



ДВНЗ
«Українська академія банківської справи
Національного Банку України»

Препринт серії № UABS CP/2013/010

Кищик С.О.
студент групи МП-11

**ПРАВОВІ ЗАСАДИ ТА КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ ДІЛОВОЇ
РЕПУТАЦІЇ КЕРІВНИКІВ БАНКІВ**

Загальна характеристика роботи

Постановка проблеми. Банківський сектор на сучасному етапі розвитку економіки вбачається одним з найважливіших її елементів. Це пояснюється важливістю ролі банківського сектору для підтримання здорового економічного середовища, адже саме банківська система сприяє нормальному обігу грошової маси як в середині конкретної країни, так і за її межами. Банки, як правило, в процесі своєї діяльності використовують не власні, а залучені кошти, тому у разі понесення ними значних фінансових втрат, майнова шкода буде завдана не лише банкам, але й особам, кошти яких залучив банк і використовував у своїй діяльності.

Тому особливого значення набуває проблема керівництва банківськими установами, як основними елементами банківської системи. Важливим є вибір керівника банку, який би одночасно міг реалізувати стратегію та цілі банку, а також не допустити настання несприятливих подій, які б загрожували вкладам. Зважаючи на це, вибір керівництва банку є не лише його особистим питанням, але і питанням для контролюючих органів, яким виступає Національний банк України.

Саме Національний банк України приймає активну діяльність в призначенні керівного складу банку і без його погодження зайняти керівну посаду в банку не можливо. Проте, крім погодження кандидатур керівників банків, Національний банк України вводить певні обов'язкові критерії, які мають на меті підтвердження бездоганності ділової репутації керівника банку.

Ділова репутація є основним чинником визначення відповідності керівника банку займаній посаді. Саме ділова репутація покликана підтвердити необхідні для управління банком професійні та ділові якості, які в подальшому зменшать ризиковість діяльності банківської установи.

Актуальність теми дослідження полягає в недостатній розробленості засобів і критеріїв визначення ділової репутації керівників банку, в дещо невизначеній процедурі підтвердження ділової репутації керівників банку та певній непослідовності законодавства щодо регулювання цього питання.

Ступінь розробленості теми. Що стосується розробленості теми в юридичній літературі, то тут слід зауважити на майже повну незацікавленість в проблемі визначення ділової репутації керівників банку. В юридичній літературі прикуто досить пильну увагу питанню цивільного захисту ділової репутації, проте регулювання ділової репутації керівників банку не можна назвати популярною темою досліджень юристів-науковців.

Проте, не можливо не відмітити підвищену цікавість до питання ділової репутації фізичних осіб, в тому числі і керівників банку, з боку представників таких наук як, соціологія, економіка, менеджмент, менеджмент персоналу.

Метою дипломної роботи є розкриття теоретичних і практичних основ формування та використання ділової репутації керівниками банків.

Досягнення поставленої мети зумовило необхідність вирішення наступних завдань:

- визначити сутність ділової репутації;
- розглянути ділову репутацію в контексті її порівняння з суміжними категоріями;
- дослідити ступінь регулювання питання ділової репутації українським законодавством;
- визначити мету встановлення вимог бездоганної ділової репутації для керівників банку;
- проаналізувати критерії ділової репутації встановлені законодавством для керівників банку;
- визначити ризики, які мінімізуються шляхом встановлення критеріїв ділової репутації для керівників банку;
- надати пропозиції щодо вдосконалення критеріїв бездоганної ділової репутації;
- розглянути можливі додаткові вимоги комерційних банків до ділової репутації керівників банку;
- розглянути систему управління охороною праці в Сумському відділенні № 655 ПАТ «УкрСиббанк»;
- дати характеристику небезпечних і шкідливих факторів умов праці в Сумському відділенні № 655 ПАТ «УкрСиббанк»;
- проаналізувати безпеку в надзвичайних ситуаціях на підприємстві.

Об'єкт та предмет дослідження. Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що складаються в процесі оцінки ділової репутації керівників банків.

Предметом дослідження є критерії ділової репутації керівників банку, їх нормативно-правове регулювання та практика реалізації відповідних норм.

Основною інформаційною базою при написанні дипломної роботи слугувало українське законодавство. В більшій мірі це стосується банківського законодавства.

Методи дослідження. Під час виконання дипломної роботи використовувались наступні методи дослідження:

- порівняння – метод порівняння застосовувався при порівнянні ділової репутації з іншими категоріями (імідж, честь, гідність);
- абстрагування – метод абстрагування застосовувався при ототожненні понять «імідж» та «ділова репутація» у випадках коли таке ототожнення було можливе при застосуванні поняття «ділова репутація» не в юридичному значенні;
- аналіз – метод аналізу застосовувався при визначенні сутності ділової репутації фізичних і юридичних осіб, коли для їх дослідження вони поділялись на окремі елементи;
- синтез – метод синтезу застосовувався при поєднанні нормативних критеріїв ділової репутації керівників банку та критеріїв

встановлених комерційними банками при формуванні бездоганної ділової репутації;

- дедукція – дедуктивний метод застосовувався при дослідженні банківських ризиків;

- теоретична типологія – метод теоретичної типології застосовувався при класифікації банківських ризиків на фінансові та функціональні;

- метод класифікації – даний метод застосовувався при класифікації видів ділової репутації, критеріїв бездоганної ділової репутації, банківських ризиків;

- систематизація – метод систематизації застосовувався при групуванні різноманітних явищ за певними ознаками (банківських ризиків, критеріїв, елементів);

- історичний метод – даний метод застосовувався при дослідженні становлення ділової репутації в українському законодавстві;

- аналогія – метод аналогії застосовувався при характеризованні критеріїв ділової репутації зі зваженням на ризики, які вони мінімізують;

- узагальнення – метод узагальнення використовувався при порівнянні різних критеріїв ділової репутації, метою яких була мінімізація одних і тих же ризиків.

Проблема нормативного визначення ділової репутації керівників банків і критерії її визначення були повністю досліджені в дипломній роботі. Досліджено вплив критеріїв ділової репутації на мінімізацію банківських ризиків. Надані пропозиції щодо покращення нормативного регулювання питання ділової репутації банківським законодавством, зокрема доповнення обсягу критеріїв визначення бездоганної ділової репутації керівників банку та вдосконалення змістовного наповнення вже існуючих критеріїв.

Результати отримані під час дослідження проблематики дипломної роботи, можуть бути застосовані для вдосконалення критеріїв бездоганної ділової репутації керівників банку на нормативному рівні.

Апробація результатів дипломної (магістерської) роботи. Результати роботи були опубліковані у Молодіжному науковому віснику УАБС НБУ, Серія: Юридичні науки, №2/2012 УДК 336.71-057.177.

Структура дипломної (магістерської) роботи. Дипломна робота містить 105 сторінок (без списку використаних джерел та додатків), 1 таблицю, 1 додаток. Робота складається з вступу, трьох розділів, висновку, списку використаних джерел з 69 найменувань та додатку.

Основний зміст

Розділ 1 дипломної роботи має назву «Загальні положення ділової репутації керівників банку». В даному розділі мова йде про загальні підходи до визначення ділової репутації та її нормативне регулювання.

В підрозділі 1.1. «Поняття та ознаки ділової репутації» надається короткий історичний аналіз явища ділової репутації. Надається аналіз наукових визначень, поняття «ділова репутація», що запропоновані вітчизняними і іноземними науковцями. Надаються точки зору різних науковців, щодо розгляду ділової репутації в широкому та у вузькому розумінні. Проаналізовано значення прикметника «ділова» у словосполученні «ділова репутація».

Встановлено можливість поділу ділової репутації на два види, а саме на ділову репутацію фізичних та ділову репутацію юридичних осіб.

В підрозділі детально проаналізовані основні ознаки та елементи ділової репутації фізичної особи. Проаналізовано співвідношення понять «ділова репутація фізичної особи», «честь» та «гідність».

Надалі надається характеристика ділової репутації юридичної особи. Визначає тісний зв'язок ділової репутації юридичної особи з поняттям «інтелектуальний капітал». Визначає притаманні діловій репутації юридичної особи ознаки та індивідуальні характеристики. Перераховує елементи ділової репутації юридичної особи. Наводить спільні і відмінні риси ділової репутації фізичних та юридичних осіб. В пункті 1.1. приведено співвідношення понять «ділова репутація юридичної особи» та «імідж».

В даному підрозділі також здійснена спроба побудувати систему ділової репутації, основою якої є ділова репутація фізичної особи.

Підрозділ 1.2. «Нормативне регулювання ділової репутації» повністю присвячений нормативному регулюванню ділової репутації. Визначено проблеми, що полягають у відсутності єдиного законодавчого визначення поняття «ділова репутація». Вказується на те, що витoki регулювання ділової репутації визначені в Конституції України, та наводиться невелике порівняння з конституцією Російської федерації, щодо регулювання цього питання.

В підрозділі проаналізовано питання нормативного регулювання ділової репутації Цивільним, Господарським, Податковим кодексами України, Законом України «Про захист від недобросовісної конкуренції». Визначено межі порушення права на ділову репутацію та способи його захисту.

Особливо уважно досліджено питання регулювання ділової репутації банківським законодавством, зокрема Законами України «Про банки і банківську діяльність», «Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг», а також Положенням Національного банку України «Про порядок реєстрації та ліцензування банків, відкриття відокремлених підрозділів» затвердженого Постановою Правління НБУ від 08.09.2011 № 306. Приведені можливі напрями вдосконалення законодавства щодо регулювання питання ділової репутації.

Розділ 2 дипломної роботи має назву «Оцінка ділової репутації керівників банку» і присвячений дослідженню критеріїв ділової репутації керівників банку.

В підрозділі 2.1 «*Мета встановлення вимог до ділової репутації керівників банку*» виділяються функції керівників банку, до яких відносяться управлінська та представницька. Визначена мета встановлення вимог до ділової репутації керівників банків. Визначені функції, які реалізуються в процесі досягнення мети. Визначено, що однією з основних функцій бездоганної ділової репутації є мінімізація банківських ризиків. Досліджено категорію «банківський ризик» шляхом визначення його змісту, аналізу класифікації банківських ризиків.

Далі в підрозділі визначається, що для досягнення мети ділової репутації керівників банку, необхідно, щоб були реалізовані відповідні її функції. Це в першу чергу досягається шляхом застосування певних засобів. В даному пункті надається визначення понять «мета», «функція», «засіб» та здійснюється їх порівняння шляхом об'єднання їх в одну систему. Розшифровується сутність поняття «засіб досягнення мети ділової репутації».

Підрозділ також аналізує статус керівника банку і визначає, що він також є найманим робітником. В даному пункті розглядається сутність підбору керівного персоналу в комерційних банках, виділяються основні етапи такого відбору та значення кожного з них. Встановлюється роль Національного банку України в прийнятті на посади керівників банків. Визначається орган Національного банку України, який затверджує керівників комерційних банків.

Підрозділ 2.2. «*Критерії оцінки ділової репутації керівників банків, що визначені на нормативному рівні*» визначає критерії ділової репутації та їх нормативне закріплення.

В ньому визначені всі критерії ділової репутації та надана їх детальна характеристика з вказівками на те, які банківські ризики мінімізує той чи інший критерій бездоганної ділової репутації. Здійснено класифікацію критеріїв бездоганної ділової репутації керівників банків. Надані пропозиції щодо вдосконалення та доповнення вже існуючих критеріїв.

Підрозділ 2.3. «*Елементи ділової репутації керівників банків, що не регулюються нормативно*» визначає ті критерії ділової репутації, які не регулюються нормативно, проте можуть встановлюватись комерційними банками на власний розсуд. Визначена специфіка діяльності керівників банків. Встановлено, що вимоги, які ставляться до сучасного менеджера, можна об'єднати у три групи: професійні, особисті, ділові. Проаналізовані елементи ділової репутації керівників банків, які можуть встановлюватись власне комерційними банками.

Розділ 3 дипломної роботи має назву «Охорона праці та безпека в надзвичайних ситуаціях у Сумському відділенні № 655 ПАТ «УкрСиббанк»».

Підрозділ 3.1. «*Система управління охороною праці у сумському відділенні № 655 ПАТ «УкрСиббанк»*» надає визначення поняттю «Система управління охороною праці». Визначається мета СУОП та те, яким чином вона реалізується. Визначено законодавчі акти та нормативні документи, що

визначають основні положення щодо охорони праці, до яких відносять Конституція України, Кодекс законів «Про працю», Закони України «Про охорону праці», «Про забезпечення санітарного та гігієнічного благополуччя населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», «Про пожежну безпеку», «Типове положення про порядок проведення інструктажу з питань охорони праці», «Типове положення про службу охорони праці». Наведено перелік внутрішніх документів з охорони праці в Сумському відділенні № 655 ПАТ «УкрСиббанк».

В наступній частині проаналізована реалізація служби охорони праці в установі та зазначено її функції. Наведено аналіз виконання нормативно-правових документів керівником та працівниками підприємства. Розглянуто аналіз витрат на охорону праці на підприємстві.

Підрозділ 3.2. «Аналіз небезпечних і шкідливих факторів умов праці» розглядає можливі небезпечні та шкідливі умови праці у Сумському відділенні № 655 ПАТ «УкрСиббанк». Досліджено питання розташування відділення банку. Досліджена площа і об'єм приміщень, в яких працюють робітники на предмет дотримання санітарно-гігієнічних норм. Визначені показники рентгенівського випромінювання; електростатичного поля; температури, вологості та швидкості руху повітря в приміщеннях; рівень шуму та освітленості. Загалом вказується на дотриманні у відділенні банку санітарно-гігієнічних норм.

Підрозділ 3.3. «Безпека в надзвичайних ситуаціях на досліджуваному об'єкті» досліджує технічні та організаційні заходи з безпеки в надзвичайних ситуаціях. Здійснено віднесення приміщень відділення банку до II ступеня вогнестійкості, що відповідає нормам.

Саме в даному підрозділі визначено, що відділенням банку в повній мірі виконано всі правила протипожежної безпеки. Наявні справні вогнегасники, в коридорі розміщено план евакуації персоналу та клієнтів банку у разі виникнення пожежі або інших надзвичайних ситуацій. Відділення укомплектовано протипожежними кранами та сигналізацією. У відділенні № 655 ПАТ «УкрСиббанк» прийняті міри по недопущенню пожежонебезпечної ситуації, забезпечується належне утримання робочих кабінетів, місць загального користування, коридорів. Щоденно проводяться прибирання приміщень, не допускається накопичення легкозаймистих предметів. Палити в приміщеннях заборонено. В наявності також є аптечка, яка містить в собі перелік усіх необхідних засобів надання першої допомоги.

Висновки

Результати вирішення завдань, поставлених перед дипломною роботою сформульовані у висновках, до яких віднесені наступні положення:

1. Незважаючи на яскраво виражений економічний відтінок ділової репутації, це явище є предметом дослідження багатьох дисциплін: економіки і бізнесу, маркетингу, бухгалтерського обліку, політології, соціології. Не є виключенням і юриспруденція. При чому, навіть в межах однієї дисципліни, поняття «ділова репутація» може мати різні значення. Так, банківське законодавство визначає ділову репутацію, як певну сукупність відомостей про особу і її діяльність; податкове законодавство ототожнює ділову репутацію з гудвілом, тобто з певним грошовим еквівалентом; цивільне законодавство визначає ділову репутацію як морально-етичну категорію, а господарське – як предмет договору комерційної концесії.

З наукових позицій найкраще, на нашу думку, сутність ділової репутації розкрито у визначенні Н. М. Малєїної. Відповідно до її поглядів, ділова репутація це сукупність якостей і оцінок, з якими їх носій асоціюється в очах своїх контрагентів, клієнтів, споживачів, колег по роботі, прихильників (для шоу-бізнесу), виборців (для виборних посад) та персоніфікується серед інших професіоналів у цій галузі.

2. Ділова репутація є явищем досить багатограним, тому і в законодавстві, і в науковій літературі існує значна кількість суміжних категорій, які часто співставляються з діловою репутацією, як синонімічні поняття, а інколи, навіть, ототожнюються. З діловою репутацією фізичної особи часто співставляють такі поняття, як «честь» і «гідність». Ділова репутація - суспільна категорія, дуже близька до честі і гідності. Але між ними можна знайти суттєві відмінності, що і робить ці поняття унікальними.

По-перше, категорії «честь» та «гідність» відносяться лише до фізичних осіб, на відміну від «ділової репутації», яка притаманна як фізичним так і юридичним особам. Це пов'язано з тим, що категорії «честь» і «гідність» нерозривно пов'язані з певною особою, індивідом. Честь і гідність притаманні лише фізичній особі через те, що характеризують людину з точки зору її біопсихосоціальної цінності.

По-друге, на відміну від ділової репутації, яка пов'язана з зусиллями фізичної особи на її формування і окреслюється протягом певного часу, честь і гідність людини з'являється у особи при народженні і не потребує зусиль для їх формування.

По-третє, честь і гідність визначає людину саме як особистість, громадянина, індивіда без вказівки на певний рід занять, професію чи іншу соціальну роль у суспільстві, тоді як ділова репутація прямо залежить від того, як особа виконує покладені на неї професійні, службові чи інші рольові обов'язки, а не взагалі дотримується морально-етичних норм як член суспільства.

По-четверте, честь і гідність можуть бути лише позитивними, а їх зміст не обмежується в обсязі, тоді як ділова репутація може бути як негативною, так і позитивною.

3. З діловою репутацією юридичної особи частіше за все пов'язують таке поняття, як «імідж». Проте, ці поняття також різні за своїм змістом. Імідж, не є постійною ознакою підприємства чи організації, а є лише

тимчасовим відображенням суб'єкта в свідомості людей і кожна особа може уявляти імідж по різному. Ділова репутація поняття стале, формує сприйняття юридичної особи у свідомості на певний проміжок часу. Крім того, ділова репутація юридичної особи сприймається всіма членами суспільства однаково, адже не має емоційного забарвлення і може бути лише позитивною чи негативною. Імідж може формуватись за допомогою будь-яких засобів, таким чином імідж знаходиться в двох площинах – реальній і ілюзорній. Ділова репутація – завжди реальна, адже формується тільки на основі реальних фактів.

4. В українському законодавстві досі не існує єдиного універсального визначення ділової репутації. З іншого боку, роль ділової репутації настільки багатогранна, що для кожної галузі права, зміст ділової репутації набуває свого відтінку. Тому розробити універсальне законодавче визначення поняття «ділова репутація» не вбачається можливим.

Але говорити про неможливість подальшого нормативного вдосконалення ділової репутації зарано, адже, якщо неможливо встановити єдині критерії для ділової репутації які були б міжгалузевими, то для вдосконалення регулювання ділової репутації окремо для кожної галузі права є цілком імовірним варіантом вирішення проблеми.

5. Найбільш чітко питання ділової репутації розкрито саме в банківському законодавстві. Це пов'язано з високою важливістю цієї категорії для формування стійкої банківської системи.

Метою встановлення вимог ділової репутації до керівників банку є підтвердження відповідності керівника банку займаній посаді. При цьому бездоганна ділова репутація, яка виникає у керівників банку при дотриманні всіх вимог нормативно-правових актів, виконує ряд важливих функцій, які досягаються шляхом реалізації певних засобів. До таких функцій можна віднести поліпшення виконання керівниками банку своїх управлінських та представницьких функцій, покращення сприйняття банку оточуючим середовищем, а також функцію мінімізації ризиків. Засобами реалізації бездоганної ділової репутації керівників банку є саме критерії, закріплені на нормативному рівні, яким повинні відповідати всі без виключення керівники банків.

6. Критерії ділової репутації, визначені в законодавстві України, різноманітні та охоплюють значний масив даних про особу, що стосуються її попереднього досвіду роботи, освіти, фактів порушень законодавства, попередніх взаємовідносин з Національним банком України, податковими органами та комерційними банками України тощо.

Такі критерії визначені в двох документах. Ними є Закон України «Про банки та банківську діяльність», який визначає необхідність наявності у керівника банку відповідної освіти та встановленого досвіду роботи, а також відповідної ділової репутації, та Положення «Про порядок реєстрації та ліцензування банків, відкриття відокремлених підрозділів», яке конкретизує норми Закону.

Визначальним є те, що керівником банку може стати лише особа, яка підтвердить свою бездоганну репутацію шляхом відповідності всім нормативним критеріям. При чому, самі критерії становлять собою наявність певних фактів в біографії особи та її здобутки, а відсутність певних порушень чи стягнень по відношенню до неї. Виключенням є лише необхідність наявності відповідної освіти та досвіду роботи.

7. Введення критеріїв бездоганної ділової репутації до керівників банку мають на меті мінімізацію певних банківських ризиків. Так критерії ділової репутації, що встановлюються для підтвердження професійної придатності особи в більшій мірі мінімізують фінансові ризики, а дотримання критеріїв, що підтверджують ділові та морально-етичні якості особи покликані для мінімізації нефінансових (функціональних) банківських ризиків, в більшій мірі це стосується ризику репутації.

Крім того додержання всіх встановлених без виключення критеріїв бездоганної ділової репутації мінімізує також юридичний ризик.

8. Зміст обов'язкових критеріїв ділової репутації керівника банку здебільшого відповідає сьогоденним реаліям, але все рівно потребує певного вдосконалення. Так, доцільно було б уточнити критерій відсутності судимості у особи, зокрема щодо знятої та погашеної судимості. А для злочинів у сфері господарської діяльності та службових злочинів, кроком вперед було б визначення, як критерію ділової репутації, не відсутність судимості, не знятої і не погашеної, а, взагалі, відсутності факту притягнення особи до кримінальної відповідальності за дані злочини. Необхідно також ввести критерії, згідно якого, керівниками банку не можуть бути особи, що притягалися до адміністративної відповідальності за корупційні та управлінські правопорушення.

Але загалом, навіть наявних сьогодні нормативно визначених критеріїв достатньо для того, щоб адекватно оцінювати ділову репутацію керівників банку.

9. Говорячи про ділову репутацію, як сукупність певних елементів, не можна говорити про те, що бездоганна ділова репутація, та й репутація взагалі, складається виключно з нормативно визначених елементів (критеріїв). Кожен комерційний банк самостійно формує додаткові, не визначені нормативно-правовими актами, критерії яким повинен відповідати керівник банку, які також є елементами ділової репутації. До таким критеріїв можна віднести:

- вік та стан здоров'я;
- наявність попереднього досвіду роботи в банківській установі на посаду керівника якої наймається особа;
- якість отриманої особою освіти;
- комунікативні якості кандидата;
- наявність державних премій та нагород.

Отже, склад ділової репутації керівника банку не може обмежуватись виключно нормативними елементами, адже кожна банківська установа має власний перелік вимог, які висуваються до кандидатів.

Відповідність даним вимогам керівником банку досягається шляхом введення додаткових критеріїв до кандидатів на керівну посаду в банку. Звичайно, повне дотримання не тільки нормативно визначених критеріїв, але й встановлених власне банками критеріїв значно поліпшують ділову репутацію.

10. Пропозиціями з поліпшення стану системи управління охороною праці в Сумському відділенні № 655 ПАТ «УкрСиббанк» є запровадження регулярних перевірок уповноваженими особами; аналіз та вирішення проблем, які виявляються після перевірок.

Можна зробити висновок, що санітарно-гігієнічні умови в Сумському відділенні № 655 ПАТ «УкрСиббанк» відповідають нормам.

Для покращення санітарно-гігієнічного стану в сумському відділенні № 655 ПАТ «УкрСиббанк» пропонується:

- здійснювати вологе прибирання один раз на день;
- декілька разів на день здійснювати провітрювання;
- відремонтувати та дещо модернізувати вентиляцію;
- розмови по мобільному телефону здійснювати за межами кабінету.

Для безпеки у надзвичайних ситуаціях пропонується:

- ознайомити усіх працівників з планом евакуації;
- розмістити план евакуації Сумського відділення № 655 ПАТ «УкрСиббанк» у більш зручному для ознайомлення з його змістом місці;
- переобладнати вхідні двері до приміщення, які є дещо незручними, а під час можливої евакуації дещо уповільнять процес виведення осіб з приміщення.

Що стосується пожежної безпеки в сумському відділенні № 655 ПАТ «УкрСиббанк», на підприємстві відсутні вибухо- та пожежонебезпечні речовини і матеріали, що застосовуються у технологічному процесі.

Приміщення, які містять офісну техніку мають II ступінь вогнестійкості, що відповідає нормам.

Отже, можна зробити висновок, що стан охорони праці в сумському відділенні № 655 ПАТ «УкрСиббанк» відповідає загальноприйнятим нормам. Це, в свою чергу, позитивно впливає на продуктивність праці та діяльність підприємства взагалі.

Список опублікованих автором праць за темою дипломної роботи:

1. Кищик С. Бездоганна ділова репутація керівників банку як інструмент мінімізації банківських ризиків / С. Кищик// Молодіжний науковий вісник Української академії банківської справи НБУ. – 2012. – № 2 (3). – С. 32-35.

Анотація

Кищик С. О., «Правові засади та критерії оцінки ділової репутації керівників банку».

ДВНЗ «Українська академія банківської справи» Національного банку України, Суми, 2013.

В дипломній роботі проаналізовано законодавство України, що регулює питання ділової репутації. Встановлено важливість правового регулювання ділової репутації керівників банку. Визначено критерії бездоганної ділової репутації керівників банку. Зазначено роль даних критеріїв та їх вплив на мінімізацію певних банківських ризиків. Проведено поділ критеріїв бездоганної ділової репутації на види. Вказано методи за допомогою яких комерційні банки можуть краще регулювати ділову репутацію свого керівного персоналу. Запропоновано шляхи вдосконалення та встановлення додаткових критеріїв визначення бездоганної ділової репутації керівників банку.

Ключові слова: ділова репутація, керівник банку, банківські ризики, елементи ділової репутації, критерії ділової репутації, оцінка ділової репутації.

Аннотация

Кищик С. А., «Правовые основы и критерии оценки деловой репутации руководителей банка».

ГВУЗ «Украинская академия банковского дела» Национального банка Украины, Сумы, 2013.

В дипломной работе проанализировано законодательство Украины, регулирующее вопросы деловой репутации. Установлена важность правового регулирования деловой репутации руководителей банка. Определены критерии безупречной деловой репутации руководителей банка. Указана роль данных критериев и их влияние на минимизацию определенных банковских рисков. Проведено разделение критериев безупречной деловой репутации на виды. Указано методы с помощью которых коммерческие банки могут лучше регулировать деловую репутацию своего руководящего персонала. Предложены пути усовершенствования и установки дополнительных критериев определения безупречной деловой репутации руководителей банка.

Ключевые слова: деловая репутация, руководитель банка, банковские риски, элементы деловой репутации, критерии деловой репутации, оценка деловой репутации.

Summary

S. Kyshchyk, “Legal principles and criteria of business reputation of bank managers”.

SHEE “Ukrainian Academy of Banking” National Bank of Ukraine, Sumy, 2013.

The thesis work analyzes the legislation of Ukraine that regulates business reputation. Importance of regulation of business reputation of bank managers was defined. Defines criteria of impeccable reputation of bank managers. Specified the role of these criteria and their impact on minimizing certain banking risks. Made division of flawless business reputation criteria impeccable business reputation to types. Specified methods by which commercial banks can better regulate the reputation of its senior staff. Offered ways of improving and introducing additional criteria for determining impeccable business reputation of bank managers.

Keywords: business reputation, bank manager, bank risks, elements of business reputation, business reputation criteria, evaluation of business reputation.