

8) створюючи інновацію цінності, забезпечується гучна популярність свого бренда: "Pandora" (забезпечила клієнтам можливість комбінувати різноманітні прикраси свого бренда у точках продажу та створювати індивідуальні речі на свій смак), "Swarovski" (створення штучних кристалів, які імітують напівкоштовні й дорогоцінні камені та цінуються вище самих оригіналів, при цьому значно поступаються в ціні), "FREY WILLE" (ексклюзивні емалеві прикраси, дизайн яких базується на шедеврах великого французького імпресіоніста Клода Моне, виділяється як своєю інтерпретацією художньої тематики, так і неповторним стилем).

Стратегія "блакитного океану" направлена не на обмеження виробництва продукції за більш високими цінами, а на створення нового попиту шляхом збільшення цінності для споживача за доступною ціною.

Таким чином, на основі проведених досліджень у статті визначено особливості застосування стратегії "блакитного океану" підприємствами ювелірної галузі. Дослідження особливостей використання стратегії "блакитного океану" показали, що цей процес неможливий без створення нової цінності для споживача. Вибір стратегії на основі виявлення та зміцнення ключових факторів конкурентної відповідності до виділених етапів даного процесу дозволять вітчизняним підприємствам підвищити ефективність діяльності й тим самим забезпечити високий рівень конкурентоспроможності в майбутньому. Напрямом подальшого дослідження є обґрунтування можливостей утримання стійкості і своєчасного оновлення стратегії "блакитного океану" вітчизняними підприємствами.

Наук. керівн. Салашенко Т. І.

Література: 1. Прогнози ювелірного ринку України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://forbes.ua/opinions/1353637-rochemu-stagniruet-yuvelirnyj-rynok>. 2. Томпсон А. А. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации : учебник / А. А. Томпсон, А. Дж. Стрикленд ; пер. с 9-го англ. изд. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 412 с. 3. Минцберг Г. Школы стратегий / Г. Минцберг, Б. Альстрэнд, Дж. Лэмпл ; пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского. – СПб. : Изд. "Питер", 2006. – 336 с. 4. Чан Ким У. Стратегия голубого океана / У. Чан Ким, Р. Моборн. – М. : Манн, Иванов, Фербер, 2012. – 304 с. 5. Огієнко С. О. Стратегічне управління підприємством у сучасних економічних умовах / С. О. Огієнко, В. О. Письмак // Економіка розвитку. – 2009. – № 3 (51). – С. 71–73. 6. Сторчевой М. А. Теория фирмы и стратегический менеджмент / М. А. Сторчевой // Вопросы экономики. – 2013. – № 1. – С. 131–146. 7. Шершньова З. Є. Стратегічне управління : підручник / З. Є. Шершньова – Вид. 2-ге, перероб. і доп. – К. : КНЕУ, 2004. – 699 с. 8. Балабанова Л. В. Управління реалізацією стратегій підприємства: маркетинговий підхід : монографія / Л. В. Балабанова, І. С. Фоломкіна ; М-во освіти і науки України, Донець нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. – Донецьк : [ДонНУЕТ], 2009. – 402 с. – (Школа маркетингового менеджменту). 9. Новый маркетинг [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://marketing.web-standart.net/node/49696>. 10. Клинов В. Г. Стратегический глобальный прогноз 2030 / В. Г. Клинов // Вопросы экономики. – 2012. – № 5. – С. 129–138.

УДК 005.73:[005.32:005.95]

Казмерчук М. Т.

Магістр 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

КОРПОРАТИВНИЙ КОДЕКС ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПОВЕДІНКОЮ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розглянуто важливий інструмент управління поведінкою персоналу підприємства – корпоративний кодекс. Узагальнено теоретико-методологічну та нормативну базу формування корпоративного кодексу. Подано рекомендації щодо формування та впровадження корпоративного кодексу на підприємстві.

Аннотация. Рассмотрен важный инструмент управления поведением персонала предприятия – корпоративный кодекс. Обобщена теоретико-методологическая и нормативная база создания корпоративного кодекса. Даны рекомендации по формированию и внедрению корпоративного кодекса на предприятии.



Annotation. The corporate code is considered as an important tool for personnel behavior management. The theoretical and methodological and regulatory framework of the corporate code formation is summarized. Recommendations for the development and implementation of corporate codes at enterprises are given.

Ключові слова: управління поведінкою персоналу, етичний кодекс, корпоративний кодекс, принципи корпоративного кодексу, корпоративне управління.

У сучасних умовах стрімкого розвитку набувають процеси централізації виробництва та капіталу компаній, що відбуваються під впливом глобалізації господарської діяльності. Цей процес призводить до створення ефективного механізму корпоративного управління, який набуває особливого значення для перспективного розвитку компанії.

Сучасний стан корпоративного управління в Україні характеризується низьким рівнем корпоративної культури, невідповідністю існуючої практики корпоративного управління загальноприйнятій принципам, недостатньою координацією дій органів державного управління у сфері регулювання корпоративних відносин, неефективністю управління державними корпоративними правами.

Тому постає необхідність у розвитку корпоративних відносин, що сприятиме залученню інвестицій в економіку України.

Наразі в Україні спостерігається значний прогрес в усвідомленні важливості ефективного корпоративного управління. Основним заходом для його реалізації є створення корпоративних кодексів підприємства.

Дослідженнями у напрямі вивчення та розвитку поняття "корпоративний кодекс підприємства" займалася ціла низка вітчизняних вчених: Д. Задихайло, О. Кібенко, Г. Назарова, В. Євтушевський, Г. Чайка, Т. Березянюк, І. Герчикова та ін. Проте проблема ще залишається недостатньо вивченою. Відсутні дослідження, які б повною мірою відображали особливості формування корпоративних кодексів на вітчизняних підприємствах.

Мета статті – дослідження процесів розробки, формування та використання корпоративних кодексів як вагомого інструменту процесу управління поведінкою персоналу підприємства.

Предмет статті – комплекс науково-теоретичних знань щодо розробки, формування та використання корпоративних кодексів на підприємствах.

Об'єкт статті – система розробки, формування та використання корпоративних кодексів на підприємствах.

Для успішної діяльності підприємства необхідні добре складені й опрацьовані внутрішні положення, які регулюють управлінські кадрові та інші питання діяльності підприємства [1]. До внутрішніх документів можна віднести: статут, договори, етичні кодекси та ін. Етичний кодекс є дієвим інструментом у процесі управління поведінкою персоналу підприємства.

У науковій літературі існує декілька класифікацій етичних кодексів (таблиця).

Таблиця

Класифікація етичних кодексів

Автор	Вид етичного кодексу	Характеристика
1	2	3
Євтушевський В. А. [2]	професійні	регулюють відносини всередині професійного співтовариства й ефективні для "вільних професій", де найбільш виражені професійні етичні дилеми
	корпоративні	регламентують ті відносини, коли найбільш значущі етичні дилеми задаються організацією
Чайка Г. Л. [3]	контракти	кодекси, які регулюють документ із докладно розробленими правилами, включаючи санкції, передбачені у випадках порушення кодексу
	соціальні	кодекси, які регулюють зобов'язання перед клієнтами, вкладниками, акціонерами, співробітниками тощо
	корпоративні	кодекси, які включають положення про цінності організації, її філософію та цілі (викладають основи корпоративної культури)
	професійні	кодекси, які визначають міжособистісні стосунки в організації і погоджують інтереси працівників та організації (наприклад, угоди, які укладаються між адміністрацією та профспілкою)

1	2	3
Малинин Е. Д. [4]	морально-етичні	кодекси, норми яких визначають вимоги, які висуваються до робітника та його поведінки
	поведінкові	кодекси, норми яких містять визначення та стимулювання високих стандартів поведінки для кожної категорії робітників
	професійні	кодекси, в яких закріплені правила поведінки, права та обов'язки для окремого виду професії
	корпоративні	кодекси, що регламентують рекомендації щодо дотримання учасниками корпоративних відносин правил бізнес-поведінки

Таким чином, аналізуючи наведену класифікацію етичних кодексів, найбільшу увагу привертає корпоративний кодекс, який є найпоширенішим типом етичних кодексів. Він увібрав у себе положення всіх різновидів етичних кодексів і є інтегрованим зведенням етичних норм і правил поведінки всіх учасників корпоративних відносин (акціонерів, менеджменту, працівників, клієнтів, партнерів і т. д.).

Розробка й запровадження корпоративних кодексів стає невід'ємною складовою ефективною діяльності та процесом управління поведінкою персоналу підприємства. Це пов'язано з тим, що корпоративна поведінка впливає на економічні показники діяльності підприємства та на його здатність залучати капітал, необхідний для економічного зростання.

Корпоративний кодекс – це документ, у якому викладається ставлення власників та керівництва компанії до сучасних тенденцій і проблем у сфері корпоративного управління.

Корпоративний кодекс є ефективним інструментом формування корпоративної культури та управління поведінкою персоналу, адже дає можливість офіційно закріпити важливі для підприємства норми і принципи, встановлює межі повноважень та відповідальності як працівників і адміністративних, так і зовнішніх учасників. Саме тому корпоративні кодекси так активно запроваджуються у розвинених країнах. У більшості західних країн існує державна підтримка запровадження корпоративних кодексів. Також на доцільності й ефективності їх використання наголошується у Директивах ЄС [5]. З огляду на той факт, що зараз активно проводиться процес євроінтеграції України, то діяльність національних підприємств повинна відповідати вимогам ЄС. У США (за даними журналу "FORTUNE") на початку XXI ст. 450 із 500 успішних компаній та 50 % усіх інших компаній мали корпоративні кодекси [6].

Корпоративні кодекси можуть бути різноманітними за формою викладу, це залежить, у першу чергу, від специфіки конкретної організації та напрямку її діяльності. Корпоративні кодекси створюються, насамперед, визначенням особливостей організації, структурою, завданнями розвитку, установками її керівників і, як правило, складаються з двох складових: ідеологічної (місія, цілі, цінності) та нормативної (стандарти професійної поведінки).

У корпоративному кодексі відображені ключові принципи та ідеї, які виступають регульованим початком трудових відносин у колективі (організації). Це, насамперед, принцип відкритості (розуміння основних цілей організації); принцип гідності (діяльність, методи організації та міжособистісні контакти, спрямовані не на приниження гідності особистості); принцип співучасті (прийняття та узгодженість рішень сприяє втіленню ідеї "спільної справи"); принцип доповнюваності (розмежування вирішення будь-якої проблеми, "невтручання" керівних структур і їх функціонування не за принципом всесилля, а за принципом доповнення).

Дотримання та виконання співробітниками колективу (організації) основних принципів і правил поведінки корпоративної етики стає своєрідною "візиткою" організації та сприяє успішним діловим взаємовідносинам. Тому корпоративна етика на сьогодні має особливу вагу про відборі персоналу та прийомі на роботу, а також у процесі професійної діяльності.

Отже, кожне підприємство визначає власні завдання, для вирішення яких воно має намір використовувати такий інструмент, як корпоративний кодекс. При створенні цього документа обов'язково повинні бути враховані галузь і специфіка діяльності підприємства, розмір компанії та світоглядне бачення власників і засновників. Розробка, формування та функціонування корпоративного кодексу сприятиме підвищенню ефективності процесу управління поведінкою персоналу підприємства. Подальші дослідження будуть направлені на вдосконалення теоретико-методологічної бази корпоративних кодексів, розробку та апробацію корпоративних кодексів для вітчизняних підприємств.

Наук. керівн. Ковальова В. І.

Література: 1. Задохайло Д. В. Корпоративне управління : навч. посібн. / Задохайло Д. В., Кібенко О. Р., Назарова Г. В. – Х. : Еспада, 2008. – 688 с. 2. Євтушевський В. А. Основи корпоративного управління : навч. посібн. / В. А. Євтушевський. – К. : Знання-Прес, 2008. – 406 с. 3. Чайка Г. Л. Культура ділового спілкування менеджера : навч. посібн. / Г. Л. Чайка. – К. : Знання, 2010. – 442 с. 4. Малинин Е. Д. Организационная культура



тура и эффективность бизнеса / Е. Д. Малинин. – М. : Изд. Московского психолого-социального института, 2008. – 368 с. 5. Березянюк Т. В. Проблемы корпоративного менеджмента национальной трансформационной экономики / Т. В. Березянюк // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 2. – Т. 2. – С. 161–164. 6. Герчикова И. Н. Деловая этика и регулирование международной коммерческой практики / И. Н. Герчикова. – М. : Консалтбанкир, 2012. – 576 с.

Хаунова Ю. М.

УДК 005.334:657.3

Магістр 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ В СИСТЕМІ БЮДЖЕТУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розглянуто зовнішні та внутрішні чинники бюджетного ризику. Визначено основоположні принципи корпоративної системи управління ризиками. Запропоновано та виділено переваги використання комплексного підходу для запобігання виникненню ризикових подій.

Анотация. Рассмотрены внешние и внутренние факторы бюджетного риска. Определены основополагающие принципы корпоративной системы управления рисками. Предложены и выделены преимущества использования комплексного подхода для предотвращения возникновения рисков событий.

Annotation. The external and internal factors of budgetary risk are considered. Fundamental principles of the corporate risk control system are defined. Advantages of the use of a complex approach to prevention of risk events are offered and selected.

Ключові слова: бюджетування, бюджетний ризик, зовнішні чинники ризику, внутрішні чинники ризику, принципи управління ризиками, комплексний підхід.

У світовій практиці бюджетування визнано однією з найбільш ефективних управлінських технологій у системі менеджменту, основна мета якого – підвищення ефективності виробничо-господарської діяльності підприємства в результаті цільової орієнтації та координації всіх подій, які охоплюють зміни оборотного капіталу і його джерел, а також підвищення гнучості функціонування підприємства в умовах трансформації економічної системи. При цьому формування бюджетів, як основи бюджетування, дозволяє не лише здійснити управління фінансами, але й упорядкувати системні зв'язки як усередині господарського суб'єкта, так і з зовнішнім середовищем.

Мета цієї статті полягає у визначенні підходу для організації ефективної корпоративної системи управління, яка б дозволила запобігти виникненню внутрішніх операційних ризиків у повсякденній діяльності підприємства.

Аналіз досліджень і публікацій із проблеми управління ризиками в діяльності підприємств свідчить про те, що теоретичні та практичні питання даної теми були розглянуті в працях вітчизняних і зарубіжних вчених.

Більшість управлінських рішень, пов'язаних із фінансовою діяльністю підприємства, приймається в умовах ризику, що обумовлено рядом чинників – відсутністю повної інформації, наявністю протидіючих тенденцій, елементами випадковості та ін. У зв'язку із цим проблема оцінки та обліку економічного ризику набуває важливого значення як складова частина теорії та практики управління.

В умовах української нестабільності проблема ризику має велике значення при обґрунтуванні управлінських рішень не лише стратегічного характеру, але й на стадії короткострокового планування діяльності – у процесі бюджетування. Важливим напрямом у вирішенні проблеми зниження ризиків бюджетного планування є вдосконалення та розробка економіко-математичних методів і моделей, спрямованих на оптимізацію політики підприємства з управління ризиками.

На етапі формування бюджету підприємства центральне місце при оцінці ризику займають аналіз і прогнозування можливих втрат ресурсів. При цьому мають на увазі випадкові, непередбачені втрати, що виникають унаслідок відхилення реальної ситуації від передбачуваного ходу подій. Найбільш важливе значення при цьому в умовах ринкової економіки відводиться таким елементам ризику, як непередбачуваність кон'юнктури ринку, попиту, цін. У той же час українським підприємствам доводиться мати справу з "накладенням" чинників ринкового та неринкового типу,