

### *Література*

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. – К.: Знання-Прес. - 2002. – 313 с.
2. Волгин Н.А. Методика разработки и внедрения бестарифной рыночной модели оплаты труда и ее разновидностей на предприятиях с различными формами собственности. М., РАГС. - 1995. – 109с.
3. Пошерстник Е.Б., Пошерстник Н.В. Заработная плата в современных условиях. – М.: С-Пб. - 2002. – 214с.

*Лихацька О.В., Ляшок Н.Ю.*

## **РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ**

Управління персоналом – складний процес. Він охоплює усі сфери роботи з персоналом від наймання робітника до вирішення питань, пов'язаних з його роботою та місцем у трудовому процесі. Кожна фірма, здійснюючи свою діяльність, намагається створити позитивну атмосферу між працівниками в трудовому колективі задля більшої ефективності праці та комфортними умовами роботи. Саме тому більшість керівників, переймаючи досвід закордонних колег, звертається до встановлення правил корпоративної (або іншими словами ділової) етики у трудовому колективі.

Корпоративна етика – це сукупність етичних принципів і норм, якими повинна керуватися діяльність організацій і їх членів. Вона охоплює явища різних порядків: етичну оцінку політики організації; моральні принципи та професійну мораль; моральний клімат в організації; зразки моральної поведінки. [3, с. 26-27]

Якщо організація має за мету стати успішною, то її керівництво зобов'язане звертати увагу на розвиток ділового етикету та корпоративної етики між працівниками в організації. Тут можна поставити наступні питання: чи справді корпоративна етика така важлива? Чи може організація успішно функціонувати без неї?

Відповідь на ці питання доволі прості. Адже використовуючи норми і правила ділового етикету, ми можемо прогнозувати поведінку колег і самі стаємо передбачувані, що допомагає ефективно організувати процес управління. Запровадження корпоративної етики дозволяє уникнути багатьох проблем, пов'язаних з роботою працівників між собою, допомагає у налагодженні внутрішніх зв'язків організації та запобігає виникненню суперечок на підґрунті віросповідання, політичних переконань та інших індивідуальних особливостей між працівниками.

Основною базою для корпоративної етики є етикет.

Оскільки етикет являє собою систему детально розроблених правил чемності, що включають форми знайомства, вітання і прощання, вираження подяки і співчуття, культуру мовлення та уміння вести бесіду, правила поведінки за столом, поздоровлення, подарунки тощо, етикет піднімає моральний рівень організації в цілому та окремо кожного співробітника.

Загальними правилами етикету є уміння тримати себе, ввічливість, уміння коректно реагувати на неприємну ситуацію, скромність, благородність тощо. [5, с.140-142]

Корпоративна ж етика є так званою похідною від етикету, тому вона може приймати будь-які форми залежно від специфіки організації та її мети. В організації вона залежить від того, який стиль ділового спілкування та керівництва (авторитарний, демократичний, ліберальний) характерний для ділового спілкування в організації в цілому, а також від діяльності організації, від смаків її керівництва і від традицій.

Джен Ягер, американська дослідниця, соціолог та пропагандист правил ввічливості в діловому спілкуванні, виділяє шість загальних правил корпоративної етики для будь-якої організації. Точніше ці правила схожі скоріш на заповіді. Вони є наступними:

1) Робіть все вчасно! (Запізнення в роботі означає, що на вас не можна покластися, а це негативно впливає на вашу репутацію.)

2) Не базікайте зайвого! (Ніколи нікому не розповідайте про особисте життя своїх співробітників або керівництва, бо вас вважатимуть несерйозною людиною.)

3) Будьте ласкаві, доброзичливі і привітні! (Ваші клієнти, замовники, покупці, товариші по службі або підлеглі можуть скільки завгодно чіплятися до вас, це не має значення: все одно ви зобов'язані вести себе з ними ввічливо, привітно і доброзичливо.)

4) Думайте про інших, а не тільки про себе! (Поважайте думку інших, намагайтеся зрозуміти, чому у них склалася та чи інша точка зору. Завжди прислухайтеся до критики і радам колег, начальства і підлеглих. Не починайте відразу огризатися, коли хтось ставить під сумнів якість вашої роботи; покажіть, що цінуєте міркування і досвід інших людей.)

5) Одягайтеся як годиться! (Не слід одягати на себе бозна що, інакше ви не відповідатимете іміджу своєї фірми. Одягатися слід стримано, елегантно та зі смаком. Аксесуари слід підбирати ретельно: від туфель до краваток.)

6) Говоріть і пишть правильно! (Це правило означає, що для того, щоб з ваша думка дещо значила для оточуючих, ви повинні розмовляти грамотно, не голосно та впевнено. Навчіться писати імена та прізвища колег та клієнтів без помилок і вас будуть поважати.) [2, с. 310-315]

Наведені вище загальноприйняті правила поведінки мають втілюватись у корпоративній етиці організації поміж інших специфічних (які запропоновані керівництвом організації), але мати перевагу над ними, оскільки організація,

працюючи з іншими корпораціями, фірмами тощо, має справляти враження стабільної, серйозної організації, з якою можна укласти договори.

І останнє. Якщо організація керується правилами корпоративної етики, це має бути викладено на папері для ознайомлення з прийнятими правилами як працюючих, так і тих, хто наймається на роботу. Корпоративна етика може мати форму внутрішнього нормативного акту або оголошення, враховуючи рекомендації це чи загальнообов'язкові правила.

Отже, роблячи висновки, доцільно сказати, що корпоративна етика є важливою сферою управління персоналом, втілюючись в організації, вона дозволяє підняти моральний рівень працівників та запобігає виникненню проблем, пов'язаних із зіткненням різних індивідуальностей працюючих, оскільки формує загальний фундамент правил поведінки, спілкування та внутрішніх взаємозв'язків між працівниками в організації. Корпоративна етика є ключовим елементом, що поєднує людей - учасників виробничого процесу на підприємстві - у єдиний соціальний організм (людське співтовариство). Під впливом корпоративної етики діяльність працівників організується не стільки на основі наказів або компромісів, скільки за рахунок внутрішньої погодженості орієнтирів і прагнень співробітників. Організація, побудована на єдності світогляду й ціннісних установок її членів, стає найбільш гармонічною й динамічною формою виробничого співтовариства. Корпоративна етика виступає як форма суспільної свідомості, властива як підприємцям, так і найманим робітникам, яких поєднують загальні цілі їхньої професійної діяльності. У закордонній управлінській практиці вироблений ряд спеціальних заходів і методів, спрямованих на формування здорової етичної основи трудових відносин:

- корпоративні кодекси;
  - комітети;
  - навчання співробітників і керівників етичній поведінці на базі семінарів і короткострокових курсів.
- етична експертиза. [4, с. 124-129]

Істотний вплив на формування корпоративної етики мають стандарти, вироблені Міжнародною організацією праці (МОП) і багато в чому сприйняті на національному рівні державним законодавством. Але корпоративна етика лише на початку свого розвитку в Україні, тож сподіватимемося, що через декілька років корпоративна етика займатиме важливе місце у роботі з персоналом в організації.

### ***Література***

1. Беляцкий Н.П. і ін., Управління персоналом: Навчань. Посібник; Мн.: Інтерпрессервіс, екоперспектіва, 2002. - 352 с.
2. Джен Ягер. Деловой этикет Как выжить и преуспеть в мире бизнеса. – К., 1994.
3. Етика /Навчальний посібник/, Київ: Юрінком Інтер, 2002; 223с

4. Технології управління персоналом. Настольная книга менеджера. / Журавлев П.В., Карташов С.А.,
5. Шейнов В.П. Психологія і етика ділового контакту. - К., 2006.

*Немцев Е.М., Немцева Н.С.*

## **ПРОБЛЕМА ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ ЕНЕРГОМЕХАНІЧНОЇ СЛУЖБИ**

Вугільна промисловість є і ще багато років буде залишатися однією з провідних галузей промисловості. Паралельно із нею зародилась та розвивалась і продовжує розвиватися й гірнична освіта, основним лейтмотивом якої є підвищення якості підготовки фахівців, удосконалення теоретичного і практичного навчання.

Проблема підготовки висококваліфікованих кадрів для підприємств вугільної промисловості, взагалі, і енергомеханічної служби зокрема, настільки багатогранна та настільки складна й заплутана, що знайти єдиний підхід до її розв'язання дуже складно, якщо можна взагалі.

Проблема ця з'явилась не одразу, вона стала результатом накопичення протягом багатьох років критичного непорозуміння між галузевими підприємствами і закладами професійної освіти. Причому, першим катастрофічно не вистачає і професійних інженерно-технічних працівників і простих гірничих працівників, а другі не мають абсолютної можливості повністю задовольнити потреби виробників у якісно підготовлених кадрах. Слід зауважити, що так було не завжди – довгий час в регіоні працював злагоджений механізм підготовки кадрів для вугільної галузі: існувала система професійно-технічних училищ і гірничих вузів, які щорічно випускали тисячі фахівців гірничого профілю, кожний з яких був затребуваний. Усім відома перша половина дев'яностих років цей механізм поступово зупинило – суцільне безвладдя, поділ власності й боротьба за сфери впливу й важелі керування остудили відносини вуглярів із професійними освітніми закладами. Результат такого положення речей знайшов своє відображення у ряді негативних наслідків:

- неможливість проходження студентами повноцінної практики на підприємстві й засвоєння починаючими фахівцями навичок основних робочих професій. Зважаючи на те, що виробнича практика – найважливіша складова процесу підготовки кадрів, на базі якої формуються професійні та комунікативні здібності.

- відмова підприємств від фінансувати науково-дослідних розробок й укладання з вузами господарсько-договірних тем. Власники підприємств були готові вкладати гроші лише у проекти зі швидкою віддачею вкладених коштів.

- розрив між закладами освіти і підприємствами в плані підвищення кваліфікації викладачів й виникнення інформаційного вакууму в пізнанні нової техніки і нових технологій, що впроваджувалися на підприємстві.