

4. Филиппова Н. К. Проблемы профессионального становления молодых ученых / Филиппова Н.К. // Вестн. Бурят. гос. ун-та. – 2009. – Вып. 14: Философия, социология, политология, культурология. – С. 176–179.

Ильченко А. Е.

КОМПЛАЕНС-МЕНЕДЖМЕНТ КАК ДВИГАТЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВЫМИ РИСКАМИ КОМПАНИИ

Комплаенс-менеджмент (compliance management) сложно назвать новым течением в развитии отношений в бизнесе. В то же время, точную дату появления самого термина «комплаенс» впервые в литературе отследить не представляется возможным. В разное время различные компании в той или иной мере занимались отдельными вопросами, которые ставит целью решить система комплаенс-менеджмента.

Соответствие нормам – один из важнейших вопросов современного бизнеса. Отсутствие адекватных инструментов управления и организационной культуры может привести к потерям, рискам, а также попаданию компании в аутсайдеры рынка. Чтобы правильно реализовать комплаенс-менеджмент в бизнес-практике Международная организация по стандартизации (ISO), занимающаяся подготовкой международных стандартов, разработала стандарт ISO 19600:2014, который обеспечивает слияние комплаенса и риска, как компонентов, имеющих общие основы, с учетом нюансов их особенностей.

Стейкхолдерами комплаенса являются руководители, специалисты службы корпоративного контроля, специалисты служб безопасности, юридических служб, служб персонала. Из наиболее авторитетных и значимых международных сертификатов работников направления комплаенса могут быть диплом MBA, сертификат CFA, диплом ACCA, МСФО и др. Получение таких сертификатов свидетельствует о наличии знаний и навыков, востребованных для работы в сфере корпоративных финансов и др.

Среди ключевых компетенций, которые необходимы комплаенс-менеджеру (помимо первоочередных, среди которых соблюдение законности и прозрачности деятельности компании), выделяются отслеживание изменений законодательства и внедрения их изменения в практику корпоративного контроля; организация репутационной оценки; ведение мониторинга соблюдения внутренних процедур и согласование нештатных ситуаций; способствование формированию корпоративной культуры; применение методов правового регулирования управления конфликтами, стрессами и временем.

К инструментам комплаенс-менеджмента относятся: антикоррупционная политика организации (Financial Crime / Fraud Prevention); профилактика конфликта интересов; политика принятия и дарения подарков (Gift policy). К функциональным направлениям деятельности комплаенса относятся корпоративный контроль соблюдения налогового, трудового законодательства, защита интеллектуальной собственности, правовая защита конфиденциальной информации и персональных данных.

На сегодняшний день в мире существует много различных практик для изучения системы комплаенса. Такие примеры есть и в Украине. Так, с 2011 года ООО «ДТЕК» внедряет практику комплаенс-управления в энергетическом секторе, в нынешнем году НАК «Нафтогаз Украины» объявил конкурс кандидатов на должность руководителя направления риск-менеджмента и комплаенса, что означает активное внедрение такого вида контроля на ряду с другими службами и функциями, которые послужат реформированию системы корпоративного управления компании.

Литература

1. Руководство по системе комплаенс-менеджмента ISO 19600:2014 (en) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:19600:ed-1:v1:en>
2. Комплаенс политика компании ДТЕК, 2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dtek.com/library/file/compliance-policy-ukr.pdf>
3. НАК «Нафтогаз Украины» объявил поиск кандидатов на

должности руководителей направлений риск-менеджмента и комплаенса, официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.naftogaz.com/www/3/nakwebu.nsf/0/A51929F97D63E851C2257F45003AA82A>

4. Терехова А.Г. Трансформация комплаенса и риск-менеджмента в системе внутреннего контроля / А. Г. Терехова // Внутренний контроль в кредитной организации. – 2011. – №1 (09). – 112 с.

Камбур Н. О.

ПЕДАГОГІЧНА МАЙСТЕРНІСТЬ ВИКЛАДАЧА ЯК ФАКТОР ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРНОГО ТА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУСПІЛЬСТВА

Найвищим досягненням суспільства є його інтелект, саме він рухає людство вперед. На сьогодні у суспільстві спостерігається нестабільність функціонування державних інститутів, таке явище породжує проблеми при створенні умов для самореалізації особистісного потенціалу людини. Система освіти вимагає підвищення якості навчання, щоб не лише забезпечувати передачу набутого комплексного досвіду від одного покоління іншому, але й створювати умови для максимального розвитку особистості. У вирішенні даного завдання першочергова роль належить викладачеві.

Поняття «потенціал» є досить абстрактним, у науковій літературі його сенс, більшою мірою, розкривається з прив'язкою до тієї чи іншої сфери діяльності (культурний, освітній, інтелектуальний інший потенціал) [1, с. 114]. Питання розвитку творчої особистості набуває особливої ваги в умовах зміцнення та вдосконалення української державності, що зумовлює необхідність підвищення інтелектуального та культурного потенціалу суспільства та вдосконалення всіх ланок навчально-виховного процесу [2, с. 18].

«Культурний потенціал» – термін, який відносно недавно набув поширення у вітчизняному суспільствознавстві. Культурний потенціал, на нашу думку, може бути визначений як показник