

УДК 347.7

DOI <https://doi.org/10.32782/klj-2025-7.07>

КОРПОРАТИВНА ЕТИКА ЯК ІНСТРУМЕНТ РОЗВИТКУ БІЗНЕСУ: СВІТОВИЙ ДОСВІД ТА УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ

Черненко Олена Анатоліївна,

кандидат юридичних наук, старший дослідник,

завідувачка кафедри правознавства

Приватного вищого навчального закладу «Фінансово-правовий коледж»;

старший науковий співробітник

Науково-дослідного інституту приватного права і підприємництва

імені академіка Ф. Г. Бурчака НАПрН України

ORCID ID: 0000-0001-5184-333X

Статтю присвячено аналізу корпоративної етики як важливого інструмента розвитку сучасного бізнесу, з акцентом на світовий досвід та українські реалії. Авторка досліджує історичне підґрунтя етичних принципів у сфері господарювання.

Особливу увагу приділено шести базовим етичним принципам: солідарності, ефективності, раціональності, справедливості, утриманню від заподіяння шкоди та рольовій відповідальності, які можуть бути адаптовані до бізнес-середовища як основа для формування відповідальної корпоративної поведінки.

Важливим інструментом формування, підтримки та розвитку корпоративної етики є кодекс корпоративної етики. Його наявність засвідчує стратегічну орієнтованість суб'єкта господарювання на дотримання етичних стандартів і сприяє встановленню спільних цінностей, прозорості в діяльності та зрозумілих орієнтирів для працівників. Кодекс не лише виконує регулятивну функцію, а й слугує основою для формування позитивного етичного клімату в колективі, зміцнює довіру між усіма учасниками бізнес-процесу, сприяє формуванню прозорого та відповідального середовища, знижує ризики для інвестування та підвищує довіру до бізнесу з боку потенційних інвесторів.

Кодекс корпоративної етики встановлює ключові норми етичної поведінки, що охоплюють заборону дискримінації, сексуальних домагань, примусової та дитячої праці, забезпечення рівності можливостей, етичні стандарти у взаємодії з партнерами, медіа та державними інституціями. Він також регламентує питання подарунків, ділової гостинності, запобігання цькуванню та приниженню в колективі та містить положення щодо відповідальності за порушення встановлених норм.

Аналіз українських реалій показує низку етичних викликів: формалізація етичних стандартів, недотримання трудових прав, дискримінація, низький рівень моральної культури.

Ефективна корпоративна етика потребує системного підходу: участь працівників у розробленні етичного кодексу, прозорість його положень, чіткі механізми відповідальності та реальна підтримка з боку керівництва. Лише за умови усвідомленого прийняття етичного кодексу кожним працівником він може стати дієвим інструментом внутрішнього регулювання, підвищення довіри, зміцнення репутації суб'єкта господарювання, а також стимулювання інновацій та сталого розвитку бізнесу в Україні.

Ключові слова: корпоративна етика, етичний кодекс, етичні принципи, корпоративна культура, бізнес, суб'єкти господарювання, інвестування, ефективність управління, відповідальність.

Chernenko Olena. Corporate ethics as a tool for business development: global experience and Ukrainian realities

The article is devoted to the analysis of corporate ethics as an important tool for the development of modern business, with an emphasis on world experience and Ukrainian realities. The author explores the historical basis of ethical principles in the field of economic activity.

Particular attention is paid to six basic ethical principles: solidarity, efficiency, rationality, justice, refraining from causing harm and role responsibility, which can be adapted to the business environment as a basis for the formation of responsible corporate behavior.

An important tool for the formation, support and development of corporate ethics is the code of corporate ethics. Its presence demonstrates the strategic orientation of the business entity to compliance with ethical standards and contributes to the establishment of common values, transparency in activities and clear guidelines for employees. The code performs not only a regulatory function, but also serves as the basis for the formation of a positive ethical climate in the team, strengthens trust between all participants in the business process, contributes to the formation of a transparent and responsible environment, reduces investment risks and increases trust in the business from potential investors.

The Code of Corporate Ethics establishes key norms of ethical behavior, covering the prohibition of discrimination, sexual harassment, forced and child labor, ensuring equal opportunities, ethical standards in interaction with partners, media and state institutions. It also regulates the issues of gifts, business hospitality, prevention of bullying and humiliation in the team, and also contains provisions on liability for violation of established norms.

Analysis of Ukrainian realities shows a number of ethical challenges: formalization of ethical standards, non-compliance with labor rights, discrimination, low level of moral culture.

Effective corporate ethics requires a systematic approach: employee participation in the development of the code of ethics, transparency of its provisions, clear accountability mechanisms and real support from management. Only if the code of ethics is consciously accepted by each employee can it become an effective tool for internal regulation, increasing trust, strengthening the reputation of the business entity, as well as stimulating innovation and sustainable business development in Ukraine.

Key words: *corporate ethics, code of ethics, ethical principles, corporate culture, business, business entities, investment, management efficiency, responsibility.*

Постановка проблеми. Попри зростання інтересу до корпоративної етики як важливої складової сталого розвитку бізнесу, в українському контексті ця сфера й досі залишається недостатньо розробленою як на теоретичному, так і на практичному рівні. Відсутність законодавчо закріплених вимог щодо обов'язковості етичних кодексів, формальне ставлення до їх упровадження, а також низький рівень етичної культури в окремих бізнес-структурах створюють серйозні виклики для формування прозорого й відповідального корпоративного середовища. Постає потреба у глибшому осмисленні ролі етичних норм, механізмів реалізації корпоративної етики та її впливу на ефективність і репутацію суб'єктів господарювання в умовах сучасної економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання теорії та практики впровадження етичних стандартів у бізнес розглядалися в працях таких вчених, як Бабаджанян Г. Б., Пігош В. А., Рихліцька О. Д., Фурман І. В., Шавкун І. Г. та ін. Однак, попри наявні теоретичні

та практичні напрацювання, деякі аспекти залишаються недостатньо вивченими та потребують глибшого наукового аналізу.

Метою статті є дослідження ролі корпоративної етики в сучасному бізнес-середовищі.

Методи дослідження. У процесі проведення цього дослідження були використані загальнонаукові та спеціальні методи, зокрема: історичний метод, описові методи, метод наукового абстрагування, синтезу, узагальнення, системний метод, методи індукції та дедукції, метод порівняння, прогнозування тощо.

Виклад основного матеріалу. Цивілізований та ефективний бізнес повинен базуватися на етичних засадах, що є невід'ємною частиною демократичного суспільства, яке розвивається на основі моральних цінностей та інноваційних методів ведення етичного бізнесу [1, с. 12].

Ще з античних часів європейські мислителі усвідомлювали значення етичних норм. Так, у IV ст. до н. е. Арістотель у своїй праці «Нікомахова етика»

розглядав етику як філософське вчення про добродієсне життя, водночас приділяючи особливу увагу справедливості як засадничому принципу, що виявляється, зокрема, у сфері комерційних і ділових відносин.

Бізнес-етика має витоки від початку розвитку обмінних і торгових відносин. Здавна «слово купця» було рівнозначним «слову честі» (the word of honour) з усіма наслідками [2, с. 94].

Поняття «етика бізнесу», «ділова етика» в наукових джерелах ототожнюються з поняттям «корпоративна етика». Так, Стенвік П. і Стенвік С. (Stanwick P. & Stanwick S.) зазначають, що ділова або корпоративна етика – це форма прикладної етики або професійної етики, яка вивчає етичні принципи та моральні чи етичні проблеми, що виникають у бізнес-середовищі. Сексті Р. (Sexty R.) вважає, що це загальний термін, який охоплює всі питання, пов'язані з етикою, які виникають у контексті ведення бізнесу [3].

У сучасному науковому дискурсі представлено численні теорії та підходи до застосування етики в діловому середовищі. Зокрема, виокремлюють шість базових етичних принципів, які можуть бути адаптовані до сфери бізнесу: солідарність, ефективність, раціональність, справедливість, утримання від умисного заподіяння шкоди іншим та рольова відповідальність. Розглянемо згадані етичні принципи.

Солідарність виникає, коли людина проявляє активний інтерес до блага інших і веде бізнес задля загального блага суспільства, у якому вона працює. Такий активний інтерес може призвести до розробки товарів, які дійсно становлять цінність для клієнтів, замість спроб продати їм усе що завгодно, незалежно від справжньої якості цих товарів.

Ефективність означає оптимальне використання ресурсів для ведення відповідального бізнесу. Деякі з можливих способів реалізувати таку практику охоплюють відмову від марної трати часу й інших ресурсів або забезпечення належної адаптації, навчання та розвитку працівників,

щоб вони могли добре виконувати свою роботу.

Раціональність передбачає здійснення дій у цілковито раціональний спосіб, за якого бізнес-рішення ґрунтуються не на примхах, забаганках чи упередженнях або лише на емоціях, а радше на добре продуманих міркуваннях. Раціональність передбачає усвідомлення цінності емоцій і почуттів, але враховують їх у такий спосіб, щоб мати можливість приймати об'єктивні рішення.

Принцип справедливості потребує, щоб людина ставилася до інших людей так, як вона хотіла б, щоб вони ставилися до неї; це означає недопущення таких форм прихильності, як фаворитизм, під час прийняття рішень, просування кар'єрними сходами, у системах винагороди та наймання. Компанія не повинна продавати своїм клієнтам товари або послуги шляхом введення в оману, оскільки її представники також не хотіли б, щоб їх вводили в оману під час таких закупівель.

Утримання від навмисного заподіяння шкоди іншим тягне за собою повне усвідомлення наслідків дій, які пропонують у ділових транзакціях і подіях. Якщо наслідки виявляються явно шкідливим, наприклад, продаж протермінованих ліків, то такої дії не слід вчиняти. Коли шкода є лише ненавмисним побічним ефектом передбачуваного доброго ефекту, то суб'єкта господарювання можна виправдати у вживанні таких заходів, якщо добрий ефект переважає шкідливий ефект.

Принцип рольової відповідальності визнає, що бізнес не несе однакових зобов'язань перед усіма зацікавленими сторонами. Після дотримання базових етичних принципів компанії потрібно забезпечити розумний прибуток акціонерам, перш ніж робити внесок у поліпшення суспільства [4, с. 5].

На практиці є низка прикладів, коли етичні методи ведення бізнесу призводять до відчутних бізнеспереваг, серед яких доступ до можливостей, призначення пільгових умов, полегшений доступ до ринку, гарна репутація, підвищена привабливість

для талановитих працівників. Крім того, рівні умови гри та чесна конкуренція створюють сприятливе середовище для інновацій у певній галузі, що є корисним як для бізнесу, так і для його клієнтів, а отже, може принести користь усьому суспільству [4, с. 8].

Дослідження американських учених Т. Пітерса і М. Робертса показали, що корпоративна етика має велике значення для ефективного управління підприємствами різних видів. Тому сучасні менеджери у своїй практичній діяльності мають враховувати: моральні якості особистості, які забезпечують виконання професійного обов'язку; взаємовідносини всередині професійних колективів; специфічні моральні норми, прийнятні для конкретного виду діяльності; особливості професійного виховання [5, с. 89].

Вважається, що основним ресурсом корпоративної етики будь-якої організації є: 1) добровільна ініціатива; 2) всезагальна етична відповідальність; 3) повага до особистісних етичних норм співробітників, що, зі свого боку, ґрунтується на таких аспектах: а) діалогічність і максимальна прозорість процесу розроблення та введення корпоративної етики в компанію; б) добровільність прийняття етичних принципів та норм співробітниками; в) рівність усіх співробітників у виконанні тих етичних норм, що є домінуючими в організації [5, с. 96].

Основну роль у формуванні, підтримці й розвитку корпоративної етики відіграють кодекси корпоративної етики. Наявність кодексу корпоративної етики – це важливий крок для будь-якої компанії. Він допомагає створити спільні цінності, забезпечує прозорість у роботі та слугує орієнтиром для співробітників. Кодекс корпоративної етики – це не просто документ, а інструмент, який допомагає формувати позитивну корпоративну культуру. Він визначає правила поведінки, сприяє розвитку довіри між співробітниками та партнерами, а також допомагає компанії досягати своїх цілей, дотримуючись етичних принципів.

Крім того, наявність кодексу корпоративної етики в компанії позитивно впливає на процес інвестування. Він слугує підтвердженням прозорості, дотримання етичних норм і відповідального управління, що є важливими критеріями для потенційних інвесторів. Коли компанія має чітко сформульовані принципи корпоративної поведінки, це підвищує рівень довіри та знижує інвестиційні ризики. Отже, наявність такого кодексу створює сприятливе середовище для інвестування та забезпечує передумови для стабільного розвитку бізнесу.

Кодекс корпоративної етики може виконувати три основні функції: репутаційну; управлінську; розвитку корпоративної культури.

Репутаційна функція кодексу полягає у формуванні довіри до компанії з боку референтних зовнішніх груп (опис політик, традиційно закріплених у міжнародній практиці стосовно клієнтів, постачальників, підрядчиків тощо). Таким чином, кодекс підвищує інвестиційну привабливість компанії. Нині наявність у компанії кодексу корпоративної етики стає загальносвітовим стандартом ведення бізнесу.

Управлінська функція кодексу полягає в регламентації поведінки в складних етичних ситуаціях. Підвищення ефективності діяльності співробітників здійснюється шляхом:

- регламентації пріоритетів у взаємодії зі значущими зовнішніми групами;
- визначення порядку прийняття рішень у складних етичних ситуаціях;
- вказівки на неприйнятні форми поведінки.

Корпоративна етика, крім того, є складовою частиною корпоративної культури. Кодекс корпоративної етики – значимий фактор розвитку корпоративної культури. Кодекс може транслювати цінності компанії всім співробітникам, орієнтувати співробітників на єдині корпоративні цілі і тим самим підвищувати корпоративну ідентичність [6, с. 105].

Отже, етичний кодекс – це впорядкована система норм і принципів, що визна-

чає стандарти поведінки в професійній діяльності. Він окреслює межі допустимої та неприпустимої поведінки, а також містить рекомендації щодо взаємодії з партнерами, клієнтами, колегами, представниками державних органів та іншими зацікавленими сторонами.

Основні принципи етичного кодексу можуть охоплювати, зокрема, принципи дотримання законодавства, чесності, забезпечення прозорості та конфіденційності, поваги до прав споживачів та інших зацікавлених сторін, забезпечення рівної можливості й уникнення конфлікту інтересів. Розробка та впровадження етичного кодексу в організації може мати ряд переваг, зокрема: зменшення ризиків порушення законодавства та норм моралі в діяльності організації; збереження репутації та довіри до компанії у громадськості та серед інших зацікавлених сторін, підвищення ефективності та продуктивності роботи співробітників; залучення та збереження талановитих працівників; забезпечення відповідності бізнес-практик етичним стандартам і принципам [7, с. 52–56].

Джордж Рейнольдс визначає такі переваги етичних кодексів:

- застосування етичних норм, приписів, цінностей та ідеалів слугують орієнтиром для прийняття розумних рішень;

- дотримання кодексів етики нагадує роботодавцям, клієнтам, споживачам та громаді про важливість етичної відповідальності й обов'язків, коли вони піддаються спокусі порушити основні його норми;

- кодекси етики зміцнюють довіру та повагу з боку широкої громадськості, адже довіра будується завдяки справедливій, професійній та етичній взаємній поведінці;

- етичні кодекси є оціночним орієнтиром, тож їх можна використовувати для самооцінки своєї поведінки на роботі [8].

Однією з перших етико-економічних концепцій бізнес-корпорації вважається концепція відомого американського підприємця Г. Форда. Більшість його принципів зберігає своє практичне значення

і до нині. Стисло суть фордовської етики можна сформулювати такими тезами: якість передусім; постійне вдосконалення є запорукою успіху; участь співробітників у справі і прибутку є невід'ємною складовою роботи організації; торговці та постачальники розглядаються як партнери; у справі соціальної і суспільної значущості немає компромісів [9, с. 47].

Низка вчених з Крістіанського коледжу (Осло, Норвегія), університету Декіна (Джелонг, Австралія) та Віндзорського університету (Віндзор, Канада) здійснили низку досліджень у галузі етичних кодексів. Учені дослідили й порівняли етичну ефективність кодексів на різних організаціях в Австралії, Канаді та Швеції та виявили їх вплив на працюючих співробітників. Компаніям, що працюють у приватному секторі, були надіслані анкети, що містили запитання, на які мали відповісти працівники, а роботодавцям потрібно було лише надіслати копію етичних кодексів поведінки – для порівняння й аналізу основних його норм.

У Канаді в більшості анкетованих підприємств відсутній чинний етичний кодекс, водночас працівники канадських підприємств, де є чинний кодекс, не розуміють його основної суті. В Австралії заходів для підтримки норм моралі й етики на підприємствах виявилось недостатньо. Розв'язання цієї проблеми вчені бачили в такому: було запропоновано створити на базі діючих організацій комітети з етики та навчання етики персоналу, адже з теоретичного погляду не можна просто очікувати, що працівники будуть етичними на рівні очікувань організації. Такий комітет може створити етичне середовище, у якому працівники можуть брати безпосередню участь, обговорювати та здобувати освіту з питань етики в ситуаціях, з якими вони можуть зіткнутися під час роботи в організації [10, с. 107–108; 11, р. 262–266].

Як показав аналіз етичних кодексів іноземних держав, деякі з них чітко закріпили дисциплінарну відповідальність (штраф, звільнення з посади, тощо) за порушення

та (або) недотримання умов кодексів. В Україні відсутня норма, що закріплює обов'язковість ведення та дотримання норм етичних кодексів поведінки суб'єктів господарювання, що призводить до зловживання загальних норм етичності, добропорядності та доброчесності.

Попри позитивні зміни останніх років, український бізнес часто стикається з низкою етичних викликів, серед яких недотримання трудових прав: «сіра» зарплата, мобінг, відсутність соціальних гарантій, дискримінація за ознаками віку, статі чи фізичних особливостей, відсутність етичного кодексу в більшості компаній, жорстка конкурентна боротьба, що спонукає до нехтування етичними принципами; брак уваги з боку керівництва компаній до формування та підтримки етичної корпоративної культури; відсутність ефективних зовнішніх механізмів стимулювання етичної поведінки з боку власників бізнесу; загальне зниження ролі етичних норм у суспільному житті; недостатній рівень моральної свідомості в суспільстві загалом.

Слід зазначити, що під час розроблення етичного кодексу основною метою має бути відображення реального стану справ і специфіки діяльності підприємства чи установи, у якій цей документ буде впроваджено. Етичні кодекси мають забезпечувати: 1) формування фірмового іміджу – кодекс виступає засобом формування позитивного іміджу компанії у зовнішньому середовищі. Це дає можливість підвищити інвестиційну привабливість підприємства, забезпечує ефективні зв'язки із громадськістю, підтримати товарний бренд; 2) підвищення ефективності управління – кодекс є зведенням норм і правил поведінки в організації, дієвим інструментом регулювання поведінки персоналу; за допомогою корпоративного кодексу можна підвищити ефективність внутрішньо корпоративних комунікацій; 3) формування корпоративної культури – саме в корпоративному кодексі визначається місія і цінності компанії, її основні норми та правила; корпоративний кодекс є основним документом, у якому закрі-

плюються ціннісні стандарти корпоративної культури організації [12].

Так, у 2017 році НАК «Нафтогаз України» розробила й затвердила нову редакцію Кодексу корпоративної етики, що ґрунтується на загальноновизнаних принципах, нормах українського та міжнародного права і впроваджує найкращі європейські практики.

Головними цінностями взаємодії Кодекс визначає такі: сумлінність та довіру, прозорість, професіоналізм, справедливість, зосередженість на навчанні.

Серед положень Кодексу закріплено, що в НАК «Нафтогаз України» поважаються особиста свобода, права та гідність людини, не допускаються будь-які форми утисків на робочому місці та поведінка, яка б розглядалася як образлива й неприйнятна. Керівники не повинні допускати у своїй управлінській практиці методів, які принижують особисту гідність працівників. Неприпустимою є дискримінація або надання переваг залежно від походження, соціального й майнового стану, расової та національної приналежності, віку, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду та характеру занять, сексуальної орієнтації, місця проживання та інших обставин [13].

Тотожні положення знайшли своє відображення і в Кодексі корпоративної етики товариства з обмеженою відповідальністю «Газопостачальна компанія «Нафтогаз України». Серед корпоративних цінностей компанії зазначені:

- сміливість – рішучість і наполегливість у досягненні поставлених цілей, змінюючи себе, змінювати газовий ринок країни в інтересах українців;
- відкритість – відвертість та об'єктивність у взаємодії як всередині товариства, так і з третіми особами;
- сумлінність – чесність та надійність у відносинах з колегами, партнерами та іншими стейкхолдерами. Віра в те, що кожен член команди має відчувати відповідальність за кінцевий результат;
- справедливість – послідовність та об'єктивність у співпраці з усіма

нашими клієнтами, працівниками, конкурентами та державою, а також застосування принципу меритократії в управлінні персоналом.

Окреслений кодекс корпоративної етики закріплює заборону дискримінації, сексуальних домагань і забезпечення рівності можливостей, заборону примусової та дитячої праці, етику поведінки працівників; питання подарунків та ділової гостинності; питання взаємодії з представниками медіа, органами держаної влади; захист від залякування, приниження чи переслідування; відповідальність за порушення положень Кодексу корпоративної етики тощо[14].

Варто підкреслити, що нині компанії дедалі частіше розробляють і формально затверджують кодекси корпоративної етики, проте на практиці їхні положення далеко не завжди реалізуються в повсякденній діяльності. У багатьох випадках такі кодекси залишаються декларативними документами. Основними причинами цього явища є відсутність дієвих механізмів контролю та відповідальності за порушення етичних норм, низький рівень залучення персоналу до процесу формування етичної політики компанії, а також фор-

мальне ставлення керівництва до впровадження етичних стандартів.

Висновки. Таким чином, ефективне впровадження корпоративної етики в сучасних умовах можливе лише за комплексного підходу, що передбачає: участь працівників у розробленні кодексу, прозорість його положень, чіткі механізми відповідальності та реальну підтримку з боку керівництва. Лише за умови усвідомленого прийняття етичного кодексу кожним працівником він може стати дієвим інструментом внутрішнього регулювання, підвищення довіри, зміцнення репутації компанії, а також стимулювання інновацій та сталого розвитку бізнесу в Україні.

Перспективи подальших досліджень у напрямі корпоративної етики відкривають широке поле для аналізу взаємозв'язку між дотриманням етичних стандартів та ефективністю бізнесу в умовах трансформаційної економіки. Особливо актуальною є розробка адаптивних моделей корпоративної етики для малого та середнього бізнесу в Україні, а також глибше вивчення етичної поведінки українських компаній у контексті євроінтеграційних процесів і післявоєнної відбудови національної економіки.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Хачатурян Х. В. Переорієнтація державного управління на потреби громадян: нова європейська модель. *Вісник Київського міжнародного університету*. Київ : КиМУ. 2009. Вип. 8. 352 с.
2. Бойко О. М. Правила бізнес етики: проблеми застосування. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2022. Вип. 32 С. 92–98. DOI: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.6497797>.
3. Фурман І. В., Гонтарук Я. В., Пронько Л. М. Перспективні напрями розвитку корпоративної етики підприємств. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 70. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-70-48>.
4. Добросовісність та етика в бізнесі. Unodc : вебсайт. URL: https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/E4J_Integrity_and_Ethics_Module_11_final_UKR.pdf (дата звернення 13.06.2025).
5. Рихліцька О. Д. До питання корпоративної етики в сучасній організації. *Гуманітарний часопис*. 2011. № 1. С. 89–97.
6. Пігош В. А. Кодекс корпоративної етики як інструмент розвитку потенціалу підприємств. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія Економіка*. 2020. Вип. 1 (13). С. 104–107. DOI: 10.31339/2313-8114-2020-1(13)-104-107.
7. Маслов О. В. Етика в управлінні бізнесом: практика розробки етичних кодексів. *Економічний часопис-XXI*. 2011. № 9–10 (2). С. 52–56.

8. Reynolds G. Ethics in information technology. Thomson, Toronto. 2023.
9. Шавкун І. Г. Методологічні проблеми концепції етичної компанії в бізнесі. *Гуманітарний вісник ЗДІА*. 2009. Вип. 39. С. 44–54. URL: https://zgia.zp.ua/gazeta/VISNIK_39_4.pdf (дата звернення 11.06.2025).
10. Бабаджанян Г. Б. Правове забезпечення саморегулювання господарсько-торговельної діяльності : дис. ... д-ра філос.: 081. Київ, 2024. 230 с.
11. Svensson G., Wood G, Singh J. and Callaghan Michael, Codes of ethics artefacts in Australia, Canada and Sweden: a longitudinal study, in AMS 2008 : Proceedings of the Annual Conference of the Academy of Marketing Science, Vancouver, B.C., pp. 262–266.
12. Харчишина О. В. Корпоративний кодекс як засіб формування позитивного іміджу підприємств харчової промисловості в умовах міжнародного співробітництва. *Стратегія розвитку України. Науковий журнал*. 2011. № 2. С. 217–221. URL: <https://jrnl.nau.edu.ua/index.php/SR/article/view/4245> (дата звернення 11.06.2025).
13. Кодекс корпоративної етики. Нафтогаз: вебсайт. URL: <https://www.naftogaz.com/compliance> (дата звернення 10.06.2025).
14. Кодекс корпоративної етики ТОВ «Газопостачальна компанія «Нафтогаз України». Газ: вебсайт. URL: <https://gas.ua/Content/Entities/AppFile/5/file> (дата звернення 10.06.2025).

REFERENCES:

1. Khachaturian, Kh.V. (2009). Pereorientatsiia derzhavnoho upravlinnia na potreby hromadian: nova ievropejska model [Reorienting public administration to the needs of citizens: a new European model]. *Visnyk Kyivs'koho mizhnarodnoho universytetu*, 8, 352. Kyiv: KyMU [in Ukrainian].
2. Vojko, O.M. (2022). Pravyla biznes etyky: problemy zastosuvannia [Business ethics rules: application problems]. *Naukovi zapysky L'vivs'koho universytetu biznesu ta prava*, 32, 92–98. DOI: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.6497797> [in Ukrainian].
3. Furman, I.V., Hontaruk, Ya.V., & Pronko, L.M. (2024). Perspektyvni napriamy rozvytku korporatyvnoi etyky pidpriemstv [Promising directions for the development of corporate ethics of enterprises]. *Ekonomika ta suspilstvo*, 70. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-70-48> [in Ukrainian].
4. Dobrochesnist' ta etyka v biznesi. Unodc: vebсайт [Integrity and ethics in business]. Retrieved from: https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/E4J_Integrity_and_Ethics_Module_11_final_UKR.pdf [in Ukrainian].
5. Rykhliiska, O.D. (2011) Do pytannia korporatyvnoi etyky v suchasnij orhanizatsii [On the issue of corporate ethics in a modern organization]. *Humanitarnyj chasopys*, 1, 89–97 [in Ukrainian].
6. Pihosh, V.A. (2020) Kodeks korporatyvnoi etyky iak instrument rozvytku potentsialu pidpriemstv [Code of Corporate Ethics as a Tool for Developing Enterprise Potential]. *Naukovyj visnyk Mukachivskoho derzhavnoho universytetu. Seriya Ekonomika*, 1 (13), 104–107. DOI: 10.31339/2313-8114-2020-1(13)-104-107 [in Ukrainian].
7. Maslov, O.V. (2011). Etyka v upravlinni biznesom: praktyka rozrobky etychnykh kodeksiv [Ethics in business management: the practice of developing ethical codes]. *Ekonomichnyj chasopys-XXI*, 9–10 (2), 52–56 [in Ukrainian].
8. Reynolds, G. (2003). Ethics in information technology. Thomson, Toronto [in English].
9. Shavkun, I.H. (2009). Metodolohichni problemy kontseptsii etychnoi kompanii v biznesi [Methodological problems of the concept of an ethical company in business]. *Humanitarnyj visnyk ZDIA*, 39, 44–54. Retrieved from: https://zgia.zp.ua/gazeta/VISNIK_39_4.pdf [in Ukrainian].
10. Babadzhanian, H.B. (2024). Pravove zabezpechennia samorehuliuвання hospodarсько-torhovelnoi diialnosti [Legal support for self-regulation of economic and commercial activities]. *Doctor's thesis*. Kyiv. 230 p. [in Ukrainian].

11. Svensson, G., Wood, G, Singh, J., & Callaghan, M. (2008). Codes of ethics artefacts in Australia, Canada and Sweden: a longitudinal study, in AMS 2008. Proceedings of the Annual Conference of the Academy of Marketing Science, Vancouver, B.C., pp. 262–266 [in English].

12. Kharchyshyna, O.V. (2011). Korporatyvnyj kodeks iak zasib formuvannia pozytyvnoho imidzhu pidpriumstv kharchovoi promyslovosti v umovakh mizhnarodnoho spivrobitnytstva [Corporate code as a means of forming a positive image of food industry enterprises in the context of international cooperation]. *Stratehiia rozvytku Ukrainy. Naukovyj zhurnal*, 2, 217–221. Retrieved from: <https://jrnل.nau.edu.ua/index.php/SR/article/view/4245> [in Ukrainian].

13. Kodeks korporatyvnoi etyky (2017). [Code of Corporate Ethics]. Naftohaz: vebсайт. Retrieved from: <https://www.naftogaz.com/compliance> [in Ukrainian].

14. Kodeks korporatyvnoi etyky TOV "Hazopostachalna kompaniia "Naftohaz Ukrainy" (2025). [Code of Corporate Ethics of LLC "Gas Supply Company "Naftogaz of Ukraine"]. Haz: vebсайт. Retrieved from: <https://gas.ua/Content/Entities/AppFile/5/file> [in Ukrainian].