

молодих дослідників (Біла Церква, 16 листопада 2023 р.). Біла Церква: БНАУ, 2023. 194 с.

4. Сандул, М. С. Соціальні та етичні аспекти глобальних ланцюгів постачання: ризики і можливості. Науковий вісник Ужгородського національного університету : серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. Ужгород : Видавничий дім "Гельветика", 2023. Вип. 48. С. 61–64. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/48_2023ua/13.pdf.

5. Колодійчук А. В., Важинський Ф. А. Facebook як базовий напрям соціального розвитку глобальних ікт. The 7th International scientific and practical conference “Global problems of improving scientific inventions”(October 31–November 03, 2023) Copenhagen, Denmark. International Science Group. 2023. 316 p.. 2023. <https://surl.li/ummapw>.

6. Любімов В. М. Антикорупційний комплаєнс-менеджмент у системі управління: організаційно-інформаційні аспекти. Економічні науки. International Scientific Journal «Internauka». URL: <https://www.inter-nauka.com/uploads/public/17366897056868.pdf>.

Любчіч Софія Юріївна

здобувачка ступеня вищої освіти бакалавр
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

Материнська Ольга Андріївна

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри фундаментальних і приватно-правових дисциплін
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ КОМПЛАЄНСУ В ОРГАНІЗАЦІЇ СЬОГОДЕННЯ УКРАЇНИ

У сучасному світі бізнесу та державного управління комплаєнс (від англ. compliance — дотримання) відіграє ключову роль у забезпеченні правового порядку, етики та прозорості в діяльності організацій. В Україні, в умовах реформ, європейської інтеграції та постійних змін у законодавстві, питання комплаєнсу набувають особливої важливості. У цьому контексті формування компетентності комплаєнсу в організації є важливим етапом для досягнення ефективної роботи, мінімізації ризиків та забезпечення сталого розвитку.

Комплаєнс — це система заходів, спрямованих на забезпечення відповідності внутрішніх процесів організації чинному законодавству, міжнародним стандартам та етичним вимогам. Комплаєнс охоплює різні аспекти діяльності: від антикорупційної політики та боротьби з відмиванням коштів до корпоративної соціальної відповідальності та захисту прав людини.

У сучасній Україні важливість комплаєнс-культури зростає, зокрема, у зв'язку з європейськими та міжнародними стандартами, що вимагають більш жорсткого контролю за діяльністю бізнесу та організацій. Недотримання вимог комплаєнсу може призвести до серйозних правових наслідків, фінансових санкцій, а також погіршення іміджу організації. Формування компетентності комплаєнсу в організації вимагає системного підходу і включає декілька ключових напрямків. Комплаєнс-менеджери повинні бути обізнані з національним та міжнародним законодавством, яке регулює діяльність організацій. Це стосується таких важливих аспектів, як антикорупційне законодавство, захист персональних даних, антимонопольне законодавство, законодавство щодо боротьби з відмиванням коштів тощо.

В Україні на даний момент існує низка законодавчих ініціатив, спрямованих на забезпечення прозорості та боротьбу з корупцією, таких як Закон України

«Про запобігання корупції» та Закон «Про захист персональних даних», які зобов'язують організації дотримуватись певних стандартів і практик комплаєнсу. Інтеграція комплаєнсу в організаційну структуру передбачає розробку внутрішніх політик, що відповідають стандартам та вимогам законодавства. Це можуть бути антикорупційні політики, кодекси етики, протоколи для запобігання шахрайству, правила з конфіденційності та безпеки даних. Важливим елементом є створення чітких процедур для моніторингу та контролю виконання цих політик. Основним аспектом у формуванні компетентності комплаєнсу є навчання персоналу. Працівники повинні бути проінформовані про політику організації щодо комплаєнсу, а також про свої права та обов'язки в рамках дотримання законодавства. Регулярні тренінги, семінари та курси підвищення кваліфікації допомагають не лише засвоїти нормативно-правову базу, але й усвідомити важливість етичних стандартів у професійній діяльності. Важливою частиною ефективного комплаєнсу є оцінка та моніторинг ризиків, пов'язаних з діяльністю організації. Це включає в себе проведення регулярних аудитів і перевірок, виявлення потенційних порушень, а також розробку механізмів для попередження цих порушень.

Внутрішні аудитори повинні співпрацювати з комплаєнс-відділом для виявлення слабких місць і забезпечення відповідності всіх процесів. Система звітності є невід'ємною частиною комплаєнс-культури в організації. Працівники повинні мати можливість анонімно повідомляти про можливі порушення через спеціальні канали, такі як "гарячі лінії". Це дозволяє забезпечити ефективний контроль і своєчасне реагування на інциденти. Перспектива розвитку комплаєнсу в Україні виглядають позитивно. Очікується подальше удосконалення законодавства, яке допоможе створити більш стабільне та передбачуване середовище для ведення бізнесу.

Зокрема, розвиток електронного уряду та сучасних інструментів моніторингу та аудиту допоможуть створити більш прозоре та ефективне управління. Бізнес-середовище в Україні також стає все більш чутливим до міжнародних стандартів. Це створює додаткові можливості для

інтеграції комплаєнс-культури у структуру організацій, оскільки відповідність міжнародним вимогам набуває все більшого значення для українських компаній, що виходять на зовнішні ринки.

Список використаних джерел

1.Посвалюк О. *Виклики та концепція змін сучасної парадигми управління персоналом підприємства для повоєнної економіки України*. Економіка та суспільство, 2024. №59. (0,5 друк. арк.). Індeksuється і реферується в базах даних: Vernadsky National Library, Google Scholar, Index Copernicus, CiteFactor, Eurasian Scientific Journal Index.

2.Kulinich, Tetiana & Materynska, Olha & Aleskerova, Yuliia & Kuzmenko, Hanna & Balian, Izolda. Leadership in Unstable Conditions: Change Management Strategies and Effective Crisis Management for Achieving Success. WSEAS TRANSACTIONS ON BUSINESS AND ECONOMICS. 20. 2781-2788. DOI:10.37394/23207.2023.20.236.

3.Сімонов, В. В. (2018). Корпоративний комплаєнс: теорія і практика. Київ: Видавництво «Юридична думка».

4.Шевченко, Н. В. (2017). Комплаєнс як стратегічний інструмент забезпечення прозорості бізнесу. Наукові записки. <https://www.nbu.gov.ua/>.

5.Дубровська, О. І. (2015). Правове регулювання діяльності комплаєнс-менеджерів в Україні. Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого», 25(4), 65–70.

6.Програма розвитку комплаєнс-культури в Україні. (2022). Державна служба з питань корупції. <https://www.nacs.gov.ua/>.

7.Національний антикорупційний портал України (НАБУ). (2020). Антикорупційна політика в Україні: стан та перспективи. <https://nabu.gov.ua>.

8.Закон України «Про запобігання корупції». (2014). Офіційний портал Верховної Ради України. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>.

9.Міжнародні стандарти комплаєнсу (ISO 37001): Антикорупційний менеджмент. (2016). <https://www.iso.org/iso-37001-anti-bribery-management.html>.