارجيين للمعلومات المحاسبية التي تتضمنها القوائم المالية وهنا تزداد أهمية العوامل الأخلاقية والسلوكية في أعمال المحاسبة وأنشطتها المختلفة، ولعل من المفيد هنا الإشارة إلى أن أهم القضايا الأخلاقية التي تحيط بالممارسات المحاسبية تقع ضمن إطار التلاعب في تقارير وحواصل الدخل وتزوير المستندات والوثائق وغض النظر عن أعمال محاسبية مشكوك فيها، فضلاً عن أعمال الغش والتجاوز عن الكشوفات المقدمة إلى الجهات الضريبية والحكومية.

2. الاستشارات المالية والمحاسبية

يقع هذا النشاط ضمن الاطلاع على الأسرار المالية لمنظمات الأعمال التي تطلب الاستشارة، ومن هنا فإن المؤسسات الاستشارية في المجال المالي والمحاسبي يجب أن تمارس أعمالها وفق اعتبارات المشروعية في العمل والشفافية من جهة والحفاظ على أسرار الشركات وتطلعاتها التنافسية والاستشارية وقد ترسخت أعمال الاستشارة في الدول المتقدمة وأصبحت لها قوانينها وأعرافها والتزاماتها الأخلاقية، والتي تذكر أهمها كما يأتي:

- عدم إفشاء الأسرار المالية والمحاسبية للشركة لأي جهة كانت خاصة وأن البعض من المؤسسات الاستشارية.
- التقدير العادل للأتعاب التي يستحقها وفق اعتبارات النزاهة والعدالة والصدق في التعامل.
- عدم التورط أو تسهيل أعمال التزوير أو أعمال أخرى غير شرعية أو قانونية بأي شكل كان.