Формування корпоративної культури

Корпоративні кодекси

Етичний кодекс - це офіційний документ організації

Корпоративні кодекси

Законі України "Про запобігання корупції" (ст. ст. 37, 38, 63). Законом України "Про страхування" (ст. 25, ч. 7, п. 13). Стаття 5 Закону України "Про фінансові послуги та фінансові установи"

Типи кодексів

Соціальні кодекси

кодекси, які визначають зобов'язання перед вкладниками, акціонерами, клієнтами, співробітниками тощо

Внутрішньокорпоративні

кодекси, які включають перелік основних цінностей організації, її цілі та філософію (виступають основами корпоративної культури)

Професійні кодекси

кодекси, які регулюють міжособистісні стосунки в організації і узгоджують інтереси організації та її працівників

кодекси, які регулюють **укладання документації**. Розробляються певні правила, включаючи і санкції, передбачені у разі порушення кодексу (наприклад, контракти

Функції кодексів

1

управлінську – регламентують поведінку персоналу, пріоритети у взаємодії з клієнтами, акціонерами, партнерами, конкурентами, зовнішнім середовищем; визначають порядок прийняття рішення та неприйнятні форми поведінки

2

розвитку корпоративної культури в організації – транслюють корпоративні цінності, орієнтують працівників на єдині корпоративні цілі, тим самим підвищують корпоративну ідентичність працівників

3

репутаційну – формують довіру до організації з боку зовнішнього середовища, підвищують її інвестиційну привабливість

Характеристика вдалого кодексу

– *орієнтованість на читача*. Кодекс легко зрозуміти, він не включає жодного технічного чи юридичного жаргону;
– *всебічність*. Документ охоплює всі важливі деталі, які можуть вплинути на повсякденне життя працівників, і відповідає на всі питання, які можуть виникнути;
– *підтримка керівництва*. Кодекс було визнано та затверджено старшим керівництвом компанії;
– *доступність*. Він доступний усім співробітникам, наявним та потенційним інвесторам;
– *візуально привабливий*. Ця характеристика випливає зі стилю, який є унікальним і відображає діяльність організації

Критерії повідінки співробітників

Таблиця 1

Критерії поведінки співробітників японських компаній [8]

Ставлення до компанії	Ставлення до роботи	Ставлення до старших, колег та підлеглих	Ставлення до себе
Відданість	Старанність	Вміння працювати у команді	Догляд за здоров'ям
Вдячність	Відповідальність, виконання обов'язків	Приязнь і чемність	Бадьорість
–	Ощадливість, акуратність, терпля-чість	–	Моральна стійкість
–	Почуття гордості за свою роботу	–	–