

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СУЧАСНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ОСВІТИ

УДК 378.046-021.64:336.71:174(043.3)

DOI <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2020.70-3.5>**Н. В. Михайлюк**старший викладач кафедри іноземних мов та міжкультурної комунікації
Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ОДИН ІЗ ВИДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ БАКАЛАВРІВ БАНКІВСЬКОЇ СПРАВИ

Статтю присвячено аналізу корпоративної культури як одного з видів професійної культури майбутніх бакалаврів банківської справи. Відзначено, що корпоративна культура діє на роботу всього підприємства і на управління персоналом (окремо і в цілому). Визначено, що корпоративна культура характеризує принципи та правила внутрішнього життя підприємства. Культура корпорації може впливати на основні цінності в організаційній структурі, системі управління, кадровій політиці. У статті розкривається сутність поняття корпоративної культури як сукупності найважливіших положень діяльності підприємства, зумовлених стратегією розвитку, що знаходять своє відображення в соціальних нормах і цінностях, які поділяє більшість працівників. Аналіз наукових досліджень дає змогу об'єднати велику кількість інтерпретацій цього визначення в декілька груп: функціональні, психологічні, описові, історико-генетичні, нормативні. Встановлено, що корпоративна культура включає в себе ієрархію цінностей, що домінує серед співробітників підприємства, та сукупність способів їх реалізації, що переважають у корпорації на певному етапі розвитку.

Особлива увага приділяється Кодексу корпоративної етики, що представляє собою набір правил, норм та принципів, яких повинні дотримуватись співробітники підприємства. Цей документ регулює потребу будувати правильні взаємовідносини з колективом та суспільством, дотримуватись усіх етичних стандартів у повсякденній діяльності та повсякчас орієнтуватися в цінності банку. Виявлено, що Кодекс встановлює етичні та професійні стандарти банку та шляхи їх дотримання, шляхи виявлення і запобігання потенційних ризиків, розв'язання проблем, що мають етичний аспект. Сформульовані вимоги до керівників та співробітників банку, які передбачають знання правил і принципів Кодексу та дотримання їх під час виконання своїх посадових обов'язків та спілкування з колегами, клієнтами, контрагентами; вміння якісно та сумлінно виконувати свої посадові обов'язки та інші завдання, поставлені банком.

У статті досліджені такі структурні елементи професійної культури, як її складові компоненти, джерела, механізми та шляхи формування. Доведено, що корпоративна культура має досить складну систему і організацію, яка допомагає впровадити правила і норми, які сприяють потужності корпорації, а отже, потужності та стабільності економіки держави.

Ключові слова: корпоративна культура, управління персоналом, чинники ідентифікації компанії, ієрархія цінностей, внутрішньогрупові норми та моделі поведінки, Кодекс корпоративної етики банку.

Постановка проблеми. Потреби сучасного суспільства, яке стрімко розвивається, формують основи вищої освіти, яка покликана виховати в людині потяг до нових знань, підвищення рівня компетентності у своїй професійній сфері. Вища освіта є базою для розвитку професійної майстерності і професійної культури будь-якого фахівця. Ми намагаємося розглядати професійну культуру майбутніх бакалаврів банківської справи в контексті професійних знань, умінь та навичок, готовності до аналізу й оцінки професійно-етичних проблем, прийняття самостійних рішень, комунікативної майстерності, професійного вдосконалення. Одним із видів професійної культури є корпоративна культура, яка встановлює правила та регламентує роботу всього підприємства. Але

у частини працівників відсутня необхідна професійна кваліфікація і практичний досвід, відповідно, недостатньо сформована корпоративна культура. У статті ми намагалися розглянути теоретичні основи корпоративної культури працівників банківських установ і сформулювати нормативні правила, які б допомогли підвищити корпоративну культуру підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз наукових публікацій із педагогіки, психології, економіки, соціології, загальної культури свідчить про те, що питання корпоративної культури викликає інтерес у фахівців різних галузей. Зокрема, цим питанням займалися І. Отенко, М. Чепелюк, Л. Седова, М. Дороніна, А. Доронін, В. Вовк, А. Гриненко, М. Іщанова, Н. Ізюмцева, Д. Кац та інші науковці.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є аналіз сутності поняття «корпоративна культура» в рамках професійної культури працівників банківських підприємств.

Виклад основного матеріалу. На наш погляд, одним із видів професійної культури, на який слід звернути увагу, є корпоративна культура. Теоретики та практики управління останнім часом дедалі більше приділяють уваги цьому питанню. Корпоративна культура формується на базі організаційної культури. Вона повною мірою пояснює всі складові частини управління підприємством: стратегію, цілі, ринкові ніші, стан продуктивності праці, якість товарів та послуг, відношення до споживачів, конкурентів і т. д.

Корпоративна культура впливає як на процес управління персоналом, так і на роботу підприємства в цілому. Так, чим вище рівень корпоративної культури, тим у меншому ступені персонал має потребу в чіткому регламентуванні діяльності, в директивах, настановах, детальних схемах і докладних інструкціях. До того ж чим вище рівень корпоративної культури, тим вище престиж і конкурентоспроможність підприємства.

Корпоративна культура в системі управління персоналом підприємства повинна розглядатися як стратегічний інструмент, що дозволяє орієнтувати усі його підрозділи та усіх працівників на загальні цілі, підвищувати ініціативу персоналу, забезпечувати відданість загальній справі, полегшувати спілкування [1].

Питанням корпоративної культури цікавились численні зарубіжні та вітчизняні науковці, економісти, менеджери, соціологи, психологи, фахівці із загальної культурології та менеджменту. Існує велика кількість інтерпретацій поняття «корпоративна культура», тому прийнято систематизувати ці визначення у змістовні групи.

Функціональні визначення корпоративної культури описують функції корпоративної культури в організації: роль культури як комплексного механізму регуляції поведінки і передачі цінностей між працівниками організації, а також її соціальну роль.

Психологічні визначення корпоративної культури описують особливості адаптації працівника до організаційного середовища, формування звичок та навчання працівника.

Описові визначення корпоративної культури включають перелічення усіх елементів корпоративної культури – вичерпний список усього, що охоплює корпоративна культура.

Історико-генетичні визначення корпоративної культури включає у це поняття процеси соціального та культурного наслідування, традицію, здатність корпоративної культури до розвитку та участь працівників в її перетворенні та зміні.

Нормативні визначення корпоративної культури об'єднують у собі ті інтерпретації культури,

які орієнтовані на норми і зразки поведінки, загальноприйняті або очікувані схеми вчинків і дій працівників організації [2].

У контексті питання формування професійної культури майбутніх бакалаврів банківської справи ми вважаємо доцільним погодитися з визначенням цього терміна науковцями А. Гриненко і М. Іщановою: «Корпоративна культура – своєрідна система, що включає зовнішні чинники ідентифікації компанії, організацію бізнес-процесів, цінності, переконання, традиції, що спрямовані на досягнення організацією своїх стратегічних цілей, враховуючи потреби та цінності орієнтації працівників та потреби клієнтів» [3].

Корпоративна культура – в основному невидима частина організації. Це не применшує її впливу на поведінку співробітників, але ускладнює аналіз і керування нею. Вона може бути детально регламентована документами, можуть бути декларовані лише окремі її принципи і, врешті, вона може існувати без будь-яких письмових правил [2].

Корпоративна культура визначає принципи та правила внутрішнього життя підприємництва. Культура корпорації може розглядатися як представлення основних цінностей в організаційній структурі, системі управління, кадровій політиці, впливаючи на них.

Корпоративна культура – це сукупність найважливіших положень діяльності підприємства, зумовлених місією та стратегією розвитку, що знаходять своє відображення в соціальних нормах і цінностях, які поділяє більшість працівників.

Така культура дозволяє відрізнити одну корпорацію від іншої, генерує прихильність цілям корпорації, створює атмосферу ідентифікованості для членів корпорації, зміцнює соціальну стабільність, є контролюючим механізмом, що направляє і формує відносини та поведінку працівників.

Корпоративна культура є специфічною формою існування взаємозалежної системи, що включає в себе ієрархію цінностей, що домінує серед співробітників підприємства, та сукупність способів їх реалізації, що переважають у корпорації на певному етапі розвитку.

Виходячи з вищенаведеного, корпоративна культура, з одного боку, є системою особистих і колективних цінностей, що приймаються та поділяються всіма членами корпорації. З іншого боку, під корпоративною культурою розуміють набір прийомів і правил вирішення проблеми зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції працівників, правил, що виправдали себе в минулому та підтвердили свою актуальність сьогодні.

Складовими частинами корпоративної культури є:

- 1) прийнята система лідерства;
- 2) стилі дозволу конфліктів;
- 3) чинна система комунікації;

4) прийнята символіка і гасла, герби, ритуали.

На корпоративну культуру в цілому впливають звички та вподобання окремих співробітників корпорації, їхні потреби й інтереси, політичні погляди, професійні інтереси, моральні цінності, темперамент.

Джерелами формування корпоративної культури виступають:

1) система особистих цінностей та індивідуально-своєрідних способів їх реалізації;

2) способи, форми та структура організації діяльності, що втілюють деякі цінності, в тому числі й особисті цінності керівників підприємств;

3) уявлення про оптимальну та припустиму модель поведінки співробітника в колективі, що відображає систему внутрішньогрупових цінностей, що склалися.

Механізм формування корпоративної культури полягає у взаємодії її джерел, значенні та ієрархії цінностей. Ієрархічна система виділених у такий спосіб цінностей породжує найбільш адекватну сукупність способів їх реалізації, що втілюються у способах діяльності та формують внутрішньогрупові норми та моделі поведінки.

Формування корпоративної культури може відбуватися чотирма шляхами:

1) довгостроковою практичною діяльністю;

2) діяльністю керівника чи власника (власна культура);

3) штучним формуванням організаційної культури фахівцями консультаційних організацій;

4) природним відбором найкращих норм, правил і стандартів, запропонованих керівником і колективом.

До складових елементів корпоративної культури відносять:

1) якості особистості, такі як бажання конкурувати, уміння переконувати;

2) прагнення відігравати роль неформального лідера;

3) терпимість до рутинної адміністративної роботи.

В успішно працюючих підприємствах існує власна культура, що допомагає їм у досягненні позитивних результатів. У кожній великій корпорації існує цілий набір правил, норм, принципів гри, згідно з якими окремі групи визначають свою поведінку. При цьому носіями культур цих груп є окремі особистості, що виражають подібні інтереси [4].

Набір правил, норм та принципів, яких повинні дотримуватись співробітники підприємства, документально зафіксований у Кодексі корпоративної етики. Цей Кодекс не є трудовим договором, але дотримання норм та правил, викладених у Кодексі та внутрішніх нормативних документах організації, є обов'язковою умовою для роботи. Як приклад розглянемо Кодекс акціонерно-комерційного банку «Альфа-Банк». Під час прийняття на роботу кожен співробітник підписує лист-ознайомлення з Кодексом. Кодекс корпо-

ративної етики банку – це офіційний документ, який визначає стандарти діяльності банку та ділової поведінки співробітників, а також відповідальність за порушення цих норм. Цьому Кодексу зобов'язані слідувати всі співробітники банку, незалежно від стажу роботи, рівня посад, особистих звичок тощо. Цей документ регулює потребу будувати правильні взаємовідносини з колективом та суспільством, дотримуватися усіх етичних стандартів у повсякденній діяльності та повсякчас орієнтуватися в цінностях банку.

«Кодекс встановлює:

1) етичні та професійні стандарти банку та шляхи їх дотримання;

2) єдині цінності, правила ділової поведінки та етики, спрямовані на підвищення ефективності та культури, фінансової стабільності банку, зміцнення взаємної довіри, взаємної поваги та порядності;

3) шляхи виявлення і запобігання потенційних ризиків, розв'язання проблем, що мають етичні аспекти;

4) шляхи підвищення і збереження довіри до банку з боку ділової спільноти, зміцнення репутації відкритого і чесного учасника ринку.

Вимоги до керівників та співробітників банку:

1) знати правила і принципи Кодексу та дотримуватися їх під час виконання своїх посадових обов'язків та спілкування з колегами, клієнтами, контрагентами;

2) якісно та сумлінно виконувати свої посадові обов'язки та інші завдання, поставлені банком;

3) використовувати своє службове становище виключно для виконання своїх посадових обов'язків і доручень керівників, наданих на підставі та в межах їх повноважень. Під час виконання своїх посадових обов'язків керівники зобов'язані діяти на користь банку та клієнтів і ставити інтереси банку вище власних;

4) усі співробітники банку повинні уникати конфлікту інтересів та не створювати передумов для його виникнення.

Норми та правила Кодексу охоплюють такі питання, як:

1) фінансова та статистична звітність;

2) посадовий злочин, економічний злочин (шахрайство);

3) політика щодо дотримання культури управління ризиками;

4) норми щодо запобігання порушенню прав споживачів;

5) порядок дій керівників та інших працівників для запобігання шкоди майну банку;

6) заборона використання службового становища керівниками банку та іншими працівниками банку з метою отримання несправедливих персональних переваг або надання таких переваг третім особам;

7) норми щодо запобігання корупційним діям та хабарництву;

8) гарантії рівності відносин між банком та його клієнтами, працівниками, постачальниками та конкурентами;

9) обмеження щодо дарування та отримання подарунків;

10) вимоги до прийнятої персональної поведінки працівників банку;

11) принципи обробки, зберігання та розповсюдження конфіденційної та інсайдерської інформації;

12) повідомлення про зловживання та не добросчесну поведінку.

Порушення положень цього Кодексу може слугувати підставою для накладення адміністративних, дисциплінарних та інших заходів, аж до припинення трудових відносин відповідно до чинного законодавства» [5].

Висновки та пропозиції. Отже, проведене дослідження підтверджує, що корпоративна культура є невід'ємною складовою частиною професійної культури працівників банківських установ. Вона має досить складну систему і організацію. Вона допомагає впровадити правила і норми, за допомогою яких створюється професійна атмосфера, здатна підвищити рівень діяльності банківської установи. Висока корпоративна культура сприяє потужності корпорації, а отже потужності та стабільності економіки держави.

Список використаної літератури:

1. Корпоративна культура в системі управління персоналом підприємства. URL: <https://>

pidruchniki.com/12980108/menedzhment/korporativna_kultura_sistemi_upravlinnya_personalom_pidpriemstva (дата звернення: 24.03.2020).

2. Корпоративна культура. Поняття і сутність корпоративної культури. URL: https://pidruchniki.com/1365060652454/menedzhment/korporativna_kultura (дата звернення: 24.03.2020).

3. Гриненко А., Іщанова М. Корпоративна культура соціально-відповідального банку. URL: [4https://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=2ahUKEwjH9ePjkrHoAhWxyKYKHcZLCLYQFjADegQIBRAB&url=http%3A%2F%2Fwww.irbis-nbuv.gov.ua%2Fcgi-bin%2Firbis_nbuv%2Fcgiirbis_64.exe%3FC21COM%3D2%26I21DBN%3DUJRN%26P21DBN%3DUJRN%26IMAGE_FILE_DOWNLOAD%3D1%26Image_file_name%3DPDF%2FUap_2015_2_4.pdf&usg=AOvVaw2saSiSnTvphDcRsJ3DrL9](https://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=2ahUKEwjH9ePjkrHoAhWxyKYKHcZLCLYQFjADegQIBRAB&url=http%3A%2F%2Fwww.irbis-nbuv.gov.ua%2Fcgi-bin%2Firbis_nbuv%2Fcgiirbis_64.exe%3FC21COM%3D2%26I21DBN%3DUJRN%26P21DBN%3DUJRN%26IMAGE_FILE_DOWNLOAD%3D1%26Image_file_name%3DPDF%2FUap_2015_2_4.pdf&usg=AOvVaw2saSiSnTvphDcRsJ3DrL9) (дата звернення: 24.03.2020).

4. Корпоративна культура. URL: <https://xreferat.com/60/7369-1-korporativna-kul-tura.html> (дата звернення: 24.03.2020).

5. Кодекс корпоративної етики. URL: https://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=11&ved=2ahUKEwi5zvjiSbHoAhUgy8QBhb-7Ajo4ChAWMAB6BAgCEAE&url=https%3A%2F%2Falfabank.ua%2Fupload%2FKodeksu.pdf&usg=AOvVaw1BAcBlw-O_WqnNwP6H5-fM (дата звернення: 24.03.2020).

Mikhailyuk N. Corporate culture as one of the types of professional culture of future bachelors of banking

The article is devoted to the analysis of corporate culture as one of the types of professional culture of future bachelors of banking. It is noted that the corporate culture affects the work of the entire enterprise and personnel management (separately and as a whole). It is determined that corporate culture characterizes the principles and rules of internal life of the enterprise. The culture of the corporation can influence the core values in the organizational structure, management system, personnel policy. The article reveals the essence of the concept of corporate culture as a set of the most important provisions of the enterprise, due to the development strategy, which are reflected in the social norms and values shared by most employees. The analysis of scientific research makes it possible to combine a large number of interpretations of this definition into several groups: functional, psychological, descriptive, historical-genetic, normative. It is established that corporate culture includes a hierarchy of values that dominates among employees of the enterprise and a set of ways to implement them, which prevail in the corporation at a certain stage of development.

Particular attention is paid to the Code of Corporate Ethics, which is a set of rules, regulations and principles that must be followed by employees. This document regulates the need to build the right relationship with the team and society, adhere to all ethical standards in everyday activities and always focus on the values of the bank. It was found that the Code establishes ethical and professional standards of the bank and ways to comply with them, ways to identify and prevent potential risks, solve problems with ethical aspects. Required requirements for managers and employees of the bank, which provide knowledge of the rules and principles of the Code and their observance in the performance of their duties and communication with colleagues, customers, contractors; ability to perform their duties and other tasks assigned by the bank in a quality and honest manner.

The article examines such structural elements of professional culture as its constituent components, sources, mechanisms and ways of formation. It is proved that corporate culture has a rather complex system and organization that helps to implement rules and regulations that contribute to the capacity of the corporation, and hence the capacity and stability of the state economy.

Key words: corporate culture, personnel management, company identification factors, hierarchy of values, intragroup norms and models of behavior, Code of corporate ethics of the bank.