

RPM TBT – Xung đột Lợi ích tại Nơi làm việc

Xung đột Lợi ích thường phát sinh tại nơi làm việc khi một nhân viên trung thành với hai hoặc nhiều nhóm hoặc cá nhân.

Điều quan trọng là nhân viên không cho phép lợi ích cá nhân hoặc lợi ích cá nhân của họ - dù là về tài chính, cá nhân hay mặt khác xung đột, hoặc có vẻ xung đột, với nhiệm vụ và trách nhiệm của họ đối với công ty. Ngay cả xung đột lợi ích được nhận thức cũng có thể gây ra nghi ngờ hoặc tổn hại danh tiếng cho một cá nhân hoặc tổ chức.

Điều quan trọng là chúng ta phải lưu ý đến các xung đột lợi ích, chúng không phải là bất thường cũng như không nhất thiết bị cấm. Điều quan trọng là, với tư cách là một nhân viên, bạn biết cách nhận biết và tiết lộ Xung đột Lợi ích mà bạn biết. Tính minh bạch và giao tiếp là rất quan trọng khi xử lý xung đột lợi ích, vì vậy điều quan trọng là nếu bạn biết về xung đột lợi ích, bạn phải báo cáo cho giám sát viên, quản lý hoặc bộ phận Nhân sự.

Một trong những xung đột lợi ích phổ biến nhất là các mối quan hệ tại nơi làm việc, chẳng hạn như các thành viên gia đình hoặc các mối quan hệ lãng mạn hoặc tình dục.

Theo Chính sách về Xung đột Lợi ích của RPM, “Thành viên Gia đình” được định nghĩa là cha mẹ, con cái, anh chị em ruột, vợ/chồng, cô dì, chú, cháu gái, cháu trai, cháu, ông bà hoặc anh em họ của nhân viên; và bao gồm người thân của vợ/chồng, người nuôi dưỡng hoặc người thân của các mối quan hệ gia đình này.

Các mối quan hệ tại nơi làm việc không bao giờ được vượt quá giới hạn và trở nên không phù hợp. Điều quan trọng là người quản lý và giám sát viên, hoặc bất kỳ ai có ảnh hưởng, đóng góp ý kiến hoặc ra quyết định về xếp hạng hiệu suất, phân công công việc, tiền lương, phúc lợi, thăng chức hoặc các vấn đề khác của nhân viên không được tham gia vào mối quan hệ cá nhân với nhân viên đó. Trách nhiệm của ban quản lý là đảm bảo rằng các biện pháp kiểm soát đầy đủ được áp dụng để quản lý bất kỳ xung đột lợi ích nào vì lợi ích tốt nhất của nhân viên và công ty.

Các mối quan hệ cá nhân tại nơi làm việc không được tiết lộ hoặc quản lý đầy đủ có thể dẫn đến các mối quan ngại về:

- Lạm dụng quyền lực
- Quấy rối
- Ưu tiên
- Thành kiến

Hãy cùng xem xét một tình huống có mối quan hệ tại nơi làm việc.

Sylvia gia nhập đội sáu tháng trước. Người giám sát của cô là Jon độc thân, Sylvia rất thân thiết với Jon. Họ bắt đầu gặp nhau vào bữa trưa để thảo luận về công việc kinh doanh, nhưng trong vài tháng qua, họ đã bắt đầu hẹn hò. Không ai trong số họ đã nêu lên mối quan hệ của họ với ban quản lý vì họ không muốn mạo hiểm công việc của mình, hoặc kết thúc mối quan hệ, vì vậy đã quyết định giữ bí mật mối quan hệ. Trong tình huống này, Jon và Sylvia nên làm gì?

1. Ngừng hẹn hò.
2. Thảo luận với bộ phận nhân sự.

3. Giữ bí mật mối quan hệ; đó không phải là việc của ai cả.
4. Tìm kiếm một vai trò khác trong công ty sau đó cho quản lý biết về mối quan hệ sau khi họ đảm nhận vai trò mới.

#2 LÀ CHÍNH XÁC!

Các mối quan hệ cá nhân tại nơi làm việc có hậu quả đối với nơi làm việc. Điều quan trọng là nhân viên phải đảm bảo hành vi của mình là chuyên nghiệp. Mọi thay đổi về tình trạng mối quan hệ giữa các nhân viên phải được báo cáo một cách thích hợp.

Tiết lộ xung đột không có nghĩa là hai nhân viên trong ví dụ này đang gặp rắc rối, họ sẽ cần phải ngừng hẹn hò hoặc sẽ phải đối mặt với những hậu quả tiêu cực. Điều quan trọng là họ phải tuân thủ chính sách của công ty trong việc tiết lộ mối quan hệ và cho phép công ty áp dụng các biện pháp kiểm soát thích hợp để không có xung đột về nhận thức hoặc thực tế tại nơi làm việc do mối quan hệ của họ. Nếu họ không thông báo cho công ty, bạn có thể nghĩ ra một số vấn đề có thể xảy ra không?

(Câu trả lời mẫu: đối xử ưu đãi hoặc lên lịch cho Sylvia; Jon có thể đánh giá Sylvia tốt hơn trong quá trình đánh giá hiệu quả làm việc của cô ấy hoặc thậm chí cung cấp cho cô ấy mức tăng lương cao hơn mức tăng lương của người khác. Ngay cả khi Jon không làm những điều đó, các nhân viên khác có thể nhận thấy rằng anh ấy làm dựa trên mối quan hệ của họ.)

Với tính minh bạch về Xung đột Lợi ích là chìa khóa, hãy đảm bảo rằng bạn tiết lộ Xung đột Lợi ích cho người giám sát của mình.

Nếu bạn có quan ngại về việc báo cáo quan ngại, hãy nhớ rằng Công ty nghiêm cấm trả đũa những nhân viên báo cáo với thiện chí.