УДК 330.1:658.3

Даниленко О. А.
кандидат економічних наук
доцент кафедри управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

СУЧАСНІ ТРЕНДИ І РЕАКЦІЇ НА COVID-19 СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ

У всьому світі бізнес пристосовується до змін зовнішнього середовища, спричинених впливом пандемії COVID-19. Одні компанії оперативно пристосовуються до мінливих потреб своїх працівників, споживачів і постачальників, вирішуючи при цьому свої фінансові та операційні проблеми, інші ж роблять акценти на «виживанні» за будь-яких умов, діючи соціально безвідповідально. Відповідно, сучасні тренди і реакції на COVID-19 соціальної відповідальності бізнесу можна розділити на дві категорії: позитивні і негативі.

До позитивних недавнє опитування, проведене компанією Gartner, віднесло розширення ролі роботодавця як системи соціального захисту. Згідно з ним, пандемія посилила тенденцію роботодавців відігравати все більшу роль у фінансовому, фізичному та психічному добробуті своїх працівників. Допомога, яку здійснюють соціально відповідальні іноземні компанії в умовах пандемії COVID-19, включає: розширення лікарняних, фінансову допомогу, скоригований режим роботи та надання догляду за дитиною. Деякі організації підтримують громаду, наприклад, перекладаючи операції на виробництво товарів або надаючи послуги для боротьби з пандемією, а також надаючи кошти з фондів соціальної допомоги та безкоштовні суспільні послуги [3].

В українському бізнесі під впливом пандемії COVID-19 також відзначається зростання корпоративної соціальної відповідальності (КСВ). Дослідження українського Центру «Розвитку КСВ» підтверджують, що програми КСВ українського бізнесу відповідають загальносвітовим трендам. Компанії сьогодні активно включилися в боротьбу з коронавірусом. Фокус проектів соціально відповідального бізнесу змістився і підключився до допомоги лікарням із закупівлями для боротьби з пандемією COVID-19. Дане явище отримало назву «невідкладна соціальна відповідальність». Для

оперативної допомоги і координації активісти в Україні сформували групу в «Фейсбуці» «COVID-19: бізнес для громад» [2].

До негативних реакцій на COVID-19 соціальної відповідальності бізнесу опитування, проведене компанією Gartner, віднесло (де-)гуманізацію працівників. Експерти зазначили, що деякі організації (з низьким рівнем соціальної відповідальності) підштовхували працівників до роботи в умовах високого ризику при незначній підтримці, ставлячись до них як до працівників, а не як до людей [3].

Відомо, що сучасні вимоги працівників до HR-політики пов'язані з підвищенням вимог до прозорості для працівників та кандидатів на будь-якому рівні управління в організації. Опитування компанії Gartner це підтвердило й експерти наголосили, що працівники та майбутні кандидати оцінюватимуть організації по тому, як вони поводилися з працівниками під час пандемії [3] і це ставлення сформує відповідно «позитивний» чи «негативний» бренд роботодавця.

Соціально відповідальні організації під час пандемії, здійснюючі вимушене скорочення заробітної плати, здійснюють його прозоро, у першу чергу починаючи з керівного складу. Прогресивні організації спілкуються відкрито і часто, щоб продемонструвати, як вони підтримують працівників, незважаючи на здійснення заходів щодо економії коштів. Експерти Gartner вважають, що так з'являються «нові роботодавці вищого рівня».

До позитивних трендів і реакцій на пандемію COVID-19 при підвищенні вимог до прозорості експерти віднесли й такі дії соціально відповідального бізнесу: обмін талантами з іншими організаціями для переміщення працівників, звільнених з роботи у зв'язку з COVID-19, 80-тивідсоткова оплата 80-ти відсотків працюючих, усунення несправедливості щодо віддалених працівників з їхнім залученням до командної культури та створення культури інклюзивності [3].

Отже, особисті фактори, а не зовнішні, мають мати перевагу над тим, що є важливим для соціально відповідальної організацій та її працівників. Використання таких заходів може стати ефективним способом зміцнення фізичного здоров'я та покращення емоційного самопочуття працівників, не дивлячись на вплив пандемії COVID-19. «Формальне визначення соціальної відповідальності, яке припускає обов'язок керівництва організації ухвалювати рішення і здійснювати дії, які збільшують рівень добробуту і відповідають інтересам як самої організації, так і суспільства» [1] стає реальним процесом.

Список літератури

1.Даниленко О.А. Управління соціальною відповідальністю організації. Соціально-трудові відносини: теорія та практика: Збірник наукових праць. К.: КНЕУ, 2011. С. 51—56.

2. Каталог дій компаній для боротьби з COVID-19. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: // https://csr-ukraine.org/covid-19/

3. 9 Future of Work Trends Post-COVID-19. [Electronic resource]. — Available from: // https://www.gartner.com/smarterwithgartner/9-future-of-work-trends-post-covid-19/

УДК 331.103

Дмитрук С. М.
кандидат економічних наук
доцент кафедри управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», м. Київ, Україна

ГОЛОВНІ ЗМІНИ В ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ ПІД ЧАС КАРАНТИНУ

Поточна глибока криза, з якою одночасно стикнулися українські компанії спонукає до справді безпрецедентних дій. Необхідні швидкі та глибокі зміни та перехід від вузького сприйняття викликів щодо людського капіталу до усвідомлення масштабності ролі людини на роботі. Переосмислення потребують усталені підходи до роботи з персоналом, пошук і закріплення нових практик, які б враховували потреби працівників, їх покликання і можливості.

З метою запобігання поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, підприємства змушені реалізувати заходи передбачені законодавством:

— надавати працівникам щорічні, додаткові відпустки та інші оплачувані відпустки;

— надавати відпустки без збереження заробітної плати;

— встановлювати працівникам неповний або скорочений робочий час;

— запроваджувати роботи змінами;

— тимчасово запроваджувати дистанційну або надомну роботу;

— вводити простій;

— продовжувати роботу за умови застосування засобів індивідуального та колективного захисту.