

включає: а) управління задоволеністю персоналу; б) розроблення системи комфортних і безпечних умов праці; в) розроблення системи підтримки соціальних умов праці й життя сімей персоналу підприємства; г) управління та адміністрування.

Здійснення якісного планування, організації, управління та розвитку бізнес-процесів підприємства, в першу чергу, процесів організації праці та управління персоналом, є обов'язковою умовою його загального стратегічного прогресу, неперервного вдосконалення й забезпечення конкурентоспроможності.

УДК 331.103/105

*О.В. Редкін, к.т.н., доцент,
А.М. Грибова, студентка
Полтавський національний технічний
університет імені Юрія Кондратюка*

СУЧАСНІ КОРПОРАТИВНІ СТАНДАРТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ТА ПОВЕДІНКИ ПЕРСОНАЛУ (СВІТОВИЙ ДОСВІД)

Всі передові компанії (підприємства та організації) світу організують свою діяльність, управління та розвиток на основі корпоративних стандартів поведінки й управління, основу яких було визначено в Кодексі корпоративної поведінки (або у Кодексі найкращої практики – Code of Best Practices).

У багатьох країнах світу (Великобританії, Німеччині, США, Франції, Бразилії, Японії, Південній Кореї, Мексиці, Індії, Малайзії, Сінгапурі тощо) існують національні стандарти, котрі розроблені на загальноприйнятих принципах. Кодекс стандартів корпоративної поведінки – це загальноприйняті чітко визначені норми і правила співіснування та життєдіяльності всіх членів корпорації. Вони існують у формі загальних принципів і практичних рекомендацій щодо порядку реалізації корпоративних відносин, у тому числі щодо організації праці та управління цим процесом.

В умовах розвитку ринкових відносин і відкритого демократичного суспільства, кодекс нормативної поведінки регламентує не тільки регуляторний механізм здійснення акціонерами права їх голосу, а й визначає порядок формування та діяльності вищого керівництва компанії (ради директорів), забезпечує прозорість і доступ до інформації щодо всіх аспектів діяльності компанії, керівництва, основних підрозділів і окремих посадових осіб.

Кодекс стандартів корпоративної поведінки створює умови для найкращої практики корпоративного управління, не ускладнюючи при цьому структуру і процес управління компанією (підприємством або організацією).

Кодекс корпоративної поведінки є рекомендаційним актом, оскільки він охоплює принципи, стандарти і правила, які викладені у формі норм і практичних рекомендацій (інструкцій) їх виконання.

Кодекс корпоративної поведінки надає компанії нові можливості. Дотримання компанією рекомендацій кодексу і, як наслідок цього,

виконання міжнародних загальноприйнятих стандартів корпоративного управління, виступає запорукою успіху компанії у її взаєминах із акціонерами та побудови ефективної структури управління.

Крім кодексів, розроблених для потреб ринку ініціативними групами та іншими організаціями, окремі компанії розробляють власні кодекси корпоративної поведінки з урахуванням специфічних особливостей і задач компанії. Ключовими елементами стандартів корпоративної поведінки працівників компанії є:

— лояльність – кожен працівник у своїй діяльності керується інтересами підприємства, приймає та поділяє його цінності, дотримується прийнятої стратегії, дотримуються корпоративної культури і норм організаційної діяльності та управління;

— орієнтація на роботу в команді – кожен працівник проявляє готовність і здатність до співпраці та ефективної взаємодії з колегами, є активним членом команди, наявними ресурсами бере участь у вирішенні проблем свого підрозділу і завдань команди підприємства в цілому;

— орієнтація на саморозвиток – кожен працівник постійно вдосконалює свій професійний рівень, завжди позитивно сприймає інновації, що впроваджуються на підприємстві;

— орієнтація на споживача і клієнта – для всього персоналу підприємства всі вимоги та побажання споживачів і клієнтів є цікавими і підлягають розгляду, бо клієнт (споживач) це рівноправний партнер підприємства і гідний відповідної уваги та поваги, з яким необхідно спілкуватися на рівних, а у разі потреби надавати відповідну допомогу, щоб отримати аналогічну відповідь і повагу від клієнта (споживача);

— орієнтація на якість та інші економічні характеристики продукції та підприємства, що забезпечують їх конкурентоспроможність і неперервний прогрес (удосконалення та розвиток);

— відповідальність – кожен працівник приймає на себе не тільки обов'язок, а й відповідальність за вчасність і якість результатів своєї праці, виконання своїх функцій (і обов'язків);

— орієнтація на фінансові результати діяльності підприємства є нормою поведінки та організації праці кожного працівника підприємства;

— інші елементи.

Таким чином для покращення стану будь-якого підприємства, їх власники та керівництво повинні не тільки розробити і прийняти до виконання стратегічні плани та програми свого розвитку, включаючи неперервне удосконалення організації та умов праці, а й упровадити сучасні корпоративні стандарти організації праці та інших форм діяльності (процесів) на підприємстві, а також створити кодекс корпоративної поведінки і культури, який мають виконувати як директор підприємства, так і будь-який його працівник (робітник). За таких обставин з'явиться стратегічний ефект – зростання конкурентоспроможності підприємства і добробуту всіх членів його трудового колективу (і власників тощо).