

УДК 174.4:316.42:005.35

DOI 10.32461/2409-9805.1.2026.356345

**Цитування:**

Ткаченко Н. В. Порушення корпоративної етики та їх наслідки в діяльності міжнародних компаній: соціально-ціннісний вимір та їх вплив на суспільство. *Бібліотекознавство. Документознавство. Інформологія*. 2026. № 1. С. 112–117.

Tkachenko N. (2026). Corporate Ethical Failures in International Companies: Socio-Value Perspective and their Impact on Society. *Library Science. Record Studies. Informology*, 1, 112–117 [in Ukrainian].

**Ткаченко Наталія Вячеславівна**,  
докторка з філософії з інформаційної,  
бібліотечної та архівної справи  
доцентка кафедри артменеджменту  
та інформаційних технологій  
Національної академії керівних кадрів  
культури і мистецтв  
<https://orcid.org/0000-0003-4643-5299>  
n.boiko@dakkkim.edu.ua

## ПОРУШЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ ТА ЇХ НАСЛІДКИ В ДІЯЛЬНОСТІ МІЖНАРОДНИХ КОМПАНІЙ: СОЦІАЛЬНО-ЦІННІСНИЙ ВИМІР ТА ЇХ ВПЛИВ НА СУСПІЛЬСТВО

**Метою роботи** є комплексний аналіз порушень корпоративної етики в сучасних організаціях та визначення їхніх ключових наслідків управлінської системи, організаційної культури, репутації та економічної стійкості компаній. **Методологія дослідження** ґрунтується на застосуванні загальнонаукових методів (аналіз, синтез, систематизація, порівняння) та логіко-структурного підходу до класифікації етичних порушень. Для обґрунтування наслідків використовуються елементи причинно-наслідкового аналізу, що дозволяє розглядати корпоративну неетичність як комплексний ризик-фактор, який впливає на управлінські процеси, продуктивність праці, кадрову стабільність і конкурентоспроможність компанії. **Наукова новизна дослідження** полягає у розкритті порушень корпоративної етики як багаторівневого соціально-ціннісного явища, що виходить за межі внутрішніх управлінських процесів міжнародних компаній і набуває суспільного впливу через репутаційні, інформаційні та інституційні механізми. Водночас уточнено взаємозалежність внутрішніх і зовнішніх наслідків етичних відхилень у міжнародних компаніях, що дозволяє трактувати етичні порушення як фактор зниження соціальної стійкості, довіри та конкурентоспроможності бізнесу в сучасному суспільстві. **Висновки.** У статті обґрунтовано, що порушення корпоративної етики мають ланцюговий характер і можуть спричиняти довготривалі системні наслідки: втрату довіри стейкхолдерів, зниження продуктивності та морального клімату, кадрові проблеми, посилення юридичних ризиків і фінансові збитки. Підкреслено необхідність інституціоналізації етичних стандартів як елемента корпоративного управління та управління ризиками, що забезпечує стійкість, конкурентоспроможність і відповідальність компаній у сучасному соціально-економічному середовищі.

**Ключові слова:** корпоративна етика, етичні порушення, організаційна культура, корпоративне управління, соціальна відповідальність.

**Tkachenko Nataliia,**

PhD of Philosophy in Information, Library, and Archival Studies, Associate Professor, Department of Art Management and Information Technologies, National Academy of Culture and Arts Management

## CORPORATE ETHICAL FAILURES IN INTERNATIONAL COMPANIES: SOCIO-VALUE PERSPECTIVE AND THEIR IMPACT ON SOCIETY

**The purpose of the article** is to provide a comprehensive analysis of corporate ethics violations in modern organisations and to identify their key consequences for management systems, organisational culture, reputation, and economic sustainability. **Methodology.** The study is based on the use of general scientific methods (analysis, synthesis, systematisation, comparison) and a logical-structural approach to the classification of ethical violations. To substantiate the consequences, elements of cause-and-effect analysis are applied, which makes it possible to consider corporate unethical behaviour as a complex risk factor affecting

management processes, labour productivity, staff stability, and the competitiveness of a company. **The scientific novelty of the study** lies in examining corporate ethics violations as a multi-level socio-value phenomenon that goes beyond the internal management processes of international companies and exerts societal influence through reputational, informational, and institutional mechanisms. At the same time, the interdependence between the internal and external consequences of ethical deviations in international companies is confirmed, which makes it possible to interpret ethical violations as a factor reducing social resilience, trust, and business competitiveness in contemporary society. **Conclusions.** The article substantiates that corporate ethics violations have a chain-like nature and may cause long-term systemic consequences: loss of stakeholder trust, reduced productivity and moral climate, staffing problems, increased legal risks, and financial losses. The study emphasises the necessity of institutionalising ethical standards as an element of corporate governance and risk management, ensuring resilience, competitiveness, and responsibility of companies in the modern socio-economic environment.

**Keywords:** corporate ethics, ethical violations, organisational culture, corporate governance, social responsibility.

Актуальність теми дослідження. Корпоративна етика у XXI столітті стала одним з головних показників не лише якості внутрішнього управління компанією, а й рівня суспільної відповідальності бізнесу. Міжнародні корпорації, володіючи значними фінансовими, інформаційними та кадровими ресурсами, формують нову соціальну реальність. Вони впливають на економіку держав, громадську думку, культурні тенденції, політичні рішення та технологічний прогрес. У такому контексті порушення корпоративної етики – це не внутрішня технічна помилка, а явище, здатне трансформувати суспільні процеси та зачіпати національні інтереси.

Еволюція корпоративної етики пройшла шлях від локальних регламентів поведінки до глобального стандарту репутаційної безпеки. Якщо раніше такі правила мали виключно організаційну функцію – регулювати дисципліну, контролювати витрати, структурувати документообіг, – то нині корпоративна етика стала маркером цивілізованості, культури довіри та соціальної відповідальності компанії. Репутація міжнародних корпорацій у суспільстві дедалі сильніше впливає на економіку країни їхнього базування, а отже – і на систему національних інтересів.

Аналіз досліджень і публікацій. Питання корпоративної та інформаційної етики знайшли відображення у працях вітчизняних і зарубіжних дослідників, зокрема Н. Кусик [4; 5], А. Ковалевська [4; 5], С. Огінок [7; 8], А. Когут [7; 8], О. Харун [10; 11], які аналізують проблеми інформаційного суспільства, професійної етики, цифрових трансформацій та комунікаційних ризиків. У зазначених дослідженнях сформовано теоретичні підходи до осмислення етичних норм у сучасному соціально-комунікаційному та корпоративному середовищі.

Водночас аналіз наукових публікацій засвідчує недостатню розробленість проблеми порушень корпоративної етики як системного явища, зокрема в контексті діяльності міжнародних компаній. Обмежено представлені дослідження, що

розкривають взаємозв'язок між внутрішніми етичними відхиленнями та їхніми зовнішніми наслідками для організаційної культури, репутації та суспільної довіри. Саме наявність цих прогалин зумовлює необхідність подальшого наукового аналізу порушень корпоративної етики як чинника соціальної нестабільності та зниження конкурентоспроможності бізнесу.

Метою роботи є комплексний аналіз порушень корпоративної етики в сучасних організаціях та визначення їхніх ключових наслідків управлінської системи, організаційної культури, репутації та економічної стійкості компаній.

Виклад основного матеріалу. В основі корпоративної етики – певний набір норм. Їх зазвичай називають «базовими», але на практиці вони – не основа, а фундамент, без якого організація може існувати, але не може рости. Це не абстрактні формули, а конкретні цінності, від яких залежить довіра до бізнесу, здатність компанії розвивати і будувати довготривалі партнерства.

Чесність і прозорість рішень. Це базові вимоги, що формують репутаційний капітал компанії. Прозорість означає відкритість процесів, зрозумілі умови, відсутність прихованих механізмів впливу чи кулуарних рішень. Чесність – готовність говорити правду навіть у складних ситуаціях, не маніпулювати інформацією, не створювати фальшивих образів успіху. Коли управлінські процеси відкриті, а інформація не використовується як інструмент тиску, зростає лояльність працівників, формується довіра партнерів, а клієнти сприймають компанію як надійного та передбачуваного надавача послуг.

Повага до людської гідності та прав. Цей принцип забезпечує існування компанії як соціального організму, у якому кожна людина має значення. Коли працівників не сприймають як ресурс, а як особистостей зі своїми потребами, досвідом, культурною та професійною цінністю – формується атмосфера психологічної безпеки. Це не лише зменшує конфлікти, а й стимулює розвиток

персоналу. У довгостроковій перспективі повага до людської гідності зміцнює стосунки як всередині компанії, так і назовні: партнери та постачальники готові працювати з організацією, якій можна довіряти. Це – основа стабільності, яка значно важливіша за будь-яку короткострокову вигоду.

Недискримінаційність. Універсальний етичний постулат, який передбачає усунення будь-яких форм упередженого ставлення, що ґрунтується на статті, віці, етнічній приналежності, релігійних переконаннях, фізичних особливостях чи соціальному статусі. Реалізація цього принципу сприяє формуванню інклюзивного корпоративного середовища, у якому різноманіття трактується не як загроза, а як джерело інтелектуального збагачення та інновацій. Недискримінаційність формує довготривалу конкурентну перевагу, оскільки компанії з відкритою культурою мислення стають простором для появи креативних рішень, що підвищують гнучкість і життєздатність організації.

Відповідальність за дії на внутрішньому та міжнародному рівнях. Управлінська зрілість та етична цінність компанії. Сторона, яка бере відповідальність за допущені помилки та готова до їхнього конструктивного усунення, демонструє здатність до самовдосконалення та відкритості в умовах репутаційних ризиків. Відповідальність у міжнародному вимірі передбачає дотримання правових норм різних зон дії законодавства, повагу до культурних відмінностей та забезпечення етичної узгодженості навіть за відсутності контролю з боку державних механізмів впливу. Це підвищує рівень міжнародної довіри та посилює статус компанії як надійного партнера.

Дотримання законодавства та стандартів безпеки. Прояв правової доброчесності бізнесу та гарантія соціальної надійності. Йдеться не лише про виконання формальних вимог, а про готовність діяти виключно в межах правового поля, не уникаючи податкових, технічних чи регуляторних зобов'язань. Безпекова відповідність – це захист життя, здоров'я, виробничого середовища та інформаційних активів. Компанія, що поважає закон, сприяє стабільності інституційних структур держави, демонструючи партнерську позицію щодо органів влади та суспільства.

Етика використання інформації, даних та цифрових ресурсів набуває особливого значення в умовах цифрової трансформації. Дані стають стратегічним активом, а їхня неправомірна обробка – джерелом масштабних ризиків. Етичне ставлення до інформації передбачає забезпечення конфіденційності, захист персональних даних, недопущення комп'ютерних маніпуляцій, спекуляцій або продажу інформаційних масивів третім сторонам. Компанія, що гарантує інформаційну безпеку, не лише зміцнює довіру користувачів та працівників, але й мінімізує юридичні, фінансові

й репутаційні загрози, які в цифрову епоху здатні мати глобальний характер.

О. Харун та М. Кошівська, аналізуючи зарубіжні корпоративні кодекси, виокремлюють чотири основні складові японських корпоративних кодексів [10]:

А. Ставлення до компанії: відданість; вдячність.

Б. Ставлення до роботи: ретельність, відповідальність, старанність; ощадливість; почуття гордості за свою роботу.

В. Ставлення до старших: повага; чемність.

Г. Ставлення до співробітників: співробітництво; визнання заслуг.

У своєму дослідженні С. Огінок, М. Когут та А. Когут виокремлюють такі аспекти корпоративної етики та відповідальності [8]:

- дотримання прав людини;
- соціальна відповідальність;
- екологічна стійкість;
- добросусідські відносини;
- етика управління.

Усвідомлення важливості дотримання етичних норм значною мірою пов'язане з розумінням природи порушень, що виникають у корпораціях різного масштабу. Етичні порушення можуть мати як індивідуальний, так і системний характер: від фальсифікації документів, несанкціонованого розголошення конфіденційної інформації чи корупційних дій – до психологічного тиску, дискримінації, проявів агресії та неетичної комунікації. Подібні практики, навіть якщо вони сприймаються як локальні чи разові, мають тенденцію до масштабування, провокуючи внутрішню нестабільність, зниження продуктивності праці, зростання конфліктності взаємин та втрату лояльності персоналу. Особливо небезпечними є випадки, коли такі дії зачіпають одразу кілька рівнів корпоративної структури – від рядових працівників до топ менеджменту, адже за таких умов порушення стають елементом корпоративної культури, а не поодиноким аномалією.

До сьогодні не існує єдиної загальноприйнятої або нормативно закріпленої класифікації порушень корпоративної етики, оскільки їхній зміст може варіюватися залежно від галузі, правового поля, організаційної структури та культурного контексту. Разом із тим, для аналітичного опрацювання проблематики та підвищення системності дослідження доцільно виокремити декілька умовних груп порушень, що найчастіше простежуються у практиці міжнародних компаній.

У межах нашого дослідження пропонуємо розглядати порушення корпоративної етики за такими аналітичними блоками:

Інформаційні порушення. До цієї групи можна віднести неправомірне розголошення

конфіденційних даних, спотворення статистичних та управлінських звітів, підробку документів, маніпуляцію інформаційними потоками. Подібні дії формують ризики для інформаційної безпеки компанії, знижують рівень довіри стейкхолдерів та можуть мати юридичні наслідки.

Корупційні прояви. Ця категорія охоплює хабарництво, надання або прийняття неетичних подарунків, одержання матеріальних чи нематеріальних вигод в обмін на рішення, що суперечать законодавству чи внутрішнім політикам компанії. Корупційні дії руйнують справедливість управлінських процесів, спричиняють репутаційні втрати й підривають легітимність корпоративної влади.

Соціально-поведінкові девіації. До них належать приниження, утиски, моральний чи психологічний тиск, дискримінаційне ставлення за ознаками статі, віку, національності чи інших ідентифікаційних характеристик. Соціально-поведінкові відхилення формують токсичний організаційний клімат і прямо впливають на ментальне здоров'я персоналу, що у перспективі відображається на продуктивності компанії.

Зловживання ресурсами. Йдеться про нецільове використання матеріальних активів, фінансів, корпоративного майна або робочого часу. Такі порушення можуть бути прихованими або системними, що перетворює їх на економічну загрозу та чинник внутрішньої деградації управлінської дисципліни.

Порушення корпоративної етики не є локальним або ізольованим явищем, обмеженим рамками внутрішніх трудових відносин. Воно формує багатоаспектний вплив, який простежується як всередині організації, так і в її зовнішніх взаємодіях. За відсутності своєчасної реакції такі відхилення можуть трансформуватися в системну кризу, що охоплює організаційну культуру, управлінські процеси та репутаційний імідж компанії.

З огляду на це, доцільно умовно виокремити два ключові рівні наслідків – внутрішній і зовнішній.

Внутрішній вимір порушень пов'язаний передусім зі змінами соціально-психологічної атмосфери в колективі. Відступи від етичного стандарту провокують зростання напруженості, зниження сформованої довіри, появу конфліктів між працівниками та управлінськими ланками. Це, у свою чергу, призводить до падіння мотивації, зниження рівня залученості, втрати ініціативності та інноваційного потенціалу. Працівники в умовах порушеної етичної рівноваги частіше демонструють ознаки професійного вигорання, що зумовлює підвищення плинності кадрів. Таким чином, навіть фінансово успішна компанія може поступово деградувати як соціальна система, втрачаючи внутрішню цілісність та здатність до розвитку.

Зовнішній вимір наслідків охоплює

взаємодію компанії із зовнішніми стейкхолдерами – партнерами, клієнтами, постачальниками, інвесторами та суспільством загалом. Порушення етичних норм у корпоративному середовищі спричиняє зниження довіри до компанії, що може виявлятися у відмові контрагентів від співпраці, падінні інвестиційної активності, погіршенні іміджу на ринку. У випадку масштабних або системних порушень можливе виникнення репутаційних криз, інформаційних скандалів, застосування санкційних чи регуляторних обмежень, а також фінансові втрати, пов'язані з судовими позовами та штрафами. Таким чином, зовнішні наслідки є безпосереднім продовженням внутрішніх деформацій і відображають глибину етичної нестабільності організації.

Логіка розвитку порушень корпоративної етики може бути представлена як послідовний ланцюг деградації, де кожна наступна стадія є наслідком попередньої:

одне етичне відхилення – толерування – повторення – закріплення як нормативної поведінки – формування культури порушень – організаційна деградація

Цей ланцюг демонструє, що несвоєчасне реагування на етичні відхилення сприяє їх інституціоналізації, тобто перетворенню на частину корпоративної норми. Чим пізніше здійснено втручання, тим вищими є витрати на відновлення довіри, репутації та функціональної ефективності. Відтак виявлення та попередження етичних порушень мають розглядатись не як реактивна функція, а як превентивна стратегія, спрямована на збереження стабільності й конкурентоспроможності компанії.

Показовим для розуміння наслідків недотримання корпоративних етичних стандартів є широко обговорювана у відкритих медіамережах ситуація, що стосувалася міжнародної компанії Uber. Водночас у цій ситуації важливо звернути увагу не лише на факт численних індивідуальних порушень поведінкових норм окремими працівниками, а на те, що суспільний резонанс спричинила передусім недостатня реакція керівної структури на сигнали ризику та скарги користувачів сервісу.

У публічному інформаційному просторі повідомлялося про значну кількість звернень громадян щодо неправомірних дій водіїв, пов'язаних із грубим порушенням етичних стандартів під час надання послуг. Ці звернення стосувалися різних форм недоречного поведіння з клієнтами, які в окремих випадках мали характер поведінки, несумісної з нормами безпечної взаємодії у сфері пасажирських перевезень. Частина цих ситуацій набула юридичного продовження, що свідчило про масштаб та серйозність проблеми [13].

Для ефективного впровадження етичних принципів у бізнесі та запобігання порушенням

етичної поведінки О. Кравченко та А. Антоненко пропонують [6]:

1. Розробити та імплементувати кодекс корпоративної етики, що регламентує принципи діяльності компанії.

2. Проводити регулярне навчання персоналу з питань етичного ведення бізнесу, щоб сформувати відповідну корпоративну культуру.

3. Створити механізми контролю за дотриманням етичних норм, включаючи етичні комісії, гарячі лінії для повідомлень про порушення та внутрішні аудити.

4. Інтегрувати етичні принципи в бізнес-стратегію, включаючи принципи соціальної відповідальності, екологічної стійкості та добросесного корпоративного управління.

5. Активно заявляти про свої етичні ініціативи, демонструючи прозорість діяльності та залучаючи стейкхолдерів до обговорення соціально відповідальних практик.

Наукова новизна дослідження полягає у розкритті порушень корпоративної етики як багатовимірного соціально-ціннісного явища, що виходить за межі внутрішніх управлінських процесів міжнародних компаній і набуває суспільного впливу через репутаційні, інформаційні та інституційні механізми. Водночас уточнено взаємозалежність внутрішніх і зовнішніх наслідків етичних відхилень у міжнародних компаніях, що дозволяє трактувати етичні порушення як фактор зниження соціальної стійкості, довіри та конкурентоспроможності бізнесу в сучасному суспільстві.

Висновки. Порушення корпоративної етики в умовах цифрового середовища призводять до системних негативних наслідків для організації, що мають як короткостроковий, так і довгостроковий характер. Насамперед такі інциденти спричиняють репутаційні втрати, оскільки інформаційні кризи швидко поширюються через цифрові канали, формуючи стійке негативне сприйняття бренду. Унаслідок цього відбувається зниження рівня довіри з боку клієнтів, партнерів та інших стейкхолдерів, що безпосередньо впливає на ділову активність, сталість контрактів і можливості інституційного розвитку.

Окрім зовнішніх репутаційних ризиків, порушення етичних норм негативно позначається на внутрішньому середовищі організації: фіксується зниження продуктивності праці, погіршення якості комунікації між працівниками, а також падіння морального духу та зростання конфліктності у колективі. В організаціях, де відсутні чіткі етичні орієнтири та механізми реагування на порушення, підвищується плинність кадрів, а професійна мотивація співробітників знижується через відчуття несправедливості або небезпеки робочого середовища.

Порушення корпоративної етики часто супроводжуються також юридичними наслідками, зокрема у випадках недотримання вимог захисту персональних даних, правил конфіденційності, авторського права або норм недискримінації. Такі інциденти можуть призводити до судових спорів, адміністративної відповідальності та застосування санкцій, включаючи штрафи та додаткові витрати на юридичний супровід. Водночас компанія зазнає фінансових збитків через втрату клієнтів, погіршення умов співпраці, витрати на кризові комунікації, відновлення систем безпеки, аудит та компенсаційні виплати.

Окремим негативним наслідком є ускладнення процесів найму: компанії, що мають репутацію етично небезпечних, менш привабливі для кваліфікованих фахівців, що знижує кадровий потенціал та якість людського капіталу. У сукупності зазначені фактори формують зниження конкурентоспроможності організації, оскільки етична нестабільність підриває довіру, послаблює управлінські процеси та погіршує здатність підприємства ефективно адаптуватися до динамічних змін цифрового суспільства.

Запобігання порушенням корпоративної етики потребує системного підходу, що поєднує нормативні, організаційні та освітні інструменти й забезпечує не лише формальне декларування, а реальне виконання етичних вимог. Базовою основою виступає етичний кодекс компанії, який має містити практичні норми щодо конфіденційності, недискримінації, запобігання конфлікту інтересів і відповідального використання інформаційних ресурсів. Ключовим чинником ефективності є підтримка та приклад вищого керівництва, а також впровадження програм комплаєнсу як механізму контролю відповідності компанії законодавчим і внутрішнім стандартам. Важливим є внутрішні канали повідомлення про порушення з гарантіями конфіденційності та зворотного зв'язку, що дозволяє своєчасно виявляти ризики та мінімізувати наслідки. Підтриманню етичної культури сприяють навчання і тренінги, а також інтеграція етичних вимог у взаємодію з партнерами та контрагентами. Системність забезпечується через моніторинг, аудит і контроль етичної відповідності, а інституційне закріплення – через етичний комітет або уповноваженого з етики, що формують стандарти реагування та підвищують довіру до організації як до відповідального суб'єкта корпоративної взаємодії.

Отже, інституціоналізація корпоративної етики та впровадження системних механізмів її дотримання є необхідною умовою забезпечення довіри, стійкості та конкурентоспроможності організації в сучасному соціально-економічному середовищі.

1. Букресва Д.С., Денисенко К.В. Соціальна відповідальність бізнесу як основа забезпечення ділової активності підприємств: євроінтеграційний аспект. *Економіка та суспільство*. 2022. № 38. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1316> (дата звернення: 01.11.2025).
2. Гарбар Ж.В., Мазур К.В., Мостенська Т.Г. Корпоративне управління та соціальна відповідальність: навч. посібник. Вінниця: ВНАУ, 2020. 228 с.
3. Кравченко О.О., Антоненко А.С. Корпоративна етика як основа соціально відповідального бізнесу. *Економічний простір*. 2025. № 200. С. 60–63.
4. Кусик Н.Л., Ковалевська А.В. Ефективність соціально відповідальної діяльності: взаємозв'язок з інвестиційним кліматом та привабливістю. *Формування сучасних механізмів розвитку інноваційної сфери економіки*. 2013. № 11. С. 280–300.
5. Кусик Н.Л., Ковалевська А.В. Методичний підхід до проведення оцінки ефективності соціально відповідальної діяльності підприємства. *Економіка та управління підприємствами*. 2012. № 3. С. 137–141.
6. Літвінчук І.С. Етика та ефективність комунікації в сучасному суспільстві. Теорія та історія соціальних комунікацій. 2024. Т. 35 (74) № 2. Ч. 2. С. 161–165.
7. Огінок С.В., Когут А.В. Вплив соціального менеджменту на міжнародний бізнес. *Економіка та суспільство*. 2023. В. 55. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2841> (дата звернення: 13.11.2025).
8. Огінок С.В., Когут М.В., Когут А.В. Етика та корпоративна соціальна відповідальність у міжнародному бізнесі. *Київський економічний науковий журнал*. 2024. № 4. С. 171–176.
9. Пучкова С.І. Методи підвищення етичного рівня бізнес-організації. *Ефективна економіка*. 2019. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7555> (дата звернення 13.10.2025).
10. Харун О. А., Кошівська М.В. Кодекс корпоративної етики як загальноприйнятий стандарт міжнародного бізнесу. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. № 20. С. 69–74.
11. Харун О.А., Матюх І.А. Кодекс корпоративної етики як один із чинників формування іміджу підприємства. *Інфраструктура ринку*. 2018. В. 24. С. 286–291.
12. Чуприна М. О., Жалдак Г. П. Світові тренди у сфері корпоративної соціальної відповідальності. *Ефективна економіка*. 2020. № 11. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8365> (дата звернення: 20.11.2025).
13. Peter Hoskins. Uber sued in US over sexual assault claims. BBC. 2022. URL: <https://www.bbc.com/news/business-62158976>.

### References

1. Bukreieva, D. S. (2022). Social responsibility of business as a basis for ensuring business activity of enterprises: European integration aspect. *Economy and Society*, 38. <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1316> [in Ukrainian].
2. Chuprina, M.O., & Zhaldak, H.P. (2020). Global trends in corporate social responsibility. *Effective Economy*, 11. <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8365> [in Ukrainian].
3. Harbar, Zh.V., Mazur, K.V., & Mostenska, T.H. (2020). Corporate governance and social responsibility [in Ukrainian].
4. Kharun, O.A., & Koshivska, M.V. (2017). A corporate code of ethics as a generally accepted standard of international business, 20, 69–74 [in Ukrainian].
5. Kharun, O.A., & Matiukh, I.A. (2018). A corporate code of ethics as a factor building an enterprise's image. *Market Infrastructure*, 24, 286–291 [in Ukrainian].
6. Kravchenko, O.O., & Antonenko, A.S. (2025). Corporate ethics as a basis for socially responsible business, 200, 60–63 [in Ukrainian].
7. Kussyk, N.L., & Kovalevska, A.V. (2013). Effectiveness of socially responsible activities: interrelationship with the investment climate and investment attractiveness. *Development of Modern Mechanisms for the Growth of the Innovative Sector of the Economy*, 11, 280–300 [in Ukrainian].
8. Kussyk, N.L., & Kovalevska, A.V. (2013). A methodological approach to evaluating the effectiveness of an enterprise's socially responsible activities. *Economics and Business Administration*, 3, 137–141 [in Ukrainian].
9. Litvinchuk, I.S. (2024). Ethics and communication effectiveness in contemporary society. *Theory and History of Social Communication*, 2, 161–165 [in Ukrainian].
10. Ohinok, S.V., & Kohut, A.V. (2023). The impact of social management on international business. *Effective Economy*, 55. <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2841> [in Ukrainian].
11. Ohinok, S.V., Kohut, M.V., & Kohut A.V. (2024). Ethics and corporate social responsibility in the context of international business. *Kyiv Economic Scientific Journal*, 4, 171–176 [in Ukrainian].
12. Hoskins, P. (2022). Uber sued in US over sexual assault claims. BBC. <https://www.bbc.com/news/business-62158976> [in English].
13. Puchkova, S.I. (2019). Approaches to enhancing ethical standards in business organizations. *Effective Economy*, 12. <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7555> [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 08.01.2026  
Отримано після доопрацювання 12.02.2026  
Прийнято до друку 19.02.2026  
Опубліковано 31.03.2026