

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 2(37)

*Економічні науки
Психологічні науки*

Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2013

УДК 330-339; 321.7; 159.9
ББК 65.9(4УКР)29-2я43
М58

Редакційна колегія

Подолька А. М., д-р юрид. наук, проф. — головний редактор
Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — заступник головного редактора
Ігнатченко А. А., канд. техн. наук — відповідальний редактор

Політичні науки

Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф., Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Бідзюра І. П., д-р політ. наук, Варзар І. М., д-р політ. наук, проф., Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф., Гончаренко О. М., д-р іст. наук, Піляєв І. С., д-р політ. наук, Хижняк І. А., д-р іст. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф.

Економічні науки

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф., Піла В. І., д-р екон. наук, проф., Радзієвський О. І., д-р екон. наук, Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Шостак Л. Б., д-р екон. наук, проф., Швець В. Я., д-р екон. наук, проф., Баєва О. В., д-р біол. наук, проф., Сафонова В. Є., д-р екон. наук, Хачатрян Г. Е., д-р екон. наук.

Юридичні науки

Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Ануфрієв М. І., канд. юрид. наук, проф., Бородін І. Л., д-р юрид. наук, проф., Бандурка О. О., д-р юрид. наук, проф., Гаркуша В. С., канд. юрид. наук, доц., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф., Недюха М. П., д-р філос. наук, проф., Подолька А. М., д-р юрид. наук, Юлдашев О. Х., д-р юрид. наук

Психологічні науки

Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Лігоцький А. О., д-р пед. наук, проф., Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Сильнов В. М., д-р пед. наук, проф., Чернуха Н. М., д-р пед. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф., Бучек А. О., д-р психол. наук, проф.

Рекомендовано до друку Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 3 від 27 березня 2013 р.)

Міжрегіональна Академія управління персоналом.

М58 Наукові праці МАУП / редкол.: А. М. Подолька (голов. ред.) [та ін.]. — К. : МАУП, 2001 — Вип. 2 (37). Економічні науки. Психологічні науки. — К. : ДП “Вид. дім “Персонал”, 2013. — 154 с.: іл. — Бібліогр. в кінці ст.

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку економіки, політології, психології і права.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток науки в Україні.

Збірник “Наукові праці МАУП” зареєстровано Державним комітетом інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України (свідоцтво від 11.04.02 за № 6048, серія КВ) як наукове видання, в якому висвітлюються результати наукових досліджень в галузях економіки, політології, соціології, психології, права, матеріалів наукових конференцій.

Вищою атестаційною комісією України “Наукові праці МАУП” визнано як фахове видання з політичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/4 від 26 травня 2010 р.) та юридичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/5 від 31 травня 2011 р.).

ББК 65.9(4УКР)29-2я43+67.9(4УКР)я43

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2013
© ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2013

ЗМІСТ

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ	5	Мехметі Ісмаїл Моделі оцінки ефективності системної підтримки аграрного сектору	71
Шкуруній О. В., Туль С. І. <i>Indices of talent and creativity as indicators of the level of development of knowledge economy</i>	5	Рекіянов С. О. Сутність банківської системи України та її функції в сучасних умовах	77
Біляк Ю. В. Розвиток контрактного процесу як умова мотиваційного менеджменту	11	Скрипнік К. В. Кодекс корпоративної етики на сучасному етапі розвитку кадрової політики у банківській сфері: теоретико-практичні аспекти	84
Коваль М. І., Нетребя Ю. О. Удосконалення обліку, аналіз та аудит готівкових розрахунків підприємства	18	Шестак М. Л. Проблеми функціонування державних підприємств у ринковій економіці: теоретичний аспект	87
Комаров В. А. Про соціальну справедливість у практиці правового регулювання трудових відносин в Україні	24	Шчіне Моріне Ісмаїл Концептуальне розуміння соціальної складової сталого розвитку суб'єктів господарювання	92
Strelchenko N. M. <i>Currency arbitration in strategies of Ukrainian banks</i>	30	Коваленко О. С. Щодо ролі методів і моделей прийняття управлінських рішень у процесі розробки стратегії економічного розвитку сучасних підприємств	97
Поп'юк Б. С. Аналіз підходів до планування прибутку підприємства	36	ПСИХОЛОГІЧНІ НАУКИ	101
Алиев Эльвин Взаимосвязь внешней торговли и государственной кредитной политики Украины	43	Токман А. А., Распотнюк І. В. Сутність і структура професійної компетентності майбутніх фахівців	101
Жуган І. О. Тенденції розвитку інноваційної діяльності сучасного вищого навчального закладу	49	Turinina O. L. <i>Peculiarities of educational interaction with future psychologists</i>	107
Лукьяненко З. В. Методичні підходи щодо застосування бюджетного методу в управлінні підприємством	54	Василевський А. М. Особливості та етапи адаптації молодих працівників до умов професійної діяльності в органах Служби безпеки України	111
Ляхович С. В. Інформаційні технології у розвитку та регулюванні ринкових відносин в Україні	60	Міельчарек Аніта Поняття кар'єри та професійного успіху в системі соціологічних категорій	117
Маггеррамзаде Алібала Саттар огли Методи дослідження порівняльного впливу системних чинників фінансових криз	65		

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ У БАНКІВСЬКІЙ СФЕРІ: ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ

Наукові праці МАУП, 2013, вип. 2(37), с. 84–86

Створення оптимальних умов внутрішньокорпоративної діяльності сучасної банківської установи передбачає формування системи правил ділової поведінки, викладеної в кодексах корпоративної етики.

В сучасних соціоекономічних умовах значно зростає роль зміцнення конкурентних позицій організацій і підприємств на ринку праці. Одним із найважливіших елементів у цьому процесі є управління персоналом, де істотне місце займає ділове спілкування та етика взаємовідносин у колективі. Етика ділового спілкування має нормативний характер, її головним призначенням є регулювання поведінки суб'єктів ділової комунікації та обґрунтування цінностей і пріоритетів корпоративної моралі.

Для створення оптимальних умов своєї діяльності сучасні банківські установи активно розробляють систему правил ділової поведінки, викладеної в кодексах корпоративної етики [4, 19].

Проблему організаційної культури, корпоративної етики в управлінні людськими ресурсами в організації розглядали ряд вітчизняних та зарубіжних авторів: Т. Дяченко, Л. Скібіцька, Я. Радевич-Вінницький, Л. Рябова, С. Самигін, І. Сайтарлі, Н. Тимошенко, Г. Чайка, М. Елвессон, А. Холодков, С. Сурков, Ю. Шипіцина, В. Петюх та ін. Професійну культуру менеджера вивчала В. Шлаіна.

Зазначимо, *кодекс корпоративної етики* — це нормативний текст з ділової корпоративної етики, один із засобів регулювання поведінки працівників у сфері їхньої діяльнос-

ті, де учасники комунікації встановлюють і розвивають ділові відносини на основі зафіксованих етичних норм. У кодексі як офіційному документі банківської сфери постулюються корпоративні принципи та правила етичної поведінки щодо соціальної відповідальності певної банківської установи перед працівниками, акціонерами, споживачами та широким загалом [2, 17].

Кодекси корпоративної етики в установах розглядаються як засіб впливу на ціннісну сферу особистості, порушують важливі етичні проблеми, які виникають у діловій сфері, актуалізуючи при цьому етичний дискурс. *Етичний дискурс* — це процес узгодженої міжсуб'єктної мовно-комунікативної взаємодії, який реалізується у прийнятті суб'єктами комунікації вербалізованих норм та правил ділової поведінки — кодексу корпоративної етики.

Аналіз змісту кодексів корпоративної етики банківських установ показав, що, на відміну від інших нормативних документів, корпоративні етичні кодекси не мають чітко визначеної форми та різняться за обсягом і змістом. Обсяг досліджуваних текстів етичних кодексів варіює від кількох абзаців до декількох десятків сторінок.

Відомо, що кодекси корпоративної етики мають різну форму та виступають у вигляді:

- *корпоративних кредо*, тобто загальних етичних положень щодо способу ведення бізнесу; такі кодекси сформульовані у вигляді набору етичних принципів, яких певна установа обіцяє дотримуватися у своїй діяльності [5, 7–8];

- *правил етичної поведінки*, що регулюють різні аспекти службової діяльності, торкаючись ситуацій, пов'язаних з моральним вибором: стосунки з клієнтами та постачальниками, конфлікт інтересів, заборона хабарів, права та обов'язки працівників установи, екологічні проблеми, конфіденційна інформація тощо [6, 17].

Зауважимо, великі корпорації (*Procter & Gamble, Coca-Cola, Motorola, Hewlett-Packard, Ernst & Young* тощо) тяжіють до створення детального за змістом та повного за обсягом тексту кодексу корпоративної етики, який поєднує у собі як загальні етичні положення щодо способу ведення бізнесу, так і правила етичної поведінки.

Загальна структура такого змісту кодексу корпоративної етики включає: *заголовок*; *преамбулу* — вступне слово президента компанії та виклад головних етичних принципів, якими керується банк; *основну змістову частину* — послідовний виклад правил поведінки, часто у вигляді поділу документа на підпункти; *заклучну частину* — додаткові положення та різноманітну інформацію про банк [6, 61–63].

У зарубіжних текстах кодексів корпоративної етики вирізняються ознаки трьох типів дискурсу: ділового, законодавчого та рекламного. Їх актуалізація у текстах кодексів корпоративної етики підкреслює складний поліфункціональний характер досліджуваних текстів, які виконують цілу низку функцій: основних — прескриптивну, інформативну і регулятивну, а також додаткових — інспіративну, захисну та рекламну.

У рамках адресантно-адресатних відносин виокремлюють два типи кодексів корпоративної етики:

- *внутрішньо зорієнтовані*, що сформульовані для співробітників і передбачають дотримання норм ділової етики та чітку

субординацію адресантно-адресатних відносин;

- *зовнішньо зорієнтовані*, адресовані широкому загалу (потенційним споживачам), які подають самоопис банку у вигляді норм з метою реклами та наголошують на кооперації між банком та його співробітниками.

Корпоративні кодекси можуть бути різними за формою викладу та рубрикації. Це залежить від специфіки конкретних галузей, регіонів, підприємств, уподобань керівництва тощо. Однак, у змістовному плані в них має бути відображений ряд ключових принципів та ідей, які слід розглядати як регулюючий початок в організації трудових відносин на підприємстві [1, 28]:

- *Принцип відкритості*. Цілі, завдання та інші аспекти діяльності установи мають бути відкриті і зрозумілі для співробітників, яким потрібно розуміти, що і навіщо вони роблять. Тільки в цьому випадку можливе формування ефективної мотивації праці. Цей принцип стосується і положень самого кодексу корпоративної етики, а також інших важливих корпоративних документів.

- *Принцип людської гідності*. Необхідно пам'ятати, що господарська діяльність у кінцевому рахунку здійснюється в ім'я людини, і в трудовому процесі не повинна обмежуватися її гідність. Це стосується як методів виробництва, так і практики безпосередніх міжособистісних контактів в організації.

- *Принцип співучасті*. Він стосується прийняття рішень з важливих питань, що торкаються гарантії та умови зайнятості, добробут співробітників тощо. Керівництву слід уникати односторонніх силових методів, “проштовхування” рішень, інакше є ризик зіткнутися з опором працівників, який може набувати вельми витончених форм [3, 173]. Крім того, участь працівників у прийнятті чи погодженні рішень створює відчуття причетності і сприяє зміцненню ідеї “спільної справи”.

- *Принцип субсидіарності (доповнюваності)*. Він стосується розмежування компетенції між різними рівнями управління та процедурних аспектів внутрішньобанківської діяльності. Принцип субсидіарності полягає

в тому, що рішення будь-якої проблеми переміщається на іншу, більш високу інстанцію тільки після вичерпання власних регулюючих можливостей нижчестоящего рівня. Це означає невтручання вищих структур, функціонування не за принципом їх всесильності, а за принципом доповнення.

Варто відзначити кілька важливих практичних аспектів розробки кодексу корпоративної етики для банківської установи:

- наукова основа, яка означає, що сформульовані у кодексі положення мають бути доказовими і реалістичними;
- облік зростаючої ролі людського і соціального виміру як універсальної тенденції соціально-економічного розвитку;
- виборче та творче використання конкретних напрацювань у сфері соціального менеджменту, що представляють передовий зарубіжний досвід;
- врахування української специфіки, історичного досвіду та національних традицій господарського життя;
- виклад простою, ясною, доступною мовою тощо.

Корпоративний кодекс є лише першим, але дуже важливим кроком на шляху формування етики трудових відносин між співробітниками банківської установи.



Література

1. Петюх В. М., Базиліук Б. Г., Герасименко О. О. Управління персоналом: Навч.-метод. посіб. — 3-тє вид., без змін. — К.: КНЕУ, 2009. — 320 с.
2. Радевич-Винницький Я. Етикетікультауспілкування: Навч. посіб. — 2-ге вид., перероб. і допов. — К.: Знання, 2008. — 291 с.
3. Стадник С. С., Йохна М. А. Менеджмент: Посіб. — К.: Академіздат, 2009. — 462 с.
4. Тимошенко Н. Л. Корпоративна культура: діловий етикет: Навч. посіб. — К.: Знання, 2009. — 391 с.
5. Шлаина В. Професійна культура менеджера: гендерний аспект сквозь призму соціоніки // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. — № 3. — 2011. — С. 7–8.
6. Шипіцина Ю. В. Етичний кодекс як різновид прескриптивного тексту // Тези доповідей міжнар. наук. конф., присвяченої 40-річчю Тернопільськ. держ. екон. ун-ту. — Тернопіль: Еліком, 2009. — С. 61–63.

В умовах формування ринку зміцнення конкурентних позицій організації потребує підвищення ефективності управління в усіх напрямках діяльності, у тому числі і банківської сфери. У змісті кодексів корпоративної етики реалізуються ознаки законодавчого, ділового та рекламного типів дискурсу, про що свідчить поліфункціональність кодексів, а також прагматичні параметри, притаманні окремим типам дискурсу: модальність, оцінка, тактики та стратегії, адресантно-адресатна взаємодія, певна сукупність різних мовленнєвих актів.

В условиях формирования рынка укрепление конкурентных позиций организации требует повышения эффективности управления во всех направлениях деятельности, в том числе и банковской сферы. В содержании кодексов корпоративной этики реализуются признаки законодательного, делового и рекламного типов дискурса, о чем свидетельствует полифункциональность кодексов, а также прагматичные параметры, присущие отдельным типам дискурса: модальность, оценка, тактики и стратегии, адресантно-адресатное взаимодействие, определенная совокупность разных языковых актов.

The increase of efficiency of management in all of directions of activity requires in the conditions of forming of market of strengthening of competition positions of organization, in a that number bank sphere. The signs of legislative, business and publicity types of diskursu will be realized in maintenance of codes of corporate ethics, about what testifies polifunkcional'nist' codes, and also pragmatic parameters, inherent the separate types of diskursu: modality, estimation, tacticians and strategies, adresantno is adresatna co-operation, certain aggregate of different movlennevikh acts.

Надійшла 28 січня 2013 р.