

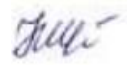
Департамент освіти і науки
Сумської обласної державної адміністрації
Комунальний заклад
Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти

Факультет підвищення кваліфікації та перепідготовки
Кафедра педагогіки, спеціальної освіти та менеджменту

**СИЛАБУС ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА
КОРПОРАТИВНА ЕТИКА ТА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ**

(Шифр за ОПП: ОК 4)

Галузь знань: D - Бізнес, адміністрування та право
Спеціальність: D3 Менеджмент
Освітньо-професійна програма: Менеджмент і адміністрування
Рівень вищої освіти: другий (магістерський рівень)
Ступінь вищої освіти: магістр
Освітня кваліфікація: магістр менеджменту
Форма навчання: денна/заочна

Затверджено на засіданні кафедри
педагогіки, спеціальної освіти та
менеджменту
Протокол № 1 від «7» вересня 2026 р.
Т.в.о.завідувача кафедри 
О.М.Ключко

Суми – 2026

1. ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО ОСВІТНІЙ КОМПОНЕНТ

Статус освітнього компоненту	Обов'язковий компонент освітньої програми
Загальна кількість кредитів ECTS	
Кількість годин	Загальний обсяг годин – 90 годин. Для денної форми навчання: лекції – 14 годин; семінарські заняття – 16 годин; самостійна робота – 60 годин. Для заочної форми навчання: лекції – 14 годин; семінарські заняття – 16 годин; самостійна робота – 60 годин.
Курс та семестр вивчення освітнього компоненту	Денна форма: курс – II; семестр – 3. Заочна форма: курс – II; семестр – 3.
Вид підсумкового контролю	Диференційований залік
Мова викладання	Українська
Кафедра що забезпечує викладання	Педагогіки, спеціальної освіти та менеджменту
Інформація про викладача, який забезпечує вивчення освітнього компоненту	Кожем'якіна Ірина Володимирівна – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри
Інформація про консультації	За потреби
Пререквізити (передумови для вивчення освітнього компоненту)	Основи комунікативної культури керівника Професійний розвиток та лідерство Конфліктологія та психологія управління
Постреквізити (дисципліни, в яких будуть використовуватися знання, отримані під час вивчення курсу)	Самоменеджмент управлінської діяльності Ризик-менеджмент Інформаційний менеджмент
Додаткові умови	Додаткові умови відсутні
Обмеження	Обмеження відсутні

2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА

Метою викладання освітнього компонента «Корпоративна етика та соціальна відповідальність» є формування у студентів магістратури знаннєвої складової управлінської, комунікативної, соціокультурної та організаційної компетентностей, яка передбачає розуміння сутності, функцій та принципів корпоративної етики, знання сучасних етичних норм корпоративної взаємодії, структурних складових функціонування корпоративного етичного кодексу; технологій розвитку корпоративної етики організації (підприємства). Формування та розвиток компетентнісної складової практичних вмінь і навичок аналізу професійних ситуацій й прийняття рішень з етичної поведінки; дослідження рівня корпоративної етики організації (підприємства); розробки корпоративного кодексу та авторського варіанту фірмового стилю впізнаваності організації (підприємства).

Основні завдання вивчення освітнього компонента:

- формування розуміння основних принципів і норм корпоративної етики та їх ролі в діяльності організації;
- розуміння й усвідомлення функцій корпоративної етики;
- ознайомлення з поняттям, принципами та напрямками соціальної відповідальності бізнесу;
- розвиток навичок етичного прийняття управлінських і професійних рішень;
- вивчення механізмів формування корпоративної культури, ділової репутації та довіри до організації;
- знання сучасних етичних норм корпоративної взаємодії, структурних складових функціонування корпоративного кодексу; технологій розвитку корпоративної етики організації (підприємства);
- розуміння відповідальності підприємства перед працівниками, споживачами, партнерами, державою та суспільством;
- розвиток навичок дотримання корпоративної етики та інструментами їх формування; ділового етикету;
- оволодіння сучасними технологіями, практичними методами й прийомами розвитку корпоративної етики та підтримки етичного статусу організації (підприємства);
- набути вмінь створення власного впізнаваного фірмового стилю як ефективної форми зв'язку з громадськістю в контексті соціальної відповідальності;
- набути вмінь вирішувати управлінські (адміністративні) завдання з опорою на кодекс корпоративної етики організації (підприємства);
- розвиток відповідального ставлення до професійної діяльності та розуміння ролі бізнесу у вирішенні суспільних проблем.

3. ПРОГРАМНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА

Загальні компетентності (ЗК):

ЗК2. Здатність до спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності).

ЗК4. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

ЗК5. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).

ЗК6. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

Спеціальні (фахові) компетентності (СК):

СК1. Здатність обирати та використовувати концепції, методи та інструментарій менеджменту, в тому числі у відповідності до визначених цілей та міжнародних стандартів.

СК2. Здатність встановлювати цінності, бачення, місію, цілі та критерії, за якими організація визначає подальші напрями розвитку, розробляти і реалізовувати відповідні стратегії та плани.

СК3. Здатність до саморозвитку, навчання впродовж життя та ефективного само менеджменту.

СК4. Здатність до ефективного використання та розвитку ресурсів організації.

СК5. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління.

СК6. Здатність формувати лідерські якості та демонструвати їх в процесі управління людьми.

СК8. Здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом.

Додатково для освітньо-професійної програми

СК9. Здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, приймати ефективні управлінські рішення та забезпечувати їх реалізацію.

СК10. Здатність до управління організацією та її розвитком.

Програмні навчальні результати:

ПНР1. Критично осмислювати, вибирати та використовувати необхідний науковий, методичний і аналітичний інструментарій для управління в непередбачуваних умовах.

ПНР2. Ідентифікувати проблеми в організації та обґрунтовувати методи їх вирішення.

ПНР3. Проектувати ефективні системи управління організаціями.

ПНР6. Мати навички прийняття, обґрунтування та забезпечення реалізації управлінських рішень в непередбачуваних умовах, враховуючи вимоги чинного законодавства, етичні міркування та соціальну відповідальність.

ПНР7. Організовувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті.

ПНР9. Вміти спілкуватись в професійних і наукових колах державною та іноземною мовами.

ПНР10. Демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних задач.

ПНР11. Забезпечувати особистий професійний розвиток та планування власного часу

Додатково для освітньо-професійної програми

ПНР13. Вміти планувати і здійснювати інформаційне, методичне, матеріальне, фінансове та кадрове забезпечення організації (підрозділу).

4. СТРУКТУРА ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА

Розподіл годин за денною формою навчання

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин			
	денна форма			
	Усього	у тому числі		
		л	сем/ пр.	с/ р
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Модуль 1				
Змістовий модуль 1. Корпоративна етика. Соціальна відповідальність.				
Тема 1. Сучасна корпоративна етика. Принципи та цінності. Принцип соціальної відповідальності.	8	2	2	4
Тема 2. Сучасні норми корпоративної етики. Діловий етикет.	10	4	2	4
Тема 3. Кодекс корпоративної етики як інструмент стратегічного управління організацією (підприємством).	12	2	4	6
Змістовий модуль 2. Технології розвитку корпоративної етики.				
Тема 4. Навички корпоративної етики та інструменти їх формування.	10	2	2	6
Тема 5. Сучасні технології, методи та прийоми розвитку корпоративної етики та підтримки етичного статусу організації (підприємства).	10	2	2	6
Тема 6. Впізнаваність фірмового стилю як засіб ефективного зв'язку з громадськістю в контексті соціальної відповідальності.	10	2	4	4

<i>Усього годин</i>	60	14	16	30
Модуль 2				
<i>ІНДЗ</i>	15	-	-	15
<i>Підсумкове теоретичне завдання (диференційований залік)</i>	15	-	-	15
<i>Усього годин</i>	30	-	-	30
<i>Разом</i>	90	14	16	74

Розподіл годин за заочною формою навчання

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин			
	денна форма			
	Усього	у тому числі		
		л	сем/ пр.	с/ р
<i>І</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Модуль 1				
Змістовий модуль 1. Корпоративна етика. Соціальна відповідальність.				
Тема 1. Сучасна корпоративна етика. Принципи та цінності. Принцип соціальної відповідальності.	8	2	2	4
Тема 2. Сучасні норми корпоративної етики. Діловий етикет.	10	4	2	4
Тема 3. Кодекс корпоративної етики як інструмент стратегічного управління організацією (підприємством).	12	2	4	6
Змістовий модуль 2. Технології розвитку корпоративної етики.				
Тема 4. Навички корпоративної етики та інструменти їх формування.	10	2	2	6
Тема 5. Сучасні технології, методи та прийоми розвитку корпоративної етики та підтримки етичного статусу організації (підприємства).	10	2	2	6
Тема 6. Впізнаваність фірмового стилю як засіб ефективного зв'язку з громадськістю в контексті соціальної відповідальності.	10	2	4	4
<i>Усього годин</i>	60	14	16	30
Модуль 2				
<i>ІНДЗ</i>	15	-	-	15
<i>Підсумкове теоретичне завдання (диференційований залік)</i>	15	-	-	15
<i>Усього годин</i>	30	-	-	30
<i>Разом</i>	90	14	16	60

5. ОСНОВНІ ФОРМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА

Вид заняття	Тема змістового модулю	Контрольний захід	Кількість балів
Модуль 1			
Змістовий модуль 1. Корпоративна етика. Соціальна відповідальність			
Лекція 1	<i>Тема 1.</i>	Тестування 1	5
Семінар 1	Сучасна корпоративна етика. Принципи та цінності. Принцип соціальної відповідальності.	<i>Творче завдання 1</i>	5
Лекція 2	<i>Тема 2.</i>	Тестування 2	5
Семінар 2	Сучасні норми корпоративної етики. Діловий етикет.	<i>Творче завдання 2</i>	5
Лекція 3	<i>Тема 3.</i>	Тестування 3	5
Семінар 3	Кодекс корпоративної етики як інструмент стратегічного управління організацією (підприємством).	<i>Творче завдання 3</i>	5
Змістовий модуль 2. Технології розвитку корпоративної етики.			
Лекція 4	<i>Тема 4.</i>	Тестування 4	5
Семінар 4	Навички корпоративної етики та інструменти їх формування.	<i>Творче завдання 4</i>	5
Лекція 5	<i>Тема 5.</i>	Тестування 5	5
Семінар 5	Сучасні технології, методи та прийоми розвитку корпоративної етики та підтримки етичного статусу організації (підприємства).	<i>Творче завдання 5</i>	5
Лекція 6	<i>Тема 6.</i>	Тестування 6	5
Семінар 6	Впізнаваність фірмового стилю як засіб ефективного зв'язку з громадськістю в контексті соціальної відповідальності.	<i>Творче завдання 6</i>	5
Модуль 2			
МКР	Варіант 1/2	Контроль 1/2	25/25
ІНДЗ	прикладне дослідження з аналітичною та проєктною частиною, наукова стаття, термінологічний словник, друкований варіант наукового виступу і його електронної презентації		15

ІНДИВІДУАЛЬНЕ НАУКОВО-ДОСЛІДНИЦЬКЕ ЗАВДАННЯ

Індивідуальне науково-дослідницьке завдання студента з ОК «Корпоративна етика та соціальна відповідальність» сприяє поглибленому

вивченню магістрантом теоретичного матеріалу, формуванню вмінь використовувати знання для вирішення відповідних практичних завдань.

Індивідуальне завдання студентів є однією із складових самостійної роботи студентів та полягає у розумінні основних принципів і норм корпоративної етики та їх ролі в діяльності компанії, підприємства, фірми, організації, установи чи закладу, розвитку навичок етичного прийняття управлінських і професійних рішень. У дослідженні звертається увага на практичну та прикладну спрямованість предмету дослідження, визначаються особливості запровадження корпоративної етики для підтримки етичного статусу компанії, підприємства, фірми, організації, установи чи закладу.

Для виконання студентам пропонується обрати з чотирьох варіантів – прикладне дослідження з аналітичною та проєктною частиною, наукова стаття, підготовка термінологічного словника за спеціальністю, підготовка друкованого варіанту наукового виступу і його електронної презентації - одне індивідуальне навчально-дослідницьке завдання.

Індивідуальне науково-дослідницьке завдання подається викладачу не пізніше, ніж за 2 тижні до заліку. Оцінка за ІНДЗ виставляється на заключному занятті з курсу на основі попереднього ознайомлення викладача зі змістом ІНДЗ. Обов'язковий захист завдання шляхом публічного виступу студента з теми ІНДЗ (до 5 хв.).

Варіант 1. Прикладне дослідження з аналітичною та проєктною частиною,

Аналітичне дослідження передбачає аналітичний та критичний аналіз Кодексів корпоративної етики міжнародних та успішних українських компаній, зокрема детальний аналіз їх структурних компонентів. Результати аналітичного дослідження використати у виконанні практичного завдання та запропонувати управлінське рішення.

Практичні управлінські завдання передбачає розроблення Кодексу корпоративної етики для компанії, підприємства, фірми, організації, установи чи закладу.

Результат ІНДЗ: готовий проєкт Кодексу корпоративної етики.

Мета ІНДЗ: формування у здобувачів вищої освіти здатності аналізувати етичні засади діяльності компанії, підприємства, фірми, організації, установи чи закладу, ідентифікувати ключові етичні ризики та розробляти практичні управлінські інструменти забезпечення етичної поведінки працівників і керівництва шляхом створення Кодексу корпоративної етики компанії, підприємства, фірми, організації, установи чи закладу.

Завдання ІНДЗ. Для виконання індивідуального науково-дослідницького завдання здобувач повинен:

1. Дослідити теоретичні засади корпоративної етики та визначити її роль у системі сучасного менеджменту.

2. Розкрити сутність, призначення та основні функції Кодексу корпоративної етики.

3. Охарактеризувати компанію, підприємство, фірму, організацію, установу чи заклад, для якої розробляється Кодекс корпоративної етики, її сферу діяльності, організаційну структуру, корпоративні цінності та основні групи стейкхолдерів.

4. Визначити ключові етичні принципи та цінності, які мають бути покладені в основу діяльності компанії, підприємства, фірми, організації, установи чи закладу.

5. Ідентифікувати потенційні етичні ризики та типові проблемні ситуації, що можуть виникати у діяльності працівників і менеджерів.

6. Проаналізувати основні напрями регулювання етичної поведінки працівників, зокрема питання взаємоповаги, недискримінації, конфлікту інтересів, використання ресурсів компанії, підприємства, фірми, організації, установи чи закладу, конфіденційності та дотримання законодавства.

7. Розробити структуру та зміст Кодексу корпоративної етики організації.

8. Передбачити механізми впровадження Кодексу, ознайомлення з ним працівників та контролю за його дотриманням.

9. Визначити порядок реагування на порушення етичних норм і механізми повідомлення про потенційні порушення.

10. Обґрунтувати очікувані організаційні, соціальні та управлінські результати від упровадження розробленого Кодексу.

Орієнтовна структура ІНДЗ

1. Вступ

актуальність теми;
мета та завдання дослідження;
об'єкт і предмет дослідження;
методи дослідження.

2. Теоретичні засади корпоративної етики

сутність і принципи корпоративної етики;
роль етичних норм у менеджменті;
поняття, функції та значення Кодексу корпоративної етики.

3. Аналіз етичного середовища компанії, підприємства, фірми, організації, установи чи закладу

загальна характеристика організації;
корпоративні цінності;
ключові стейкхолдери;
потенційні етичні ризики та проблемні ситуації.

4. Розроблення Кодексу корпоративної етики

місія та цінності організації;
основні принципи етичної поведінки;

норми взаємодії працівників і керівництва;
правила запобігання конфлікту інтересів;
принципи недискримінації та поваги до працівників;
правила використання майна, ресурсів та інформації;
вимоги щодо конфіденційності;
взаємодія з клієнтами, партнерами та іншими стейкхолдерами;
принципи відповідального ведення бізнесу;
політики;
механізми повідомлення про порушення;
відповідальність за порушення положень Кодексу.

5. Механізм упровадження Кодексу

порядок ознайомлення працівників;
навчання та комунікація;
відповідальні особи/підрозділи;
моніторинг дотримання;
механізми періодичного перегляду та вдосконалення Кодексу.

6. Висновки

основні результати дослідження;
обґрунтування практичної цінності запропонованого Кодексу.

7. Список використаних джерел.

8. Додаток: розроблений Кодекс корпоративної етики організації.

Очікуваний результат: у результаті виконання ІНДЗ здобувач повинен продемонструвати здатність:

- застосовувати теоретичні положення корпоративної етики для аналізу реальних управлінських ситуацій;
- визначати етичні проблеми та ризики в діяльності організації;
- формулювати корпоративні етичні принципи та цінності;
- розробляти нормативний документ, що регламентує етичну поведінку працівників;
- пропонувати управлінські механізми впровадження та контролю дотримання етичних норм;
- обґрунтовувати практичну доцільність запропонованих управлінських рішень.

Кінцевий продукт ІНДЗ: авторський проєкт Кодексу корпоративної етики конкретної компанії, підприємства, фірми, організації, установи чи закладу, адаптований до особливостей її діяльності.

Форма представлення результатів

ІНДЗ подається у формі **аналітично-проєктної роботи** обсягом орієнтовно **15–20 сторінок** без урахування додатків.

Результати роботи презентуються у формі:

- письмової роботи;
- презентації **8–12 слайдів**;
- короткого усного захисту тривалістю **5–7 хвилин**;

додатка у вигляді повного проєкту Кодексу корпоративної етики.

Рекомендовано виконувати завдання на матеріалах **реальної** компанії, підприємства, фірми, організації, установи чи закладу або на прикладі змодельованої організації з чітко визначеним профілем діяльності.

Варіант 2. Наукова стаття з проблем корпоративної етики та соціальної відповідальності. Невід'ємною складовою наукового дослідження є його апробація. Підготовка наукової статті відбувається з дотриманням вимог ВАК України вимог від 15.01.02003 р. (№7–05/1 "Про підвищення вимог до фахових видань, внесених до переліків ВАК України").

Етапи підготовки статті: формулювання робочої назви статті; визначення межі теми та обсяги наукової інформації, яка буде представлена в ній; розроблення орієнтовного плану (змісту) статті, що складається зі: вступу, основної частини, висновків та перспектив дослідження; визначення методів дослідження, джерельної бази, підготовка основних тез–відповіді на завдання; оформлення списку використаних джерел за чинними стандартами.

Варіант 3. Підготовка термінологічного словника за освітнім компонентом

Укладання термінологічного словника починають з того, що з різних джерел відбирають терміни. Джерела можуть бути такими: монографії та статті відомих вчених та фахівців-практиків; підручники для вищих навчальних закладів, що містять чіткі визначення понять і стандартизовані терміни; галузеві енциклопедії; вторинні документи: а) реферати й анотації з реферативних журналів; б) опис винаходів.

Після відбору термінів складають словник термінологічного словника — реєстр одиниць (слів, словосполучень, скорочень, символів, сполучень слів і символів), які слід визначити та описати.

Варіант 4. Підготовка друкованого варіанту наукового виступу і його електронної презентації

Презентація розглядається як публічне представлення певної інформації. Метою презентації може бути представлення результатів дослідження, висвітлення різноманітних заходів та ходу дослідження тощо. Презентація проводиться у навчальній аудиторії. Презентація здебільшого використовується для супроводу усного повідомлення або доповіді ї, під час захисту проєкту чи науково-дослідної роботи тощо. Презентації як спосіб представлення інформації зазвичай містять текст, ілюстрації до тексту для кращого його сприйняття, звукові та відеофрагменти. Текст презентації може озвучувати доповідач, використовуючи за ілюстративний матеріал малюнки, плакати, звукові та відео фрагменти. Комп'ютерні презентації є різновидом мультимедійних проєктів. Комп'ютерна презентація — це набір кольорових слайдів, підготовлених з використанням інформаційних технологій та призначених для розкриття однієї теми.

Мультимедіа — одночасне використання різних форм представлення інформації: тексту, графіки, відеофрагментів, анімації та звуку.

Індивідуальне науково-дослідницьке завдання подається викладачу не пізніше, ніж за 2 тижні до екзамену. Оцінка за ІНДЗ виставляється на заключному занятті з ОК на основі попереднього ознайомлення викладача зі змістом ІНДЗ. Обов'язковий захист завдання шляхом публічного виступу студента з теми ІНДЗ (до 5 хв.).

ЗМІСТ МОДУЛЬНИХ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ

Змістовий модуль 1.

Модульна контрольна робота №1

Варіант 1

1. Розкрийте зміст запропонованого питання:

Сутність, принципи та функції корпоративної етики в сучасній організації.

2. Проаналізуйте ситуацію:

Керівник підприємства отримав інформацію про те, що один із менеджерів систематично використовує ресурси компанії у власних інтересах. Формально це не призводить до значних фінансових збитків, однак така поведінка стає відомою іншим працівникам і поступово сприймається як допустима практика.

Визначте:

1. Які етичні проблеми містить наведена ситуація?
2. Які принципи корпоративної етики порушуються?
3. Які ризики для корпоративної культури та репутації організації можуть виникнути?
4. Які дії має здійснити керівництво?
5. Які механізми корпоративної політики можуть запобігти подібним випадкам у майбутньому?

Обґрунтуйте запропоновані рішення.

Варіант 2

1. Розкрийте зміст запропонованого питання:

Етичні стандарти та кодекс корпоративної поведінки: призначення, структура та механізми реалізації.

2. Дайте аргументовану відповідь на питання:

«Чи може організація бути економічно успішною у довгостроковій перспективі без дотримання принципів корпоративної етики та соціальної відповідальності?»

У відповіді:

- сформулюйте власну позицію;
- наведіть щонайменше 3 аргументи;
- проаналізуйте можливі економічні, репутаційні та соціальні наслідки;
- наведіть приклад із практики організацій або бізнесу;
- сформулюйте підсумковий висновок.

Змістовий модуль 2.

Модульна контрольна робота №2

Варіант 1

1. Проаналізуйте ситуацію:

У компанії запроваджується система оцінювання працівників, від результатів якої залежить розмір премії. Керівник одного з підрозділів пропонує включити до системи показник «лояльність працівника до керівництва». На його думку, це дозволить заохочувати співробітників, які підтримують управлінські рішення.

визначте:

1. Які етичні проблеми виникають?
2. Чи є запропонований критерій об'єктивним і справедливим?
3. Які ризики для корпоративної культури він може створити?
4. Які критерії доцільно використати замість нього?
5. Яким чином керівництво може забезпечити прозорість та об'єктивність оцінювання?

2. Практичні завдання.

Розробіть алгоритм реагування на ситуацію, як керівник організації:

Працівник повідомив керівництву про можливе порушення внутрішніх правил компанії своїм безпосереднім керівником. Після цього керівник почав створювати для працівника несприятливі умови праці та наполягати на його переведенні до іншого підрозділу.

У відповіді передбачте:

- порядок фіксації повідомлення;
- забезпечення конфіденційності;
- неупереджене розслідування;
- захист працівника від переслідування;
- оцінювання дій керівника;
- можливі коригувальні заходи;
- подальший моніторинг ситуації.

Варіант 2

1. Проаналізуйте ситуацію:

Ви є менеджером організації. Постачальник, із яким компанія співпрацює декілька років, пропонує вам особисту винагороду за укладення нового договору саме з його компанією. Постачальник має конкурентну ціну та відповідає формальним вимогам тендеру.

Запропонуйте **обґрунтований алгоритм дій менеджера**, який дозволить:

1. уникнути конфлікту інтересів;
2. забезпечити прозорість процедури вибору постачальника;
3. захистити інтереси організації;
4. задокументувати ситуацію;
5. запобігти аналогічним випадкам у майбутньому.

Сформулюйте висновок щодо ролі особистої відповідальності менеджера в забезпеченні етичної поведінки організації.

2. Практичні завдання.

Розроблення програми соціальної відповідальності

Уявіть, що ви входите до складу управлінської команди середнього підприємства.

Запропонуйте **програму корпоративної соціальної відповідальності на один рік**, яка має містити не менше 5 заходів.

Для кожного заходу визначте:

- проблему, на вирішення якої він спрямований;
- цільову групу;
- конкретні дії організації;
- відповідальних осіб/підрозділи;
- очікуваний результат;
- показники оцінювання ефективності.

Приклад напрямів: розвиток персоналу, підтримка громади, екологічна відповідальність, волонтерство, інклюзивність, етичне постачання, захист прав споживачів.

ПИТАННЯ ДО ДИФЕРЕНЦІЙОВАНОГО ЗАЛІКУ

1. Розкрийте сутність поняття «корпоративна етика» та визначте її роль у системі управління організацією.
2. Охарактеризуйте основні принципи корпоративної етики.
3. Визначте основні функції корпоративної етики в сучасній організації.
4. Охарактеризуйте основні складові корпоративної культури та їх вплив на етичну поведінку працівників.
5. Розкрийте сутність етичних цінностей організації та визначте їх значення для управлінської діяльності.

6. Охарактеризуйте поняття «етична поведінка» та чинники, які впливають на прийняття етичних рішень працівниками.
7. Розкрийте роль керівника у формуванні етичного середовища організації.
8. Розкрийте сутність та призначення кодексу корпоративної етики.
9. Визначте основні структурні елементи кодексу корпоративної етики.
10. Охарактеризуйте механізми впровадження та контролю дотримання корпоративного кодексу.
11. Охарактеризуйте етичні аспекти прийняття управлінських рішень.
12. Розкрийте сутність соціальної відповідальності організації та її основні принципи.
13. Охарактеризуйте основні підходи до розуміння корпоративної соціальної відповідальності.
14. Визначте основні напрями корпоративної соціальної відповідальності сучасного підприємства.
15. Розкрийте взаємозв'язок корпоративної соціальної відповідальності та сталого розвитку.
16. Охарактеризуйте відповідальність організації перед працівниками.
17. Розкрийте основні напрями відповідальності бізнесу перед споживачами.
18. Охарактеризуйте соціальну відповідальність організації перед місцевою громадою.
19. Розкрийте сутність екологічної відповідальності підприємства.
20. Охарактеризуйте відповідальне ставлення організації до постачальників і ділових партнерів.
21. Охарактеризуйте етичні принципи ділової комунікації.
22. Розкрийте значення корпоративної етики у формуванні ділової репутації організації.
23. Охарактеризуйте етичні аспекти взаємодії з клієнтами та споживачами.
24. Розкрийте основні етичні принципи ведення переговорів.
25. Охарактеризуйте етичні проблеми, які можуть виникати у сфері реклами та маркетингових комунікацій.
26. Розкрийте сутність корпоративної відповідальності у сфері використання інформації та захисту конфіденційних даних.
27. Охарактеризуйте основні етичні проблеми використання цифрових технологій у діяльності організації.
28. Охарактеризуйте механізми повідомлення про порушення етичних норм в організації.
29. Розкрийте роль внутрішніх політик і процедур у забезпеченні етичної поведінки працівників.
30. Охарактеризуйте етичні аспекти управління персоналом.

31. Розкрийте принципи недискримінації та забезпечення рівних можливостей в організації.
32. Охарактеризуйте соціальну відповідальність роботодавця.
33. Розкрийте роль корпоративної етики у формуванні психологічно безпечного та сприятливого робочого середовища.
34. Охарактеризуйте етичні аспекти звільнення, скорочення та реорганізації персоналу.
35. Розкрийте сутність корпоративного волонтерства та його значення для соціальної відповідальності організації.
36. Охарактеризуйте основні форми соціальних інвестицій підприємства.
37. Розкрийте значення соціальних та екологічних проєктів для взаємодії організації з громадою.
38. Розкрийте сутність відповідального споживання та виробництва як складових соціальної відповідальності бізнесу.
39. Розкрийте значення нефінансової звітності для оцінювання соціальної відповідальності організації.
40. Охарактеризуйте основні показники оцінювання ефективності програм корпоративної соціальної відповідальності.
41. Охарактеризуйте основні моделі прийняття етичних управлінських рішень.
42. Проаналізуйте можливі етичні наслідки конфлікту між економічними інтересами організації та інтересами працівників.
43. Охарактеризуйте роль навчання та підвищення обізнаності персоналу у формуванні етичної поведінки.
44. Розкрийте основні напрями формування та розвитку системи корпоративної етики і соціальної відповідальності сучасної організації.

6. МЕТОДИ НАВЧАННЯ І ОЦІНЮВАННЯ

Методи викладання та навчання:

- МН1. Словесний метод.
- МН2. Наочний метод.
- МН3. Самостійне навчання.
- МН4. Практичний метод.
- МН5. Проблемно-пошуковий метод.
- МН6. Дослідницький метод.
- МН7. Інтерактивні методи навчання.

Види контролю: поточний та підсумковий (модульний, семестровий).

Форми оцінювання:

Формативне оцінювання:

ФО1. Письмові та усні коментарі, настанови викладачів у процесі навчання.

ФО2. Письмові та усні коментарі викладача за результатами виконаного завдання.

ФО3. Письмові та усні коментарі викладача щодо динаміки навчальних досягнень.

ФО4. Формування навичок самооцінювання та взаємооцінювання результатів навчання.

Сумативне оцінювання:

СО1. Оцінювання результатів виконаних завдань на семінарських заняттях.

СО2. Оцінювання результатів виконаних завдань за самостійну роботу.

СО3. Виконання та презентація індивідуального науково-дослідницького завдання.

СО4. Виконання модульної контрольної роботи.

СО6. Підсумковий контроль (екзамен).

СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ

	Змістовний модуль 1				Змістовний модуль 2				ІНДЗ	Підсумковий	Загальна сума балів
Складові змістовних модулів	T1	T2	T3	МК 1	T 4	T5	T6	МК 2	15	15	100
Кількість балів за темами у т.ч. за видами робіт:	9	7	9	10	8	8	9	10			
- семінарські заняття	6	3	4		5	5	2				
- самостійна робота	3	4	4		3	3	6				
Кількість балів за модуль	35				35						

Шкала оцінювання: національна та ECTS

За шкалою ECTS	За шкалою університету	За національною шкалою	
		Екзамен	Залік
A	90 – 100 (відмінно)	5 (відмінно)	зараховано
B	85 – 89 (дуже добре)	4 (добре)	
C	75-84 (добре)		
D	70 – 74 (задовільно)	3 (задовільно)	
E	60 – 69 (достатньо)		

FX	35 – 59 (незадовільно – з можливістю повторного складання)	2 (незадовільно)	не зараховано
F	1 – 34 (незадовільно – з обов’язковим повторним курсом)		

СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ

Оцінювання навчальних досягнень здійснюється за 100-бальною (рейтинговою) шкалою ЕКТС (ECTS), шкалою (A,B,C,D,E,FX,F), національною 4-х бальною шкалою для екзамену/диференційованого заліку («відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно»). Накопичувальна бально-рейтингова система передбачає оцінювання за усі види аудиторної та позааудиторної навчальної діяльності, що спрямовані на опанування змісту освітнього компоненту з даної освітньо-професійної програми. Оцінювання навчальних досягнень здобувачів здійснюється у формі поточного, модульного та підсумкового контролю.

Поточний контроль здійснюється під час проведення семінарських занять і має на меті перевірку знань здобувачів вищої освіти з окремих тем та рівня їх підготовленості до виконання конкретної роботи. Об'єктами поточного контролю знань здобувачів можуть бути усна відповідь та доповнення під час заняття, а також письмові роботи, що передбачені планами семінарських занять. Максимальна сума балів під час поточного контролю на кожному із семінарських занять становить 5 балів, і за самостійну роботу кожної теми змістового модуля – 3 бали.

Модульний контроль проводиться як підсумкова контрольна робота за даним змістовим модулем з метою оцінки результатів знань здобувачів вищої освіти після вивчення матеріалу з логічно завершеної частини дисципліни – змістового модуля. Модульна контрольна робота передбачає виконання здобувачами письмової відповіді на питання за визначеними варіантами. Результати модульної контрольної роботи зі змістового модуля оцінюються за 5-бальною шкалою. Виконання індивідуального науково-дослідного завдання (ІНДЗ) з даного освітнього компоненту оцінюється у 9 балів. Підсумковий контроль знань – екзамен, який оцінюється у 25 балів. Форма проведення підсумкового контролю – усна.

Сумарна мінімальна кількість балів, яку необхідно набрати для отримання позитивної оцінки з окремого освітнього компоненту – 60 балів. При цьому здобувач повинен отримати необхідний мінімум з кожного модуля, включаючи результати самостійної роботи. Здобувач не може бути допущений до складання підсумкового контролю знань з освітнього компоненту, якщо він

не склав усі передбачені модульні контрольні роботи. Якщо здобувач не набрав потрібної кількості балів (мінімум 35), то він не допускається до підсумкового контролю. У термін, визначений деканатом, такий здобувач повинен представити викладачу у письмовому вигляді виконані завдання передбачені семінарськими заняттями та самостійною роботою. Лише після цього здобувач допускається до підсумкового контролю. Здобувачі вищої освіти, які протягом триместру набрали необхідну кількість балів для отримання позитивної оцінки з дисципліни, – не менше 60 балів, мають можливість: не складати екзамен, а отримати його автоматично, відповідно до рейтингової оцінки, переведеної в оцінку за національною шкалою; складати екзамен з метою підвищення рейтингу з освітнього компоненту.

Якщо здобувач виконав і захистив всі види робіт передбачені освітнім компонентом, брав активні участь на заняттях, то до його підсумкової оцінки додаються заохочувальні бали (до 15 балів). Загальна підсумкова оцінка здобувача вищої освіти з освітнього компоненту розраховується за накопичувальною системою і дорівнює сумі всіх балів, які було здобуто на кожному з етапів контролю – поточного, модульного контролю, підсумкового контролю, та заохочувальних балів.

7. ЗМІСТ ІНФОРМАЦІЙНОГО ТА НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Методичне забезпечення

1. Курс лекцій.
2. Презентації за лекційними темами.
2. Ділова документація «Кодекс корпоративної етики підприємства (організації)».
3. Управлінські ситуації («Як справи?», «Розмова з керівником», «Одяг ділової людини», «Візитівка»).
4. Онлайн інструменти (інтерактивна дошка «Мій настрій», «Ранкова кава», «Колесо рефлексії», «Асоціативний куш»).
5. Картинки для візуалізації практичних завдань.
6. Діагностичні та тестові вправи для саморозвитку.
7. Методичні рекомендації до семінарських занять.
8. Методичні рекомендації до самостійної роботи студентів.

Рекомендована література

БАЗОВА ЛІТЕРАТУРА

1. Балджи М.Д. Етика бізнесу: навчальний посібник. Київ : ФОП Гуляєва В.М., 2021. 332с.

2. Гарбар Ж. В., Мазур К. В., Мостенська Т. Г. Корпоративне управління та соціальна відповідальність. Ч. 2. Корпоративна соціальна відповідальність : навч. посіб. Вінниця : ВНАУ, 2020. 228 с.

3. Гусєва О.Ю., Воскобоева О.В., Хлевицька Т.Б. Соціальна відповідальність бізнесу: навчальний посібник. Київ. Державний університет телекомунікацій, 2020. 222 с. URL : <https://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi83/0062712.pdf> [Ukrainian].

4. Етика. Естетика.: Навч. посібник / за наук. ред. Панченко В.І. Київ: «Центр учбової літератури», 2014. Розділ 1. С. 6-22.

5. Калюжка Н. С. Етика професійного і ділового спілкування: навчально-методичний посібник. Київ: ФОП Гуляєва В.М., 2022. 228с. URL : <https://vstup.htek.com.ua/wp-content/uploads/2024/10/8.5-Kalyuzhna.pdf> [Ukrainian].

6. Корпоративна етика та психологія: навч. посіб. / Василь Григорович Стовпець, Олександр Васильович Стовпець. Одес. нац. морський ун-т; за заг. ред. Василь Григорович Стовпець. Херсон : Олді-Плюс, 2021. 233 с. : іл., табл.

7. Плотніченко С. Р. Основи ділового етикету та протоколу: навч. посіб. для здобувачів вищої освіти. Мелітополь: ТОВ «Колор Принт», 2021. 200 с. URL : <http://elar.tsatu.edu.ua/handle/123456789/15706> [Ukrainian].

8. Прищак М. Д., Лесько О. Й. Етика та психологія ділових відносин: навч. посібник. Вінниця : ВНТУ, 2016. 151 с.

9. Професійна і прикладна етика : навч. посіб. за заг. ред. Коцура В. П. Переяслав Хмельницький, 2016. 314 с.

10. Професійна та корпоративна етика. Навч. посібник / Нападиста В, Шинкаренко О, Рогожа та інші (за ред Панченко). Київ: «Київський університет», 2019. 368 с. URL : <https://ir.library.knu.ua/handle/15071834/6566> [Ukrainian].

11. Савельєв В. П. Етика: навч. посібник. Рекомендовано МОН України. 2017. 279 с 16. Сагайдак О. П. Дипломатичний протокол та етикет: Підручн. 2-ге вид., оновл. і доп. К., 2017. 326 с.

12. Сливка О. А. Корпоративна етика як інструмент ефективного управління персоналом організації. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*. 2017. № 1. С. 114-119.

13. Соціальна відповідальність : навч. посіб. / Н.М. Сіренко, Т.І. Лункіна, А.В. Бурковська. — Миколаїв : МНАУ, 2021. 216 с. URL : https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/9758/1/socialna-vidpovidalnist_navch_posibnik.pdf [Ukrainian].

14. Сушик І.В., Сушик О.Г., Мартинюк Я.М., Вісин В.В. Етика бізнесу: навч. посіб. Луцьк: РВВ Луцький НТУ, 2019. 268 с.
15. Йонас Х. Принцип відповідальності. Досвід етики для технологічної цивілізації. Айрис-прес, 2004.
16. Frey R.G., Wellman Ch.R. (eds.) A Companion to Applied Ethics. Oxford, Blackwell Publishing, 2005.
17. Singer P. Practical Ethics. Cambridge : Cambridge University Press, 2011. 356 p.

Допоміжна

1. Березняненко Т.В., Малихіна С.В., Галиця І.О. Корпоративна соціальна відповідальність як фактор ефективної діяльності підприємств харчової галузі. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична*. 2021. Вип. 30. С. 172–181. DOI: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.5979651> [Ukrainian].
2. Гагалюк Ольга. Шляхи підвищення культури підприємництва або «корпоративна етика» як засіб виховання бізнесмена. *Галицький економічний вісник*. 2020. №2 (63). С. 176–182. DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2020.02.176. https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2020.02 [Ukrainian].
3. Глива С.Р., Передало Х.С. Корпоративна культура: значимість, функції та цінності. *Економіка та суспільство*. 2024. В. 61. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-61-137> [Ukrainian].
4. Глобальний договір ООН. URL : <http://www.globalcompact.org.ua/ua/about/what>
5. Гриценко Н. В. Апарат композиції корпоративної етики в управлінні. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2019. № 65. С. 220-227. DOI: 10.18664/338.47:338.45.v0vi65i.156690 [Ukrainian].
6. Загорулько Є., Олтаржевський Д. Корпоративні комунікації: свіжий погляд : монографія. Київ : Арт Економі, 2023. 360 с.
7. Кодекс законів про працю України. Верховна рада УРСР; Кодекс України, від 10.12.1971 р. № 322-VIII, поточна редакція – Редакція від 09.05.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
8. Кліпкова О.І., Кіндзера Р.Б. Корпоративна культура як основа для формування кодексу корпоративної етики. *Вісник Одеського національного університету ім. І.І. Мечникова*. 2018. Т. 23. Вип. 5(70). С. 90-94.
9. Комарова К.В., Ковальчук Н.В. Соціальна відповідальність як складова стратегії розвитку бізнесу на підприємствах України. *Інноваційна економіка*. 2016. № 5-6. С. 25-30.

10. Красніцька Г. М. Корпоративна етика в сучасній організації. *Гілея :наук. вісн.* 2015. Вип. 102. С. 223-226.
11. Кульчицький І. Соціальна відповідальність бізнесу. *Економіка та суспільство*. 2024. В. (69). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-69-8> (дата звернення: 26.08.2025).
12. Лучко Г. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні. *Економіка та суспільство*. 2024. № 67. URL: <http://surl.li/qzkwzn> [Ukrainian].
13. Панасенко Ю. А., Тащенко А. Ю. Вплив міжособистісних відносин як складника корпоративної культури на організаційну ефективність. Актуальні проблеми філософії та соціології : Науково-практичний журнал. 2021. Вип. 30. С. 71–77. DOI: <https://doi.org/10.32837/apfs.v0i30.980> [Ukrainian].
14. Полянська А. С., Дюк О. М. Формування моделі корпоративної культури в діяльності вітчизняних підприємств. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Випуск 27. С. 9–16. URL: http://bses.in.ua/journals/2018/27_2_2018/4.pdf (дата звернення: 18.08.2025).
15. Про правила етичної поведінки: Закон України від 17.05.2012 р. № 4722-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4722-17#Text>. [Ukrainian].
16. Сливка О. А. Корпоративна етика як інструмент ефективного управління персоналом організації. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*. 2017. № 1. С. 114-119.
17. Стратегія сприяння розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні на період до 2020 року. URL : http://svb.ua/sites/default/files/201309_strategiya_spriyannya_rozvitku_svb_v_ukrayini.pdf
18. Чабанов Василь. Корпоративна етика державного управління. *Політичні науки*. 2016. В.2. №2. С. 63–67.
19. Шрамко Ярослав. Актуальні проблеми сучасної прикладної етики. *Актуальні проблеми духовності: зб. наук. праць* / Ред.: Я.В.Шрамко. Кривий Ріг : КДПУ, 2023. Вип. 24. С. 9–22. DOI: <https://doi.org/10.31812/apm.7679> [Ukrainian].

Інформаційні ресурси

1. Леонова О. Корпоративна етика: що це і навіщо вона потрібна в 2020 році. *Hurma : блог*. 2020. 10 січ. URL : <https://hurma.work/blog/korporativna-etikashho-cze-i-navishho-vona-potribna-v-2020-roczii/>

2. Омельчук Я. Кодекс етики як елемент корпоративної культури компанії. *Ліга : блоги*. 2019. 29 лип. URL : <https://blog.liga.net/user/iaomelchuk/article/34062>

3. Пучкова С. І. Методи підвищення етичного рівня бізнес-організації. *Ефективна економіка*. 2019. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/>

4. Corporate Culture: Definition, Types, and Impact on Business Success. *Investopedia*. URL : <https://www.investopedia.com/terms/c/corporate-culture.asp>
<https://www.investopedia.com/terms/c/corporate-culture.asp>

5. Харун О.А., Матюх І.А. Кодекс корпоративної етики як один із чинників формування іміджу підприємства. *Інфраструктура ринку : електрон.наук.-практ. журн.* 2018. Вип. 24. С. 286-291. URL : http://www.marketinfr.od.ua/journals/2018/24_2018_ukr/50.pdf

5. Чумак А.Л. Проблема сучасних ціннісних засад професійних етичних кодексів (включаючи аналіз концепції Г.Зеха) http://www.nbuv.gov.ua/Articles/Kultnar/knp89/knp89_138-141.pdf

6. Moriarty J. Business Ethics. *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Fall 2021 Edition / Edward N. Zalta (ed.). URL: <https://plato.stanford.edu/archives/fall2021/entries/ethics-business/>

8. ПОЛІТИКИ ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТУ

Політика щодо відвідування

Здобувач освіти зобов'язаний відвідувати всі аудиторні заняття згідно розкладу, не запізнюватися. Дотримуватися етики поведінки. У випадку своєї відсутності здобувач зобов'язаний попередити викладача та пояснити причину пропуску занять.

Політика щодо дедлайнів та перескладання

Здобувач зобов'язаний готуватися до кожного аудиторного заняття. У випадку відсутності здобувача на занятті з поважних причин (документальне підтвердження) він має право виконати завдання пропущеного заняття та отримати відповідну кількість балів. У випадку пропуску заняття без поважних причин здобувач має право виконати відповідні завдання та отримати бали. При пропуску лекційних занять викладач під час індивідуальних консультацій може додатково провести усну співбесіду за темою. Для відпрацювання семінарських занять здобувач вищої освіти повинен виконати письмову роботу з даної теми.

Індивідуальні науково-дослідницькі завдання мають бути надіслані до початку залікової сесії. Всі завдання, що передбачені освітнім компонентом, здобувач зобов'язаний виконувати згідно встановлених термінів та надсилати на перевірку у відповідний канал спільної команди, що розташована на платформі Microsoft Teams. Прездача виконаних поточних

завдань не передбачена. Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку.

Політика оцінювання

Оцінювання здобутків студентів є прозорим та об'єктивним. Викладачі на першому занятті знайомлять здобувачів вищої освіти зі структурою і цілями, переліком компетентностей, та їх співвідношенням із програмними результатами навчання з ОК, з формами та критеріями оцінювання з дисципліни.

В процесі вивчення ОК здобувачі мають можливість отримати додаткову та уточнювальну інформацію в межах індивідуального консультування викладачами та кураторами. Викладач зобов'язаний на запит здобувача прокоментувати переваги та недоліки його роботи, що визначили той чи інший бал.

Політика щодо академічної доброчесності

Всі завдання виконуються студентом самостійно. Списування під час контрольних робіт та екзаменів/диференційованих заліків заборонені (в т.ч. із використанням мобільних девайсів). Мобільні пристрої дозволяється використовувати лише під час он-лайн опитуванні. Перевірка робіт на плагіат здійснюється обов'язково згідно до Положення про академічну доброчесність КЗ СОІППО.

Політика комунікації

Комунікативний процес між викладачем та здобувачем вищої освіти відбувається як індивідуально, так і у груповій формі через канал відповідного освітнього компоненту у команді в Teams Microsoft, через електронну пошту та месенджери (Viber; Telegram).