

Сучасні макроекономічні тренди та тенденції Modern macroeconomic trends and tendencies

DOI: [10.26565/2786-4995-2023-4-06](https://doi.org/10.26565/2786-4995-2023-4-06)

УДК 336.71: 339.137

Світлана Топалова

к.політ.н., доцент,

ННІ «Каразінський банківський інститут»

Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна,

майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна

e-mail: svitlana.topalova@karazin.ua

ORCID ID: [0000-0002-0453-0418](https://orcid.org/0000-0002-0453-0418)

Корпоративна культура фінансових інституцій: актуальні проблеми, сучасні виклики та необхідні трансформації

Анотація. Світова фінансова криза, подальші потрясіння в національних банківських системах багатьох країн, в тому числі й України, продемонстрували явну недосконалість сучасного розуміння сутності, складових і ролі корпоративної культури. Корпоративна культура, як і корпоративна соціальна відповідальність фінансових установ, фактично позбавлені правової складової. Корпоративні кодекси формально декларують низку морально-етичних принципів, цінностей, але не включають положень про необхідність відповідності діяльності фінансових установ нормам міжнародного права та законам держави. Корпоративна культура в такому вигляді, як і корпоративна соціальна відповідальність, що здебільшого сприймається як певний аналог благодійності, відіграють важливу роль у просуванні іміджу та зміцненню позитивної репутації фінансових інституцій. Однак при цьому зовсім не сприяють усвідомленню відповідальності за дотримання законів як фундаменту корпоративної культури, корпоративної соціальної відповідальності в діяльності бізнес-структур у фінансовому секторі.

В якості головних причин криз – глобальної фінансової та у національних банківських системах, юристи та дослідники корпоративної культури назвали корпоративну недобросовісність, порушення норм закону банками, відповідно, неналежне управління. Таку корпоративну культуру, яка позбавлена правової складової, не виконує ролі правового регуляторного механізму, назвали «дефектною». Вона не лише не проводить чіткої межі між законною і незаконною діяльністю фінансових установ і допускає фінансові маніпуляції, але й не виконує головні функції по зміцненню позитивної репутації та підвищенню довіри до фінансових установ і фінансового сектору в цілому. Більше того, в умовах криз, руйнує цю довіру.

У статті досліджені основні підходи щодо розширення інтерпретації та складових корпоративної культури фінансових інституцій, обґрунтована необхідність її трансформації у напрямі впровадження правової складової як основи корпоративної культури й відповідальності.

Ключові слова: фінансові установи, банки, корпоративна культура, нормативна складова, відповідальність, корпоративна соціальна відповідальність.

Формули: 0, рис.: 0, табл.: 0, бібл.: 10.

Для цитування: Топалова С. Корпоративна культура фінансових інституцій: актуальні проблеми, сучасні виклики та необхідні трансформації. Фінансово-кредитні системи: перспективи розвитку. №4(11) 2023. С. 48-56. DOI: <https://doi.org/10.26565/2786-4995-2023-4-06>



Вступ. Питанням сутності корпоративної культури, в тому числі, фінансових установ, характеристикам її базових складових, ролі в управлінні бізнес-структурами, виявленню факторів впливу на її трансформацію присвячено безліч наукових досліджень і публікацій. Проте реалії навколишнього світу, в цілому, і економічного середовища, зокрема, так стрімко змінюються, що певна дистанція відриву між сформульованими науковими положеннями, висновками та вимогами сучасності не лише залишається, а іноді й стрімко збільшується. Це стосується не лише рекомендацій щодо коригування корпоративної культури та використання відповідних важелів в управлінні, але й розуміння самої її сутності й ролі, сфери застосування основних складових.

Початок ХХІ століття ознаменувався світовою фінансовою кризою, наслідки якої відчутні дотепер. Наступне десятиліття стало періодом внутрішніх фінансових потрясінь в банківських системах багатьох розвинутих країн. В Україні ці потрясіння супроводжувались ліквідацією низки банків, значними збитками для держави, зростанням рівня соціальної напруженості. Причини цих потрясінь перебувають, в тому числі, і в площині корпоративної культури та відповідальності фінансових інституцій. Адже відсутність правової складової корпоративної культури не сприяє впровадженню культури дотримання закону. Тому фінансові маніпуляції і недоброчесність в багатьох випадках стали сприйматись як нормальне явище. Інший бік тієї ж проблеми – неправового характеру корпоративної культури яскраво продемонструвала повномасштабна війна російської федерації проти України. Багато іноземних банків залишаються на російському ринку попри санкції, що впроваджуються, в тому числі, країнами їх походження. Забезпечують фінансові послуги, беруть участь у наповненні державного бюджету, близько третини якого країна-агресор витрачає на війну й тероризм.

Ці події актуалізували низку питань щодо самої сутності корпоративної культури фінансових установ та її основних компонентів, взаємозв'язку корпоративної культури і корпоративної відповідальності, не лише моральної та соціальної, а й правової. Тож потреба подальшого дослідження сучасних викликів та відповідних змін у галузі корпоративної культури фінансових інституцій, нових тенденцій її розвитку та необхідних трансформацій виглядає цілком очевидною.

Аналіз досліджень та постановка завдання. Сучасні науковці досліджують корпоративну культуру в різних аспектах. К. Голд, Г. Морган, Г. Хофстеде, Е. Браун, В. Томілов, І. Самойлова, Є. Смірнов акцентують увагу на її функціях, характеризують культуру як інтегральну основу організації, що включає цінності, спосіб мислення, зразки поведінки, тощо. М. Мексон, Є. Шейн, П. Вейл, Р. Кричевський, Т. Базаров зосереджуються на аналізі корпоративної культури як чинника, що встановлює загальні психологічні рамки для організації й створює її клімат. Д. Елдрідж, А. Кромбі, М. Мексон, К. Девіс, А. Карпов досліджують структуру корпоративної культури та її складові. Х. Шварц, М. Армстронг, Є. Уткін, З. Румянцева зосереджуються на нормативних компонентах корпоративної культури, зокрема, системі формальних і неформальних правил, установок, принципів і переконань, що задають орієнтири для поведінки всередині корпорації та із зовнішнім світом. Помітно активізувались дослідження корпоративної культури в контексті соціальної відповідальності організацій, бізнес-структур та забезпечення соціального діалогу. Цим питанням присвятили роботи А. Гриненко, В. Литовка, В. Прушківський, Л. Щетініна, С. Рудакова. Трансформації елементів корпоративної культури в умовах криз, в тому числі й пандемічної, приділяють увагу М. Копитко, Н. Михаліцька, М. Верескля, Г. Іванченко. Завдання нашого дослідження – виявити «вузькі місця» в сучасному розумінні сутності й ролі, складових корпоративної культури, визначити актуальні напрями для більш глибоких досліджень.

Мета дослідження. Аргументувати доцільність розширення змісту й функціоналу корпоративної культури фінансових установ, доповнення її складових, а також обґрунтувати головний напрям трансформації корпоративної культури з урахуванням сучасних викликів.

Результати дослідження. Поняття корпоративної культури належить до тих, що не мають єдиного визначення. Один із перших дослідників Е. Шейн охарактеризував корпоративну культуру як систему базових уявлень, що описані й зафіксовані у документах, засвоєні працівниками, відповідно до яких здійснюється діяльність організації [1]. Згодом подібні визначення, автори яких акцентували увагу на колективних нормах, звичаях, традиціях, внутрішній ментальності організації, об'єднали в рамках психологічного підходу. Інші науковці дають визначення шляхом описання всіх компонентів корпоративної культури, включаючи в них, окрім вищезазначених, цінності та ідеологію, що відповідають стратегії компанії, а також, звичаї й традиції, що визначають загальні рамки поведінки співробітників [2]. Деталізуючи ці визначення, прибічники історичного підходу акцентують увагу на певних хронологічних рамках формування корпоративних міфів, традицій, цінностей і переконань, орієнтирів і правил поведінки, як складових корпоративної культури. Прибічники функціональних визначень також називають достатньо стандартний перелік компонентів корпоративної культури, але, при цьому, зосереджуються на їх ролі і значенні для діяльності організації й управління нею, для формування корпоративної ідентичності та просування іміджу, тощо. Деяко відмінно виглядають нормативні визначення, автори яких характеризують корпоративну культуру як набір формальних та неформальних норм, правил поведінки, які розділяють члени організації. В основі цих норм і поведінкових установок спільні цінності, декларовані організацією. Є й більш детальні характеристики визначень корпоративної культури, які представлені у вигляді «світового дерева пізнань (тлумачень) наукової думки про корпоративну культуру», інші класифікації [3], проте вони змістовно близькі до попередніх.

Аналіз основних підходів до визначення корпоративної культури дає підстави для кількох висновків. По-перше, відмінність між цими підходами є достатньо умовною. У більшості визначень, незалежно від того, в рамках яких підходів вони представлені, надається відносно стандартний перелік складових корпоративної культури із зазначенням певних складових чи функцій. Відмінність лише в акцентах. По-друге, в переліку цих складових, відповідно, і в функціоналі корпоративної культури, нормативна компонента перебуває на віддаленому плані, що вказує на сприйняття її значимості як другорядної. По-третє, корпоративна культура, в цілому, і її нормативна складова, зокрема, характеризуються лише як внутрішні «продукти» організації, що виробляються самою організацією, поширюються на її працівників і сприймаються ними як обов'язкові для дотримання. Таким чином, формальні і неформальні норми, як складові корпоративної культури, виявляються відокремленими як від нормативної бази держави, в якій працюють організації, так від норм міжнародного права.

Таке розуміння корпоративної культури провокує ситуацію, за якої бізнес-структура формально декларує дотримання основних етичних норм, правил комунікації і поведінки всередині та у зовнішньому середовищі і навіть реально дотримується їх, але, при цьому, прямо порушує закони держави й норми міжнародного права. Наприклад, банк займається відмиванням чи незаконними виведенням коштів, видає кредити на підставних осіб, тощо. Для наочної ілюстрації проблеми варто згадати наслідки діяльності ПриватБанку та причини його націоналізації, період «очищення» банківської системи України і розмір збитків для держави від діяльності банків. Це актуалізує питання про взаємозв'язок корпоративної культури фінансових установ і її нормативної складової із правовою базою держави й нормами міжнародного права.

Певною мірою розширює спектр досліджень корпоративної культури фінансових установ її аналіз в контексті соціальної відповідальності. Деякі автори включають корпоративну соціальну відповідальність у структуру корпоративної культури. Проте саму соціальну відповідальність розуміють як відповідальність банків перед суспільством, що знаходить відображення в надійності, забезпеченні якості фінансових послуг, пропозиції

гідних робочих місць, в активній благодійній та спонсорській діяльності, наданні соціальних послуг [4]. В подібних підходах хоча й присутній компонент відповідальності перед суспільством, ця відповідальність не ідентифікується як правова.

Хоча таке розуміння взаємозв'язку між корпоративною культурою і корпоративною соціальною відповідальністю ще залишається досить поширеним, все ж простежується інший, більш широкий підхід. Науковці відмічають суттєві відмінності банківського сектора, внаслідок яких і корпоративна культура й відповідальність банків є ширшою, ніж у бізнес-структур в інших секторах економіки. Вони акцентують увагу на відповідальності у сфері кредитування, інвестицій, управління активами. Адже боротьба з відмиванням грошей, сприяння антикорупційним заходам є складовою банківської діяльності. Тож включають, як складову корпоративної відповідальності й правову, що передбачає дотримання норм чинних законів, постанов та інших нормативних актів, що регулюють діяльність банків [5]. Однак, при цьому, важливість як корпоративної відповідальності, так її правової складової вбачають у сприянні зміцненню репутації і підвищенню довіри до банківських установ, покращенню рейтингів, що, в сукупності, слугує збільшенню прибутків.

Кардинально інші підходи вже простежуються в зарубіжних дослідженнях. Глобальна фінансова криза, яку нещодавно пережив світ, низка потрясінь у національних банківських системах підштовхнули науковців до постановки питання про необхідність розширення аналізу корпоративної культури. Зокрема, В. Коміно стверджує, що глобальна фінансова криза стала наслідком, в тому числі, поганої корпоративної культури фінансових установ, корпоративної недоброчесності та неналежного управління. Головний недолік сучасної корпоративної культури банків автор вбачає в тому, що вона позбавлена ролі правового регуляторного механізму. Аналізуючи причини фінансової кризи, він застосовує термін «дефектна культура», рисами якої є нестримна жадібність та егоїзм, нездатність управлінців виявляти та стримувати надмірні ризики. На прикладах низки скандалів в Австралії, фігурантами яких стали найбільші банки країни, В. Коміно ілюструє неправомірну поведінку банків, в тому числі, пов'язану із порушенням законів про боротьбу із відмиванням грошей та фінансуванням тероризму. Також автор посилається на результати семи раундів слухань «Королівської комісії Хейна», яка розглянула понад 10 000 публічних заяв і констатує, що майже всі розглянуті випадки неправомірної поведінки банків були наслідком поганої корпоративної культури. Гонитва за швидкими прибутками та фінансовими стимулами провокувала порушення закону та неповагу до клієнтів. Тож В. Коміно обґрунтовує необхідність розширення змісту і функціоналу корпоративної культури банків. На його думку, будь-які регуляторні реформи в банківській системі за відсутності змін в корпоративній культурі будуть неефективними [6].

Ф. Хейнс характеризує сучасну корпоративну культуру банків як «суттєву неоднозначність білого». Суть цієї неоднозначності, на думку дослідниці, походить від нечіткості визначення і «туманної природи» корпоративної культури. Це породжує різні її розуміння, внаслідок чого керівники і працівники фінансових установ можуть не розуміти протиправного чи злочинного характеру своїх дій, вважати свою діяльність законною. Таким чином, Ф. Хейнс прямо вказує на той факт, що нечітке визначення корпоративної культури, невиконання нею регулятивної функції не лише породжують різні уявлення про «здорову» й «не здорову» корпоративну культуру, не проводять чіткої межі між «нормальним» і «кримінальним» бізнесом, але й допускають певний прихований злочин [7].

Хоча Австралія вважається дещо відсталою від США, Великобританії, західноєвропейських держав у галузі регуляторної політики, саме в цій країні ще з середини 1990-х років почали здійснювати перші спроби використовувати корпоративну культуру як правовий механізм притягнення до відповідальності за корпоративні злочини, передусім у фінансовій сфері. У Кримінальний кодекс 1995 року для встановлення кримінальної відповідальності було включене визначення корпоративної культури як ставлення, політики,

правил, курсу поведінки, практик, що існують в юридичній особі чи частині юридичної особи, де відбуваються відповідні дії. Також була розроблена культурна модель в основі якої поняття корпоративної кримінальної відповідальності, яка стосується не лише вищої посадової особи чи керівництва організації/установи, а трактується широко, в межах культури корпорації. Такий підхід допускає кримінальну відповідальність корпорації без встановлення провини конкретних фізичних осіб. Хоча на науковому рівні такий підхід визнали прогресивним, на практиці використання відповідних положень Кримінального кодексу, як основи для відповідальності, виявилось надто складним, оскільки визначення корпоративної культури у Кримінальному кодексі, на думку дослідників і юристів, є недостатньо чітким.

У ході дискусій щодо складових корпоративної культури і можливості їх застосування для притягнення до правової відповідальності бізнес-структур науковці зазначали, що потрібно зосереджуватись на тих об'єктивних критеріях, які можуть бути доказами культурних недоліків. До таких віднесли політики, правила, курс поведінки / практики. При цьому, основну увагу акцентували на практиках. Адже політики можуть бути представлені обмежено, оскільки малоімовірно, що компанії будуть у письмовому вигляді фіксувати, наприклад, у кодексах, докази поганої культури. Водночас докази, почерпнуті із курсу поведінки і практик є більш очевидними. Тому корпоративна культура має фокусуватись саме на поведінці і практиках, а не на припущеннях і цінностях, які важко простежувати. З урахуванням цього, організаційний клімат, на якому часто акцентують увагу при аналізі корпоративної культури, має визначатись як спільна здатність членів організації пов'язувати очікування та винагороди із її політикою, процедурами та практиками. На особливу увагу заслуговує практика відповідності. У фінансових установах її втілення має бути, зокрема, у перевірці транзакцій на відповідність політикам. Якщо невідповідність не має наслідків, це означає що організація не змогла створити і впровадити корпоративну культуру, яка забезпечує відповідність діяльності політиці.

Однією із домінантних рис сучасної культури банків дослідники називають агресивну культуру пріоритетів, що проявляється у прагненні понад усе отримувати високі прибутки і створенні для цього внутрішніх корпоративних стимулів, які підштовхують працівників до неправомірної поведінки. Оскільки стратегію і політику фінансових установ, як і систему стимулів, визначає і впроваджує керівництво, то й відповідальність має поширюватись, передусім на нього. Другою ключовою проблемою пріоритетного прагнення до прибутку, окрім того, що воно включає і зміцнює культуру байдужості щодо дотримання закону, є формування такого ризик-клімату в фінансових установах, який стимулює применшення чи навіть ігнорування ризиків.

Така ситуація посилює увагу дослідників до культури ризиків, оскільки, на їхню думку, статус культури ризиків не закріпився в банках та інших бізнес-структурах, що працюють у фінансовому секторі [8]. Для розуміння сутності культури ризиків, ставлення до ризиків керівників, членів рад директорів різних бізнес-структур проведено низку досліджень. Автори відмічають, що впродовж останніх двадцяти років відбулися суттєві зміни у ставленні до ризиків, відповідно, і в управлінні ризиками під впливом багатьох подій, в тому числі шахрайства у фінансовій звітності [9]. Це актуалізувало обґрунтування статусу корпоративної культури як механізму соціального і правового контролю за діяльністю корпорацій, фінансових установ. Адже «бідну» / «дефектну» корпоративну культуру фінансових установ дослідники назвали однією із головних причин світової фінансової кризи. Потім увагу підсилили скандали в банківських системах. Наприклад, під час слухань у 2016 році в комітеті Сенату США справи про перехресний продаж і створення шахрайських облікових записів деякими великими банками, однією із головних причин такої діяльності була названа «токсична» культура банків. При цьому, в ході розглядів подібних справ і скандалів, керівництво банків намагалося перекласти відповідальність за

неправомірну поведінку на працівників нижчих ланок, в той час як слідчі робили однозначні висновки про те, що першопричини неправомірної поведінки перебувають у площині культури й управління [6].

Цілком природно, що фінансова криза та подальші скандали, головними фігурантами яких були банки, призвели до стрімкого зниження довіри до фінансових послуг, динаміка якої відображена у звіті про довіру до фінансових послуг. На думку авторів дослідження, його результати віддзеркалюють тогочасну ситуацію в багатьох інших західних країнах [10]. Тож перед банками, які продемонстрували «дефектну» корпоративну культуру й не змогли зберегти довіру клієнтів і перед урядами, регуляторна політика яких виявилась неефективною, постала спільна проблема відновлення довіри до фінансових систем. У підходах до сутності корпоративної культури домінуючими стають вимоги прищеплювати та постійно зміцнювати культуру діяти законно, відповідально та етично, не лише формулювати, а й розкривати свої цінності. Таким чином, закладається інше розуміння корпоративної культури з акцентом на її правовій складовій і регуляторній функції. Звісно, в умовах наявного, глибоко вкоріненого розуміння сутності і функціоналу корпоративної культури, процес змін доволі повільний.

На шляху трансформації корпоративної культури до її використання як регуляторного механізму виникають суттєві труднощі. Фінансова криза та банківські скандали продемонстрували зачну дистанцію відриву між декларативними заявами про дотримання нормативних вимог і реальними практиками їх дотримання, а точніше, недотримання. Наприклад, поряд із заявами про відповідальне кредитування були виявлені практики неналежної перевірки витрат на проживання, подачі заявок із невідповідною фінансовою інформацією, тощо. Тобто, внутрішні практики фактично змінили нормативні вимоги щодо відповідального кредитування. Це стало сприйматись як нормальне явище. Крім того, на прикладах багатьох справ було виявлено розмиті межі розуміння законного і злочинного в діяльності фінансових установ. Зокрема, йдеться про маніпулювання з базовими відсотковими ставками.

Ще один пласт проблем корпоративної культури бізнес-структур, національних і транснаціональних, в тому числі банків та інших фінансових установ, яскраво продемонстрував більш ніж півторарічний період повномасштабної російської агресії проти України. На російському фінансовому ринку досі залишаються фінансові бізнес-структури, в тому числі із західних країн, наших союзниць. При тому, що ці країни та міжнародні організації запроваджують санкції, в тому числі фінансові, а це норми, яких, як підказує логіка, бізнес-структури також мають дотримуватись. До того ж у їхніх корпоративних кодексах, як правило, декларується відданість демократичним цінностям і принципам, в які геноцидна терористична війна явно не вписується. Тож виникають запитання, наприклад, про те, чи можна вважати участь у наповненні державного бюджету країни-агресора фінансуванням тероризму і як з цим поєднуються задекларовані гуманістичні й демократичні цінності та принципи. Тож вирішення цих питань також потребує суттєвих змін підходів до розуміння суті, змісту, складових і функціоналу корпоративної культури. Раціональною і дієвою відповіддю на ці виклики може бути лише трансформація корпоративної культури у напрямі впровадження правової складової і функції регуляторного механізму.

Найбільшими перешкодами на цьому шляху є вузьке розуміння корпоративної культури, нормативне твердження і жорстке переконання в тому, що корпоративна культура фінансових установ – це їхня внутрішня справа, тому вони самі самостійно визначають її складові. Зовнішній, в тому числі правовий вплив на корпоративну культуру самими корпораціями, установами трактується як надмірне регулювання. Тож вони чинять опір змінам корпоративної культури у напрямі закріплення за нею ролі як регуляторного механізму. Водночас, на думку як багатьох дослідників корпоративної культури, так і слідчих, які розслідували справи банків, без суттєвої зміни корпоративної культури

фінансових установ будь-які регуляторні реформи не будуть ефективними. Стосовно ж фінансових установ, що працюють на російському ринку й наповнюють, в тому числі, військову частину бюджету, проблема має й значну політичну складову. Адже росію поки на міжнародному рівні не визнали країною-спонсором тероризму, а уряди деяких країн заявляли про те, що вони не можуть тиснути на бізнес.

Висновки. Сучасне, домінуюче в науковому середовищі розуміння сутності, складових, ролі корпоративної культури, зокрема, фінансових установ, її завдань і функціоналу, явно не відповідає ані соціально-економічній логіці, ані вимогам сучасності. Логічна невідповідність проявляється у фактичній відсутності правової складової корпоративної культури. При тому, що головними регуляторами взаємодій в соціумі є норми права і норми моралі, корпоративна культура, як і корпоративна соціальна відповідальність, що безпосередньо пов'язана із корпоративною культурою, залишають норми права за дужками. Основу корпоративної культури складають цінності, морально-етичні норми, які, дійсно, декларативно закріплюються в корпоративних кодексах і транслиуються в зовнішнє середовище для створення й просування позитивного іміджу, відповідно й питання їх дотримання перебуває лише у морально-етичній площині. Така ситуація робить корпоративну культуру і соціальну відповідальність більше рекламно-іміджевою надбудовою, ніж механізмом, що забезпечує реальну відповідальність за недотримання задекларованих принципів і цінностей і, тим більше, норм права.

Світова фінансова криза, подальші потрясіння в банківських системах багатьох країн виявили головну ваду корпоративної культури фінансових установ – її абсолютну відірваність від норм міжнародного права і національної правової бази, що регулює діяльність фінансових установ. На неправовій сутності корпоративної культури першими акцентували увагу слідчі, які вели справи про порушення банками законів про боротьбу із відмиванням грошей, протидії фінансуванню тероризму, про кредитні маніпуляції та ін. Згодом питання трансформації корпоративної культури у правовому напрямі стало предметом наукового інтересу і досліджень у західному середовищі. Необхідність впровадження правової моделі корпоративної культури одними із перших почали обґрунтовувати австралійські вчені.

Україну також не оминула ані глобальна фінансова криза, ані криза в банківській системі, яка була значно глибшою, ніж в багатьох інших країнах. Низка причин цієї кризи також перебувала у площині порушення законів при тому, що на рівні корпоративної культури теж декларувалася відданість цивілізованим нормам, принципам, цінностям. Проте у вітчизняних наукових дослідженнях проблема правового характеру корпоративної культури, в тому числі, фінансових установ поки не актуалізовані на достатньому рівні.

Вади корпоративної культури фінансових установ, яку дослідники назвали «дефектною» і визнали однією із головних причин глобальної фінансової кризи і потрясінь в національних банківських системах, сама логіка розробки кодексів, в тому числі й корпоративних, вказує на те, що правова складова має бути не лише інтегрована в корпоративну культуру, а стати її фундаментом. Вирішення інших проблем корпоративної культури, лакмусовим папірцем для яких стала війна, також перебуває у площині її правової трансформації і доповнення функціоналу регуляторною складовою. Перший крок на цьому шляху – наукове обґрунтування нагальної необхідності кардинальної правової трансформації корпоративної культури.

Література

1. Shein E.H. *Organizational Culture and Leadership: A dynamic view*. San Fransisco. CA.: Jossey-Bass Inc., 1985. 437 p.
2. Deal T., Kennedy A. *Corporate cultures, the rites and rituals of corporate life*. New York: Perseus Books Publ., 2000. 232 p.
3. Андросова О. Ф. Визначення і сутність корпоративної культури в сучасному управлінні : [електронна стаття] / О. Ф. Андросова. - Електронні дані // EIRZNTU (Electronic Institutional Repository of Zaporizhzhya National Technical University). – Запоріжжя, 2015. URL: <http://eir.zntu.edu.ua/handle/123456789/3148>

4. Гриненко А., Іщанова М. Корпоративна культура соціально відповідального банку. Україна: аспекти праці. 2015. №2. С. 11-17. URL: https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/26836/Uap_2015_2_4.pdf?sequence=1&isAllowed=y
5. Боднар О. А., Салок С. В. Формування корпоративної соціальної відповідальності банківського сектору в період пандемії. *Modern Economics*. 2021. № 29(2021). С. 17-23. DOI: <https://doi.org/10.31521/modecon>
6. Comino V. 'Corporate Culture' Is The 'New Black' – Its Possibilities And Limits As A Regulatory Mechanism For Corporations And Financial Institutions? *UNSW Law Journal* Volume. 2021. 44(1). P. 295-325. URL: <https://www.unswlawjournal.unsw.edu.au/wp-content/uploads/2021/04/09-Comino.pdf>
7. Haines F. 'Crime? What Crime? Tales of the Collapse of HHH' in Henry N Pontell and Gilbert L Geis (eds), *International Handbook of White-Collar and Corporate Crime* (Springer, 2007). P. 523, 524, 533.
8. Sheedy E., Griffin B. Risk governance, structures, culture, and behavior: A view from the inside. *Corporate governance: international review*. 2018. Volume 26, Issue 1. P. 4-22. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/corg.12200>
9. Beasley M., Branson B., Pagach D. An Evolving Risk Landscape: Insights from a Decade of Surveys of Executives and Risk Professionals / *J. Risk Financial Manag.* 2023, 16(1), 29; DOI: <https://doi.org/10.3390/jrfm16010029>
10. 2019 Edelman Trust Barometer Financial Services. URL: https://www.edelman.com/sites/g/files/aatuss191/files/2019-04/2019_Edelman_Trust_Barometer_Financial_Services_Report_1.pdf
Стаття надійшла до редакції 25.10.2023
Статтю рекомендовано до друку 13.12.2023

Svitlana Topalova

*Candidate of Political Sciences, Associate Professor
Education and Research Institute "Karazin Banking Institute"
V.N. Karazin Kharkiv National University,
4 Svobody Square, Kharkiv, 61022, Ukraine
e-mail: svitlana.topalova@karazin.ua,
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0453-0418>*

Corporate culture of financial institutions: current problems, challenges, and necessary transformations

Abstract: The global financial crisis and subsequent upheavals in the national banking systems of many countries, including Ukraine, demonstrated the obvious imperfection of the modern understanding of the essence, components, and role of corporate culture. Corporate culture, as well as the corporate social responsibility of financial institutions, lacks a legal component. Corporate codes formally declare a number of moral and ethical principles, values, but do not include provisions on the need for financial institutions to comply with the norms of international law and state laws. Corporate culture in this form, as well as corporate social responsibility, mostly perceived as a certain analogue of charity, plays an important part in promoting the image and strengthening the positive reputation of financial institutions. However, they do not contribute to the awareness of responsibility for compliance with laws as the foundation of corporate culture, corporate social responsibility in the activity of business structures in the financial sector.

As the main causes of global financial crises and those in national banking systems, lawyers and researchers of corporate culture named corporate dishonesty, violation of legal norms by banks, respectively, improper management. Such corporate culture, which lacks a legal component, does not fulfill the role of a legal regulatory mechanism, was called "defective." It not only does not draw a clear line between legal and illegal activities of financial institutions and allows financial manipulation but also does not perform the main functions of strengthening a positive reputation and increasing trust in financial institutions and the financial sector as a whole. Moreover, in the conditions of a crisis, it destroys this trust.

The article examines the main approaches to expanding the interpretation and components of the corporate culture of financial institutions, substantiates the need for its transformation in the direction of introducing the legal component as the basis of corporate culture and responsibility.

Keywords: *financial institutions, banks, corporate culture, legal component, responsibility, corporate social responsibility.*

JEL Classification: A13

Formulas: 0, fig.: 0, tabl.: 0

For citation: Topalova S. Corporate culture of financial institutions: current problems, challenges, and necessary transformations. *Financial and credit systems: prospects for development*. №4(11) 2023. P. 48-56. DOI: <https://doi.org/10.26565/2786-4995-2023-4-06> [in Ukrainian]

References

1. Shein, E. H. (1985). *Organizational Culture and Leadership: A dynamic view*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc.
2. Deal, T., & Kennedy, A. (2000). *Corporate cultures, the rites and rituals of corporate life*. New York: Perseus Books Publ.
3. Androsova, O. F. (2015). Definition and essence of corporate culture in modern management [Electronic article]. Electronic Institutional Repository of Zaporizhzhya National Technical University. URL: <http://eir.zntu.edu.ua/handle/123456789/3148> [in Ukrainian]

4. Grinenko, A., & Ishchanova, M. (2015). Corporate culture of a socially responsible bank. *Ukraine: Aspects of Work*, 2, 11-17. URL: https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/26836/Uap_2015_2_4.pdf?sequence=1&isAllowed=y [in Ukrainian]
5. Bodnar, O. A., & Salyuk, S. V. (2021). Formation of corporate social responsibility of the banking sector during the pandemic. *Modern Economics*, 29(2021), 17-23. DOI: <https://doi.org/10.31521/modecon> [in Ukrainian]
6. Comino, V. (2021). 'Corporate Culture' Is The 'New Black' - Its Possibilities And Limits As A Regulatory Mechanism For Corporations And Financial Institutions? *UNSW Law Journal*, 44(1), 295-325. URL: <https://www.unswlawjournal.unsw.edu.au/wp-content/uploads/2021/04/09-Comino.pdf>
7. Haines, F. (2007). 'Crime? What Crime? Tales of the Collapse of HIH' in Henry N Pontell and Gilbert L Geis (eds), *International Handbook of White-Collar and Corporate Crime* (Springer), 523, 524, 533.
8. Sheedy, E., & Griffin, V. (2018). Risk governance, structures, culture, and behavior: A view from the inside. *Corporate Governance: International Review*, 26(1), 4-22. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/corg.12200>
9. Beasley, M., Branson, V., & Pagach, D. (2023). An Evolving Risk Landscape: Insights from a Decade of Surveys of Executives and Risk Professionals. *Journal of Risk Financial Management*, 16(1), 29. DOI: <https://doi.org/10.3390/jrfm16010029>
10. Edelman. (2019). *Edelman Trust Barometer Financial Services*. URL: https://www.edelman.com/sites/g/files/aatuss191/files/2019-04/2019_Edelman_Trust_Barometer_Financial_Services_Report_1.pdf

The article was received by the editors 25.10.2023

The article is recommended for printing 13.12.2023