

Надія ОНІКІЄНКО,
канд. екон. наук, асистент кафедри менеджменту
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
ORCID 0009-0004-5257-9349
Nadiia.onikiienko@kneu.ua

ВПЛИВ КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО КОМПЛАЄНСУ В УКРАЇНСЬКИХ КОМПАНІЯХ

Актуальність. У сучасних умовах глобалізації, цифровізації бізнес-процесів та зростання вимог до соціальної відповідальності компаній, все більше актуалізується питання соціального комплаєнсу. Це поняття охоплює дотримання етичних норм, прав людини, екологічних стандартів і трудового законодавства в межах корпоративного середовища. Соціальний комплаєнс виступає не лише механізмом зниження правових та репутаційних ризиків, але й інструментом формування стійкої корпоративної культури, яка сприяє довгостроковому розвитку бізнесу. У 2024 році відповідно до звіту Міжнародної організації праці, понад 78% компаній у країнах ЄС зазнали змін у політиці внутрішнього контролю внаслідок впровадження практик соціального комплаєнсу. Аналогічні тенденції спостерігаються і в Україні, де зростає запит на підвищення прозорості корпоративного управління.

Результати дослідження. Соціальний комплаєнс як управлінський інструмент потребує системного підходу до його реалізації, що неможливо без опори на глибоко вкорінену корпоративну етику. Розвиток етичної культури в організації є передумовою для ефективного дотримання соціальних стандартів, запобігання порушенням прав працівників і мінімізації репутаційних ризиків. У цьому контексті особливої уваги заслуговує вивчення взаємозв'язку між етичними орієнтирами компанії та ефективністю її системи комплаєнсу.

Упродовж січня–березня 2024 року науковцями проводилося дослідження шляхом анкетування та експертних інтерв'ю зі спеціалістами у сфері корпоративного управління, комплаєнсу та HR-директорів вітчизняних підприємств. Загальна вибірка склала 35 компаній різного масштабу: від малого бізнесу до великих корпорацій. Географія охоплювала центральні та східні області України [1].

Першочергово досліджувалось, які саме елементи корпоративної етики були впроваджені у досліджуваних компаніях. Серед основних механізмів виявлено:

- наявність корпоративного кодексу етики (81% компаній);
- регулярне проведення тренінгів з етичної поведінки (63%);
- функціонування анонімною «гарячої лінії» для повідомлень про порушення (57%);
- система внутрішнього аудиту етичних стандартів (42%).

Було встановлено, що компанії, які мають чітко регламентовану етичну політику, демонструють вищу результативність у дотриманні принципів соціального комплаєнсу. Зокрема, рівень інцидентів, пов'язаних із порушенням трудових прав, у таких компаніях знижувався щонайменше на 40% протягом року після впровадження політики. Детальний аналіз показав, що серед компаній із високим рівнем етичного менеджменту, 74% опитаних працівників заявили про зростання довіри до керівництва, що є ключовим елементом репуаційної стабільності. Водночас, у компаніях із формальним або відсутнім підходом до корпоративної етики відзначалась вища плинність кадрів (у середньому на 22% вища) [2], а також часті конфлікти всередині колективу (табл. 1).

Таким чином, дані дослідження підтверджують, що етична зрілість організації є критичним чинником ефективності системи соціального комплаєнсу. Це дозволяє не лише запобігати юридичним порушенням, але й суттєво покращує внутрішню атмосферу, імідж компанії та її конкурентоспроможність.

Таблиця 1 – Зміни у репуаційних ризиках після впровадження комплаєнсу (2024 р.)

Показник	До впровадження	Після впровадження
Кількість скарг від працівників	27	9
Кількість згадок у негативному контексті ЗМІ	18	4

Джерело: розроблено автором на основі [1]

Результати опитування свідчать про прямий зв'язок між рівнем сформованості корпоративної етики та якістю впроваджених механізмів соціального комплаєнсу. Компанії з чітко задекларованими цінностями, внутрішніми етичними кодексами та регулярним навчанням персоналу демонстрували меншу кількість порушень трудових прав та вищий рівень довіри з боку клієнтів і партнерів. Особливу увагу привертає той факт, що 72% респондентів вважають, що саме етична корпоративна культура стала рушієм позитивних змін у сфері дотримання соціальних норм. Найвищі показники прозорості та відповідальності спостерігалися в ІТ-секторі та серед компаній із міжнародним капіталом. Окремо було вивчено вплив етичного лідерства на дотримання принципів комплаєнсу. Керівники, які демонстрували особисту відповідальність та

дотримання корпоративних стандартів, формували відповідну модель поведінки серед працівників, що знижувало рівень правопорушень у компанії.

Висновки. Соціальний комплаєнс не може бути ефективним без належної корпоративної етики. Впровадження етичних стандартів і розвиток етичного лідерства сприяють формуванню відповідальної організаційної культури, яка зменшує репутаційні, правові та соціальні ризики. Результати дослідження доводять необхідність інтеграції етичних принципів в усі рівні управління компанією. З метою посилення ефективності соціального комплаєнсу доцільним є регулярний аудит етичної поведінки, навчання персоналу та впровадження відкритих каналів для зворотного зв'язку.

Список використаних джерел

1. Звіт Міжнародної організації праці за 2024 рік. URL: <https://ilo.org>
2. Transparency International. Business Integrity Country Agenda 2024: Ukraine. URL: <https://transparency.org>
3. ISO 26000:2020 – Guidance on social responsibility. International Organization for Standardization. URL: <https://iso.org>
4. Global Compact Network Ukraine. Корпоративна етика та сталий розвиток. Київ: Глобальний договір ООН в Україні, 2024. URL: <https://globalcompact.org.ua>