

КОРПОРАТИВНИЙ КОДЕКС ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПОВЕДІНКОЮ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розглянуто важливий інструмент управління поведінкою персоналу підприємства – корпоративний кодекс. Узагальнено теоретико-методологічну та нормативну базу формування корпоративного кодексу. Подано рекомендації щодо формування та впровадження корпоративного кодексу на підприємстві.

Аннотация. Рассмотрен важный инструмент управления поведением персонала предприятия – корпоративный кодекс. Обобщена теоретико-методологическая и нормативная база создания корпоративного кодекса. Даны рекомендации по формированию и внедрению корпоративного кодекса на предприятии.

Annotation. The corporate code is considered as an important tool for personnel behavior management. The theoretical and methodological and regulatory framework of the corporate code formation is summarized. Recommendations for the development and implementation of corporate codes at enterprises are given.

Ключові слова: управління поведінкою персоналу, етичний кодекс, корпоративний кодекс, принципи корпоративного кодексу, корпоративне управління.

У сучасних умовах стрімкого розвитку набувають процеси централізації виробництва та капіталу компаній, що відбуваються під впливом глобалізації господарської діяльності. Цей процес призводить до створення ефективного механізму корпоративного управління, який набуває особливого значення для перспективного розвитку компаній.

Сучасний стан корпоративного управління в Україні характеризується низьким рівнем корпоративної культури, невідповідністю існуючої практики корпоративного управління загальноприйнятим принципам, недостатньою координацією дій органів державного управління у сфері регулювання корпоративних відносин, неефективністю управління державними корпоративними правами.

Тому постає необхідність у розвитку корпоративних відносин, що сприятиме залученню інвестицій в економіку України.

Наразі в Україні спостерігається значний прогрес у усвідомленні важливості ефективного корпоративного управління. Основним заходом для його реалізації є створення корпоративних кодексів підприємства.

Дослідженнями у напрямі вивчення та розвитку поняття "корпоративний кодекс підприємства" займалася ціла низка вітчизняних вчених: Д. Задихайло, О. Кібенко, Г. Назарова, В. Євтушевський, Г. Чайка, Т. Березянко, І. Герчикова та ін. Проте проблема ще залишається недостатньо вивченою. Відсутні дослідження, які б повною мірою відображали особливості формування корпоративних кодексів на вітчизняних підприємствах.

Мета статті – дослідження процесів розробки, формування та використання корпоративних кодексів як вагомому інструменту процесу управління поведінкою персоналу підприємства.

Предмет статті – комплекс науково-теоретичних знань щодо розробки, формування та використання корпоративних кодексів на підприємствах.

Об'єкт статті – система розробки, формування та використання корпоративних кодексів на підприємствах.

Для успішної діяльності підприємства необхідні добре складені й опрацьовані внутрішні положення, які регулюють управлінські кадрові та інші питання діяльності підприємства [1]. До внутрішніх документів можна віднести: статут, договори, етичні кодекси та ін. Етичний кодекс є дієвим інструментом у процесі управління поведінкою персоналу підприємства.

У науковій літературі існує декілька класифікацій етичних кодексів (таблиця).

Таблиця

Класифікація етичних кодексів

Автор	Вид етичного кодексу	Характеристика
1	2	3

		співтовариства й ефективні для "вільних професій", де найбільш виражені професійні етичні дилеми
	корпоративні	регламентують ті відносини, коли найбільш значущі етичні дилеми задаються організацією
Чайка Г. Л. [3]	контракти	кодекси, які регулюють документ із докладно розробленими правилами, включаючи санкції, передбачені у випадках порушення кодексу
	соціальні	кодекси, які регулюють зобов'язання перед клієнтами, вкладниками, акціонерами, співробітниками тощо
	корпоративні	кодекси, які включають положення про цінності організації, її філософію та цілі (викладають основи корпоративної культури)
	професійні	кодекси, які визначають міжособистісні стосунки в організації і погоджують інтереси працівників та організації (наприклад, угоди, які укладаються між адміністрацією та профспілкою)

Закінчення таблиці

1	2	3
Малинин Е. Д. [4]	морально-етичні	кодекси, норми яких визначають вимоги, які висуваються до робітника та його поведінки
	поведінкові	кодекси, норми яких містять визначення та стимулювання високих стандартів поведінки для кожної категорії робітників
	професійні	кодекси, в яких закріплені правила поведінки, права та обов'язки для окремого виду професії
	корпоративні	кодекси, що регламентують рекомендації щодо дотримання учасниками корпоративних відносин правил бізнес-поведінки

Таким чином, аналізуючи наведену класифікацію етичних кодексів, найбільшу увагу привертає корпоративний кодекс, який є найпоширенішим типом етичних кодексів. Він увібрав у себе положення всіх різновидів етичних кодексів і є інтегрованим зведенням етичних норм і правил поведінки всіх учасників корпоративних відносин (акціонерів, менеджменту, працівників, клієнтів, партнерів і т. д.).

Розробка й упровадження корпоративних кодексів стає невід'ємною складовою ефективною діяльністю та процесом управління поведінкою персоналу підприємства. Це пов'язано з тим, що корпоративна поведінка впливає на економічні показники діяльності підприємства та на його здатність залучати капітал, необхідний для економічного зростання.

Корпоративний кодекс – це документ, у якому викладається ставлення власників та керівництва компанії до сучасних тенденцій і проблем у сфері корпоративного управління.

Корпоративний кодекс є ефективним інструментом формування корпоративної культури та управління поведінкою персоналу, адже дає можливість офіційно закріпити важливі для підприємства норми і принципи, встановлює межі повноважень та відповідальності як працівників і адміністрації, так і зовнішніх учасників. Саме тому корпоративні кодекси так активно запроваджуються у розвинених країнах. У більшості західних країн існує державна підтримка запровадження корпоративних кодексів. Також на доцільності й ефективності їх використання наголошується у Директивах ЄС [5]. З огляду на той факт, що зараз активно проводиться процес євроінтеграції України, то діяльність національних підприємств повинна відповідати вимогам ЄС. У США (за даними журналу "FORTUNE") на початку XXI ст. 450 із 500 успішних компаній та 50 % усіх інших компаній мали корпоративні кодекси [6].

Корпоративні кодекси можуть бути різноманітними за формою викладу, це залежить, у першу чергу, від специфіки конкретної організації та напряму її діяльності. Корпоративні кодекси створюються, насамперед, визначенням особливостей організації, структурою, завданнями розвитку, установками її керівників і, як правило, складаються з двох складових: ідеологічної (місія, цілі, цінності) та нормативної (стандарты професійної поведінки).

У корпоративному кодексі відображені ключові принципи та ідеї, які виступають регульованим початком трудових відносин у колективі (організації). Це, насамперед, принцип відкритості (розуміння основних цілей організації); принцип гідності (діяльність, методи організації та міжособистісні контакти, спрямовані не на приниження гідності особистості); принцип співучасті (прийняття та узгодженість рішень сприяє втіленню ідеї "спільної справи"); принцип доповнюваності (розмежування вирішення будь-якої проблеми, "невтручання" керівних структур і їх функціонування не за принципом всесилля, а за принципом доповнення).

Дотримання та виконання співробітниками колективу (організації) основних принципів і правил поведінки корпоративної етики стає своєрідною "візиткою" організації та сприяє успішним діловим взаємовідносинам. Тому корпоративна етика на сьогодні має особливу вагу про відборі персоналу та прийомі на роботу, а також у процесі професійної діяльності.

Отже, кожне підприємство визначає власні завдання, для вирішення яких воно має намір використовувати такий інструмент, як корпоративний кодекс. При створенні цього документа обов'язково повинні бути враховані галузь і специфіка діяльності підприємства, розмір компанії

та світоглядне бачення власників і засновників. Розробка, формування та функціонування корпоративного кодексу сприятиме підвищенню ефективності процесу управління поведінкою персоналу підприємства. Подальші дослідження будуть направлені на вдосконалення теоретико-методологічної бази корпоративних кодексів, розробку та апробацію корпоративних кодексів для вітчизняних підприємств.

Наук. керівн. Ковальова В. І.

Література: 1. Задохайло Д. В. Корпоративне управління : навч. посібн. / Задохайло Д. В., Кібенко О. Р., Назарова Г. В. – Х. : Еспада, 2008. – 688 с. 2. Євтушевський В. А. Основи корпоративного управління : навч. посібн. / В. А. Євтушевський. – К. : Знання-Прес, 2008. – 406 с. 3. Чайка Г. Л. Культура ділового спілкування менеджера : навч. посібн. / Г. Л. Чайка. – К. : Знання, 2010. – 442 с. 4. Малинин Е. Д. Организационная культура и эффективность бизнеса / Е. Д. Малинин. – М. : Изд. Московского психолого-социального института, 2008. – 368 с. 5. Березянко Т. В. Проблеми корпоративного менеджменту національної трансформаційної економіки / Т. В. Березянко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 2. – Т. 2. – С. 161–164. 6. Герчикова И. Н. Деловая этика и регулирование международной коммерческой практики / И. Н. Герчикова. – М. : Консалтбанк, 2012. – 576 с.