

СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ЕТИКИ ДІЛОВИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ

*канд. філос. наук, доцент Ємець Наталія Анатоліївна,
Національний Університет «Чернігівська Політехніка»,
м. Чернігів*

Реалії сьогодення дають змогу впевнено відзначити, що світ змінився. Як і інші глобальні події, що мали вплив на всю планету, Covid-19 може потенційно змінити наше світосприйняття, способи мислення та поведінку. Незважаючи на людську трагедію втрачених життів, розбитих сімей та зруйнованих спільнот, економічні та соціальні потрясіння, зумовлені пандемією, ми отримали нову культурну спадщину, яка буде довго жити в наших спогадах та спогадах майбутніх поколінь.

Пандемія виявила нерівність, яка вже існувала в нашому суспільстві. І особливо гостро вона проявилася у сфері управління і бізнесу. Етичні виклики ділових відносин в таких умовах набувають нового значення та пріоритету. Учасники ділових відносин переживають біль, який має особистий, емоційний, психологічний, соціальний, економічний та культурний характер, і він залишатиме глибокі “шрами” [3]. Це своєрідні душевні травми, котрі підвищують чутливість людей до вчинків. Те, що трапляється між працівниками та керівництвом особливо під час цієї кризи, сформує їх відносини на десятки років вперед.

Covid-19 ставить виклики фірмам та організаціям. Було дуже багато повідомлень про те, що деякі фірми / роздрібні торговці намагалися отримати прибуток від цієї кризи [3]. Неминуче ця криза поставила компанії перед випробуваннями на прихильність до етичного ведення бізнесу. Існує думка, що фінансові труднощі, як короткострокові, так і довгострокові, спричинені спалахом, могли б в значній мірі підштовхнути підприємства до досягнення короткострокових зисків, іноді через шахрайство та неправомірні дії, а також зменшити довгострокові інвестиції для виживання, можливо, в значній мірі через брак ресурсів і високий тиск зовнішніх чинників [3].

Спробуємо систематизувати виклики етики ділових відносин, які сформувалися у сфері управління в екстремальних умовах ведення бізнесу під час пандемії.

Перший – *визнання і прийняття особливих обставин кожного окремого працівника*. Підприємства можуть не розуміти відмінностей між своїми працівниками. Ситуація кожної людини може бути дуже різною, і універсальний підхід до нагляду і управління може бути глибоко контрпродуктивним. Дослідження показують, що роботодавці, які надмірно реагують обмежуючи старанних, працьовитих працівників, втрачають їх, коли економіка покращується. Це відбувається через невдоволення, яке вони відчувають до компанії через її неправильну реакцію [2].

Другий – *реагування з емпатією, пов'язана з неможливістю*

контролювати керівництвом своїх працівників. Роботодавці можуть відчувати що втрачають контроль над своїми працівниками, особливо коли вони починають працювати віддалено. В цих умовах програмне забезпечення для спостереження за працівниками стає найбільш популярним товаром на віртуальних полицях. До березня 2020 року запити на системи спостереження за працівниками зросли втричі. Великі фінансові підприємства вже повідомили своїм працівникам, що за ними активно спостерігають вдома, що їхні натискання клавіш фіксуються та, що вони фотографуються кожні 5-10 хвилин. Особливо, коли камери оглядають спальні, кухні та вітальні працівників, працівники можуть не відчувати відриву від робочого місця, що призводить до вигорання, обурення, люті та навіть саботуючої поведінки [2].

Третій – збереження прозорості у відносинах, також пов'язане з відсутністю повного контролю. Саме в умовах, коли часи є непевними як для роботодавців, так і для працівників, чесність щодо ситуації є найбільш прийнятною, але, можливо, і найскладнішою. Окремі роботодавці можуть спробувати приховати дійсний стан своїх фінансових можливостей, оскільки не достатньо довіряють своїм працівникам. Але, практика свідчить, що роботодавці, які прозоро працюють з працівниками, сприяють формуванню почуття єдності. Дослідження показують, що така модель поведінки надихає працівника на творчий підхід до виконання своїх обов'язків, відчуття психологічної безпеки та командну роботу [2]. Те, як роботодавці реагують на своїх працівників в умовах кризи, запам'ятовується і стає випробуванням відносин.

Четвертий – керівництво намагається скористатися ситуацією для того, щоб вирішити питання, які лежать за межами карантинних викликів. Яскравим прикладом є невдоволення, котрі відчувають працівники сфери логістики та сфери послуг до своїх роботодавців під час пандемії, але корені цього невдоволення слід шукати у глибокій недовірі до мотивів керівництва, навіть у звичайних умовах. Наприклад, новий додаток PwC для відстеження місцезнаходження, який роботодавці зможуть встановити на особисті стільникові телефони працівників. Вже близько трьох з п'яти американців заявили, що вони не мають бажання добровільно встановлювати подібний додаток на своїх телефонах [1]. В умовах віддаленої праці роботодавці можуть вимагати використання такого додатка на робочому місці, який в перспективі залишиться на телефонах працівників, точно відстежуючи, з ким вони розмовляють, де та коли.

Ще одне яскраве свідчення на користь означеного виклику. Корпорація Amazon створює теплові карти своїх магазинів Whole Foods. Більшість фахівців сходяться на думці, що така ініціатива зовсім на пов'язана з піклуванням про стан здоров'я працівників, її мета – відстежувати та запобігати організації профспілок працівників. Крім того, скандальна історія зі звільненням працівників Amazon за порушення безпеки COVID-19 було нібито приводом, щоб позбутися деяких своїх найголосніших критиків як серед пересічних працівників, так і серед топ-менеджерів [1]. Подібна практика та інші способи залякування працівників стала тривожним сигналом про порушення етичних

норм ділових відносин.

П'ятий – *стосується зловживань керівництва, пов'язаних з охороною здоров'я і праці*. В умовах карантинних обмежень, і, особливо, лок-дауну, деякі компанії вдаються до ігнорування гарантій у частині страхування та охорони здоров'я і життя працівників. В першу чергу гостро це відчувають працівники, які знаходяться на передній лінії боротьби із хворобою, медики, правоохоронці тощо. В умовах цієї кризи медичне страхування і аналогічні пільги, пов'язані із зайнятістю, стають ще більш важливими. Роботодавці повинні подбати про те, щоб не загрозувати довільним припиненням медичного обслуговування та інших пільг. З підвищеними повноваженнями роботодавців виникають підвищені обов'язки не завдавати шкоди і не маніпулювати працівниками – і їх наляканими сім'ями – шляхом прийняття більш масштабних рішень, які можуть занадто недбало вплинути на медичне забезпечення працівників.

Таким чином, розширення управлінських повноважень та контролю, які з'явилися з пандемією і будуть посилюватись, викликає занепокоєння у багатьох людей – і робітників, і етичних менеджерів. Нові інструменти, що впроваджувалися для охорони здоров'я населення, або принаймні, спочатку виглядали як такі, можуть продовжувати залишатися з нами, як нова норма життя, навіть далеко після надзвичайного часу, для якого вони були введені. Подібно до того, як ми хотіли б, щоб наші державні службовці залишали свої політичні розбіжності осторонь у боротьбі з COVID-19, наймані працівники також прагнуть більш далекоглядного управління від роботодавців з огляду на етику ділових відносин.

Як і при будь-якому підході до етичної проблеми, важливо, щоб роботодавці не поспішали, продумували всі наслідки своїх дій і якомога більше пам'ятали про співчуття. В умовах викликів сьогодення, підприємства можуть подолати пандемію, тільки встановивши більш тісні відносини з працівниками, демонструючи продумані етичні дії.

1. Abbruzzese, J., D. Ingram and S. Click (2020), 'The coronavirus pandemic drove life online. It may never return: What passes for normal life now happens almost entirely online', NBC News, 28th March, 2020, available at: <https://www.nbcnews.com/tech/internet/coronavirus-pandemic-drove-life-online-it-may-never-return-n1169956>, Accessed 19th April 2020
2. Abbruzzese, J., D. Ingram and S. Click (2020), 'The coronavirus pandemic drove lifeonline. It may never return: What passes for normal life now happens almost entirelyonline', NBC News, 28th March, 2020, available at: <https://www.nbcnews.com/tech/internet/coronavirus-pandemic-drove-life-online-it-may-never-return-n1169956>
3. Armstrong, Mark (2020). 'Coronavirus crisis sparks race for inventive solutions', Euronews, 2st March 2020, Accessible at: www.euronews.com/2020/03/21/coronavirus-crisis-sparks-race-for-inventive-solutions
4. Butcher B. & Massey J. (2020), 'Are ethnic minorities being hit hardest by coronavirus?', The BBC, accessible at: <https://www.bbc.co.uk/news/uk-52219070>, accessed 18 April, 2020.
5. Butcher B. & Massey J. (2020), 'Are ethnic minorities being hit hardest by coronavirus?', The BBC, accessible at: <https://www.bbc.co.uk/news/uk-52219070>, accessed 18. April, 2020.
6. Butcher B. & Massey J. (2020), 'Are ethnic minorities being hit hardest by coronavirus?', The BBC, 18April, 2020, accessible at: <https://www.bbc.co.uk/news/uk-52219070>

