

ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА ТА КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА: АНАЛІЗ НОВІТНІХ ПІДХОДІВ

Іваненко Олена Іванівна

ORCID ID: 0000-0002-6383-3646

канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри статистики,
інформаційно-аналітичних систем і демографії

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Україна

Корпоративна етика – один з важливих розділів корпоративного кодексу. Саме його вносять в welcome book, щоб новачки могли якісніше пройти процес адаптації в компанії і швидко ознайомитися з нормами компанії.

Корпоративна етика компанії будується на спільних цінностях, традиціях і нормах поведінки співробітників. Її базу складають: цінності компанії, які розділяє кожен співробітник; дотримання загальної місії компанії; віра в успіх компанії; продуктивна співпраця між працівниками, що дозволяє досягати спільних цілей; кар'єрний розвиток: тренінги, курси, підвищення кваліфікації; мотивація, оцінка роботи, винагорода; норми ділової поведінки, стиль одягу.

Сукупність цих характеристик і становить етичну базу. Кожен співробітник, приходячи в компанію, дотримується цих правил і тим самим формує корпоративну культуру компанії [1].

Етичні правила та корпоративна культура постійно розвиваються, що відображає мінливі цінності та вимоги суспільства. Новітні підходи до цих областей можуть включати відповідні зміни у бізнес-процесах.

Стійкість і соціальна відповідальність. Компанії дедалі більше орієнтуються створення стійких і екологічно відповідальних бізнес-моделей. Це може включати зменшення вуглецевого сліду, підтримку соціальних програм і участь у благодійності.

Рівність та диверсифікація. Прагнення інклюзивності та рівних можливостей для всіх співробітників, незалежно від статі, раси, сексуальної орієнтації або фізичних особливостей.

Цифрова етика. Зі збільшенням ролі технологій у бізнесі постає питання про етику у використанні даних, штучного інтелекту, приватності та кібербезпеки.

Гнучкі робочі умови. Корпоративна культура змінюється у бік більш гнучких графіків роботи, віддаленої роботи та приділяє більше уваги балансу між роботою та особистим життям.

Культура відкритості та прозорості. Компанії намагаються створювати атмосферу відкритості, де співробітники можуть вільно висловлювати свої думки, пропонувати ідеї та обговорювати проблеми.

Розвиток лідерства з упором на емоційний інтелект. Компанії починають цінувати навички управління, засновані на емоційному інтелекті, здатність до емпатії, розуміння потреб та мотивацій співробітників.

Ці новітні підходи відображають прагнення компаній до більш гуманних, відповідальних та адаптивних моделей бізнесу, що сприяє покращенню робочих умов та розвитку більш здорових організаційних культур.

Концептуальним підходом до організації збалансованої системи управління бізнесом та реалізації інформаційно-методичної підтримки прийняття управлінських рішень у відповідності з прийнятою стратегією розвитку є Balanced Scorecard (BSC).

BSC - це модель управління компанією, яка враховує різні аспекти діяльності організації, складовими якої є чотири основні перспективи:

1. Фінансова перспектива включає оцінку фінансових показників, таких як

економічно додана вартість, вартість бізнесу, обсяг чистого прибутку, рентабельність залученого капіталу, оборотність активів тощо. Це допомагає визначити фінансовий успіх компанії.

2. Клієнтська (клієнтсько-орієнтована) перспектива оцінює задоволеність клієнтів, їхні вимоги, рівень обслуговування та утримання клієнта, обсяг ринку, ринкову частку в цільовому сегменті, силу бренду та інші аспекти, що стосуються відносин з клієнтами.

3. Внутрішня (процеси) перспектива фокусується на внутрішніх процесах компанії, таких як ефективність виробництва, управління якістю, активність та ефективність інноваційного процесу, основні напрями операційного процесу, такі як виготовлення, збут, післяпродажне обслуговування, взаємодія підрозділів, система прийняття рішень та інші процеси, які впливають на виконання мети.

4. Навчально-розвиткова (потенціал) перспектива враховує потенціал розвитку компанії, включаючи розвиток персоналу, здібності, навчання та навички, мотивацію, лояльність, ініціативність персоналу, корпоративну культуру, умови праці, рівень заробітної платні, впровадження нових технологій та інші фактори, що впливають на майбутній успіх.

Ці чотири перспективи узгоджуються для створення балансованої стратегії, яка допомагає компанії досягати своїх цілей, враховуючи не лише фінансові показники, але й інші ключові аспекти її діяльності. При цьому головною метою є збільшення вартості компанії (рис. 1).

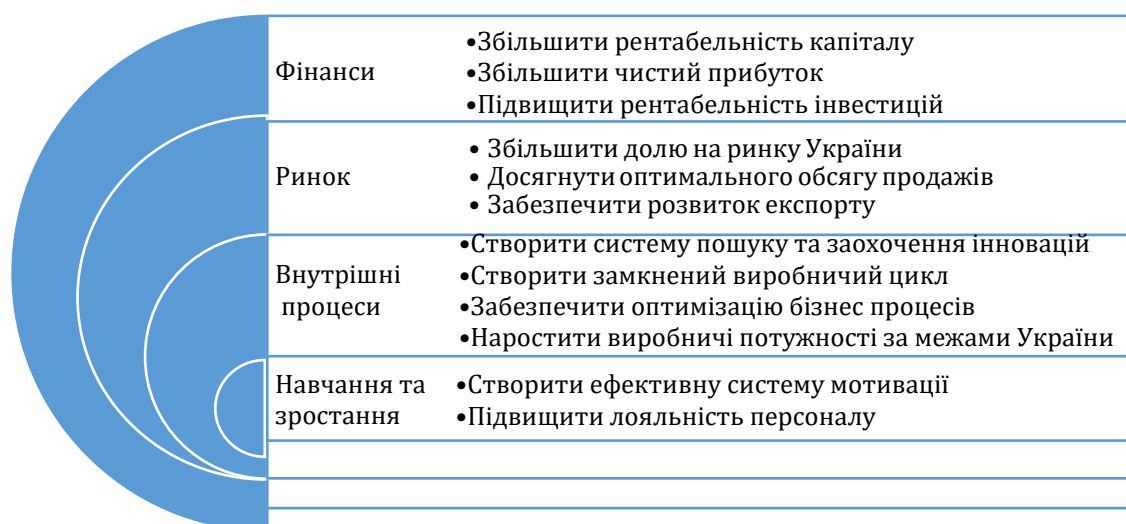


Рис. 1. Схема стратегічної карти BSC [авторська розробка]

Балансована система показників - це стратегічний інструмент управління, що використовується компаніями для вимірювання, контролю та забезпечення виконання стратегічних цілей. Але для успішного досягнення цілей у співробітника повинна бути мотивація до дій. Система мотивації на базі BSC може виглядати наступним чином [3]:

1. Фінансові показники.

• Мотивація: бонуси, премії, частка в прибутку компанії.

2. Клієнтські показники.

• Мотивація: премії за відгуки, бонуси за досягнення показників задоволеності клієнтів.

3. Внутрішні процеси.

• Мотивація: бонуси за досягнення оптимальних показників продуктивності.

4. Навчання та розвиток.

• Мотивація: оплата навчання, кар'єрний розвиток, премії за підвищення кваліфікації.

Існує декілька типів зв'язків значень KPI і розміру премії, а саме фіксований, дискретний і пропорційний. Прикладом фіксованого зв'язку є нарахування премії при досягненні значень KPI рівня 80% або 100%. Дискретний зв'язок передбачає залежність нарахування премії від покрокового підвищення результатів на кожні 20%. Пропорційна залежність від досягнутого рівня показників KPI характеризує пропорційний зв'язок (рис. 2, табл.1).

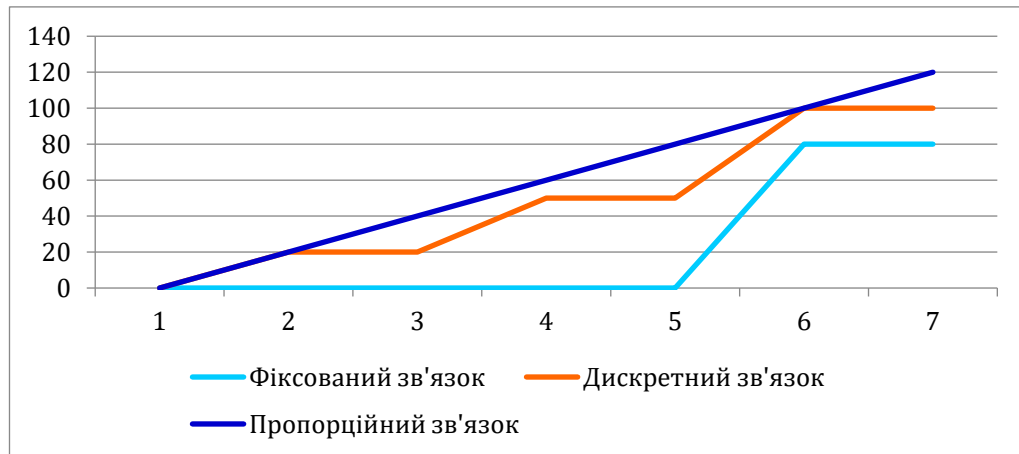


Рис. 2. Типи зв'язків значень KPI і розміру премії [авторська розробка]

Таблиця 1

Приклад системи преміювання за BSC

KPI	Річна премія	Квартальна премія	Місячна премія	Вага KPI в річній премії	Вага KPI в квартальній премії	Вага KPI в місячній премії	Характер зв'язку
Співвідношення річної, квартальної та місячної премії	30	30	40				
Рентабельність капіталу				30			Дискретна
Доля податків в доході					35		Дискретна
Рентабельність інвестицій				30			Дискретна
Середня вартість залученого капіталу					30		Дискретна
Індекс оптимальної ціни						50	Дискретна
Доля операційних витрат в доході					35		Дискретна
Виконання бюджету						50	Пропорційна
Оцінка ефективності фінансового планування і бюджетування				20			Дискретна
Оптимальність організаційної структури управління				20			Дискретна

[авторська розробка]

Список використаних джерел:

1. Леонова О. (2023) Корпоративна етика: що це і навіщо вона потрібна в 2023 році. Блок HR HURMA. Вилучено з: <https://hurma.work/blog/korporativna-etika-shho-cze-i-navishhovona-potribna-v-2020-roczy/>.
2. Шейн Е. (2019) Посібник із виживання корпоративної культури / Е. Шейн [3-є видання]. Wiley; ISBN 978-1119212287.
3. Professional Academy. (2023) Marketing Theories - Balanced Scorecard. Вилучено з: <https://www.professionalacademy.com/blogs/marketing-theories-balanced-scorecard/>
4. Ігнат'єва І. А., Гарафонова О. І. (2013) Корпоративне управління: підручник. Київ: Центр учб. л-ри», 2013. 600 с.
5. Humble Leadership: The Power of Relationships, Openness, and Trust with Peter A. Schein (2018) Berrett-Koehler Publishers; ISBN 978-1523095384.