

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В БАНКУ

Анотація. Розглянуто сутність корпоративної культури. Визначено особливості організації корпоративної культури банку. Розкрито принципи та завдання корпоративної культури банку. Визначено напрями підвищення корпоративної культури в банку.

Аннотация. Рассмотрена сущность корпоративной культуры. Определены особенности организации корпоративной культуры банка. Раскрыты принципы и задачи корпоративной культуры банка. Определены направления повышения корпоративной культуры в банке.

Annotation. Essence of corporate culture is considered in the article. The features of organization of corporate culture of bank are determined. Principles and tasks of corporate culture of a bank are exposed. Directions of increase of corporate culture in a bank are defined.

Ключові слова: корпоративна культура, принципи, завдання корпоративної культури, організація корпоративної культури.

Сучасні умови ведення банківського бізнесу, які характеризуються зростанням конкуренції на пріоритетних сегментах ринку банківських послуг, вимагають зміни парадигми управління банківською діяльністю та формування корпоративної культури, адекватної потребам ринку та орієнтованої на задоволення вимог клієнтів. За цих обставин актуальним питанням є систематизація, стандартизація корпоративної культури та проведення комплексу заходів, спрямованих на підвищення якості обслуговування клієнтів і впровадження корпоративних стандартів на практиці.

Метою даної роботи є визначення особливостей організації корпоративної культури у банківській установі.

Дослідженню особливостей формування корпоративної культури присвячені роботи таких зарубіжних та вітчизняних вчених: Е. Шейна, Д. Валоого, І. Владимирової, Є. Іменітова, У. Бреддіка, В. Співака, Т. Незнакової, А. Кирилова, Г. Хофштеда, М. Дороніної тощо. Незважаючи на значну кількість публікацій у цій сфері, сьогодні відсутній єдиний теоретичний базис формування корпоративної культури в цілому та у банківських установах зокрема, що потребує подальших досліджень.

У сучасних умовах корпоративну культуру нарівні з ефективністю діяльності визначають як ключовий фактор, що впливає на рівень конкурентоспроможності банківських установ. Аналіз діючої практики управління в банківських установах свідчить, що банки в цілому обізнані з принципами корпоративного управління, але не володіють достатньою мотивацією або ресурсами для покращення тих питань корпоративного управління, що не охоплюються вимогами законодавства. Більшість банків розцінюють статус корпоративного управління в банківському секторі як слабзорозвинений і вважають за потрібне внесення відповідних змін до законодавства [1].

Створення сучасної інтегрованої системи управління персоналом на цей час вважається однією з основних умов реалізації стратегії банківської установи. При цьому саме корпоративна культура багато в чому визначає, якими будуть структура організації, її основні бізнес-процеси, системи підбору, мотивації, розвитку, винагороди персоналу тощо [2].

Переорієнтація філософії роботи банків виключно на клієнтів як стратегічного напрямку, у першу чергу, потребує перегляду структури організації, що обумовлює необхідність зміни методів управління і, як наслідок, зміни поведінки співробітників. Традиційно оптимальна організаційна структура дозволяє вирішити такі завдання: визначення ступеня централізації процесів управління; здійснення організаційного обособлення (департаменталізація); знаходження оптимального рівня керованості; розподіл праці; раціональна організація комунікацій і координація; правильний розподіл повноважень та відповідальності між частинами організаційної структури [3].

Крім того, в основу формування ефективної, орієнтованої на клієнта корпоративної культури, можуть бути покладені принципи, визначені у роботі [4]:

- створення атмосфери взаємної довіри й поваги між усіма учасниками корпоративних відносин;
- суворе дотримання загальноприйнятих стандартів ділової етики при здійсненні щоденної діяльності, у тому числі поважне ставлення до своїх конкурентів, недопущення незаконних форм боротьби, використання тільки коректних методів, що відповідають корпоративній етиці;
- забезпечення рівного відношення до всіх акціонерів;
- своєчасне й достовірне розкриття інформації про діяльність банку перед учасниками корпоративних відносин;
- створення всебічної й діючої системи контролю за здійсненням найбільш істотних угод банку;
- постійне вдосконалювання стандартів корпоративної поведінки.

Аналіз економічної літератури та практики ведення банківського бізнесу дозволив визначити також напрями підвищення корпоративної культури в банку: розробка загальноприйнятих стандартів ділової етики та поведінки співробітників; урахування прав усіх акціонерів банку; спрямування на формування ефективної організаційної структури, що пов'язано зі зміною методів управління й, як наслідок, зміною поведінки співробітників; визначення системи мотивації співробітників; створення позитивного соціально-психологічного клімату всередині банку та умови, що дозволяють кожному співробітнику підвищити рівень професійної підготовки тощо; забезпечення зовнішньої

встановлення довгострокових взаємовідносин із клієнтами та підвищення довіри до установи в цілому. Принципи корпоративної культури, стандарти ділової етики та поведінки співробітників мають бути закріплені в спеціальному документі – Корпоративному кодексі.

Наук. керівн. Лаптев В. І.

Література: 1. Дослідження корпоративного управління в банківському секторі України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.ifc.org/ifcext/ubcg.nsf/AttachmentsByTitle/SurveyCGBanks2004UA.pdf/\\$FILE/SurveyCGBanks2004UA.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/ubcg.nsf/AttachmentsByTitle/SurveyCGBanks2004UA.pdf/$FILE/SurveyCGBanks2004UA.pdf). 2. Ведущий портал о кадровом менеджменте. – Режим доступа : <http://www.hrm.ru/diagnostika-korporativnoj-kultur>. 3. Владыко С. Организационная структура коммерческого банка / С. Владыко // Банкаўскі веснік. – 2006. – № 3. – С. 29–36. 4. Особенности корпоративной культуры банков [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://corpculture.ru/content/osobennosti-korporativnoi-kultury-bankov>.