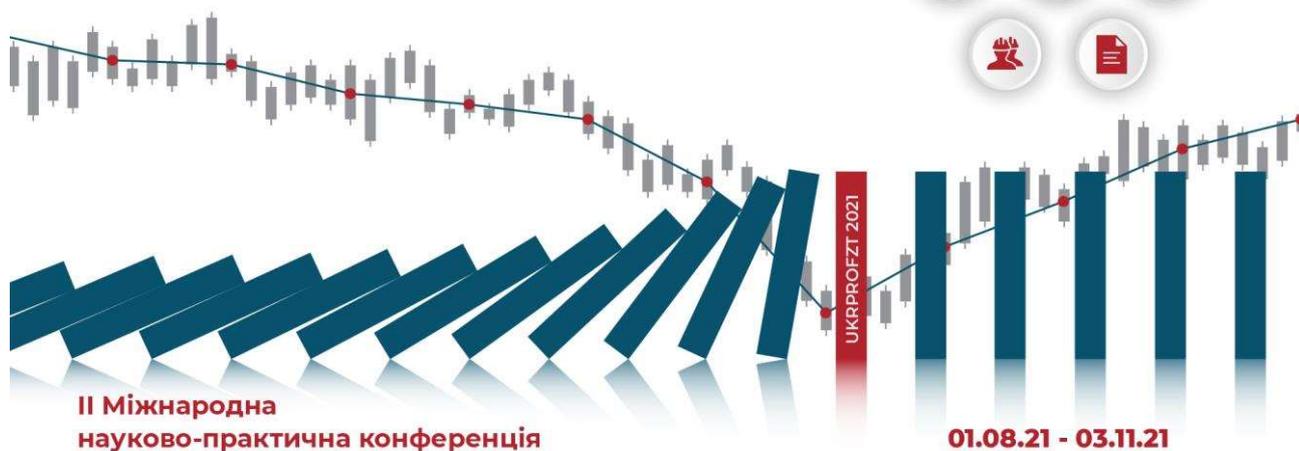


ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ
МІНІСТЕРСТВО ІНФРАСТРУКТУРИ УКРАЇНИ
РАДА ПРОФСПІЛКИ ЗАЛІЗНИЧНИКІВ І
ТРАНСПОРТНИХ БУДІВЕЛЬНИКІВ УКРАЇНИ
АТ «УКРЗАЛІЗНИЦЯ»
МІЖНАРОДНА ФЕДЕРАЦІЯ ТРАНСПОРТНИКІВ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІНФРАСТРУКТУРИ
ТА ТЕХНОЛОГІЙ
УКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЗАЛІЗНИЧНОГО
ТРАНСПОРТУ
УКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ НАУКИ І ТЕХНОЛОГІЙ

МАТЕРІАЛИ
II Міжнародної науково-практичної конференції
Виклики та перспективи соціально-економічного розвитку
залізничного транспорту – УКРПРОФЗТ 2021

УКРПРОФЗТ 2021

Виклики та перспективи соціально-економічного
розвитку залізничного транспорту



КИЇВ 2021

Виклики та перспективи соціально-економічного розвитку залізничного транспорту – УКРПРОФЗТ 2021. Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції. – К.: ДУІТ, 2021. – 116 с.

Видання містить матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Виклики та перспективи соціально-економічного розвитку залізничного транспорту – УКРПРОФЗТ 2021», що включають результати досліджень та практичні рішення з розв’язання проблем реформування та корпоративного управління АТ «Укрзалізниця», удосконалення колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин, формування системи лояльності персоналу, ефективного використання об’єктів соціальної інфраструктури. Авторами піднято питання сучасного стану, ризиків, обумовлених тривалими трансформаційними процесами у галузі та змінами в інституціональному середовищі, перспектив соціально-економічного розвитку залізничного транспорту.

Для науково-педагогічних працівників, дослідників, здобувачів вищої освіти, представників органів влади та бізнес-спільноти, експертів в сфері залізничного транспорту.

Друкується за рішенням Вченої ради Інституту управління, технологій та права ДУІТ, протокол № 6 від 26 січня 2022 р.

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ КОНФЕРЕНЦІЇ

Бубняк Вадим – Голова Професійної спілки залізничників і транспортних будівельників України (*голова організаційного комітету*)

Гришина Юлія – Голова Тимчасової слідчої комісії Верховної Ради України з питань перевірки та оцінки стану АТ «Укрзалізниця», голова підкомітету з питань вищої освіти Комітету Верховної Ради України з питань освіти, науки та інновацій, д.ю.н.

Ковальов Артем – Голова підкомітету з питань річкового транспорту Комітету Верховної Ради України з питань транспорту та інфраструктури

Кубраков Олександр – Міністр інфраструктури України

Камишін Олександр – в.о. Голови правління АТ «Укрзалізниця» (за згодою)

Stephen Cotton – ITF General Secretary Міжнародної федерації транспортників (за згодою)

НАУКОВИЙ КОМІТЕТ КОНФЕРЕНЦІЇ

Брайковська Надія – Ректор Державного університету інфраструктури та технологій, к.т.н. (*голова наукового комітету*)

Панченко Сергій – Ректор Українського державного університету залізничного транспорту, д.т.н.

Пшінько Олександр – в.о. Ректора Українського державного університету науки і технологій, Перший віце-президент, керівник Східного наукового центру Транспортної Академії України, д.т.н.

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ ЗБІРНИКА

Яновська Вікторія – завідувач кафедри економіки, маркетингу та бізнес-адміністрування Державного університету інфраструктури та технологій, директор Громадської спілки «Центр досліджень залізничного транспорту», д.е.н.

Гнатюк Олександр – завідувач відділу організаційної і кадрової роботи Ради профспілки залізничників і транспортних будівельників України

Творонович Вікторія – доцент кафедри економіки, маркетингу та бізнес-адміністрування Державного університету інфраструктури та технологій, к.е.н.

Пилипенко Олена – доцент кафедри економіки, маркетингу та бізнес-адміністрування Державного університету інфраструктури та технологій, к.е.н.

Накалюжна Аліна – старший викладач кафедри економіки, маркетингу та бізнес-адміністрування Державного університету інфраструктури та технологій

Устіловська Анастасія – вчений секретар Громадської спілки «Центр досліджень залізничного транспорту», доктор філософії

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. РЕФОРМУВАННЯ АТ «УКРЗАЛІЗНИЦЯ»: РИЗИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ ДЕРЖАВИ, БІЗНЕСУ, ПЕРСОНАЛУ.....	6
<i>Pittman R.W.</i> Strategies for creating competition on the ukrainian railways	6
<i>Yanovska V.P., Dushko D.V.</i> Economic efficiency of railway in ukraine: railway economies of scale, scope, and density	9
<i>Дєгтяр О.А., Угоднікова О.І.</i> Реформування АТ «Укрзалізниця»: публічний маркетинг як елемент підвищення конкурентоздатності природних монополій	12
<i>Дикань В.Л.</i> Передумови та перспективи розвитку конкурентного ринку послуг залізничного транспорту	14
<i>Запара В.М., Запара Я.В., Дудка А.М., Тесленко К.С.</i> Ефективність впровадження приватної тяги на залізницях України в умовах дії чинного тарифоутворення	17
<i>Корінь М.В., Лановий О.А.</i> Реформа залізничного транспорту України: позитивні і негативні наслідки її реалізації.....	20
<i>Мельник Т.С.</i> Необхідність і завдання створення макрорівневої транспортної моделі залізничного транспорту України.....	22
<i>Мямлін С.В.</i> Інноваційний розвиток рухомого складу та інфраструктури залізничного транспорту	24
<i>Накалюжна А.О.</i> Залізничний транспорт майбутнього: кейси іноземного інноваційного розвитку залізниць	26
<i>Обруч Г.В., Торопова Д.Д.</i> Управління досвідом клієнтів підприємств залізничного транспорту в умовах цифровізації.....	29
<i>Останчук В.М., Шапірко В.Г.</i> Реформування моделі приміських і регіональних (міжрегіональних) залізничних пасажирських перевезень	32
<i>Семенцова О.В., Піскун Ю.В.</i> Аспекти реалізації системи транспортної безпеки на залізницях України в умовах розвитку швидкісного руху.....	35
<i>Панченко Н.Г.</i> Системна трансформація механізму соціально-господарської відповідальності на залізничному транспорті України.....	37
<i>Стасюк О.М.</i> Вплив підвищення тарифів вантажних залізничних перевезень на інтереси держави та кінцевого споживача.....	39
<i>Федяй Н.О.</i> Вплив зміни залізничних вантажних тарифів на національну економіку.....	42
<i>Харченко О.В.</i> Стратегічні напрями забезпечення сталого розвитку залізничного транспорту України	45
<i>Цвірко О.О., Трушкіна Н.В.</i> Цифрова логістика як інструмент підвищення ефективності діяльності АТ «Укрзалізниця» в умовах діджиталізації	47
<i>Чмирьова Л.Ю.</i> Кількісна оцінка впливу зростання вантажних тарифів вітчизняних залізниць на основних споживачів послуг.....	50

СЕКЦІЯ 2. УДОСКОНАЛЕННЯ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН 53

Гуменюк І.О. Перспективні напрямки колективно-договірного регулювання соціально-трудо­вих відносин працівників залізничного транспорту..... 53

СЕКЦІЯ 3. ЛОЯЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ (СИСТЕМИ: ОПЛАТИ ПРАЦІ, МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ, ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я)..... 55

Войтов І.М. Управління внутрішнім ринком праці на залізничному транспорті..... 55

Карпенко О.О., Каращук В.О. Удосконалення процесу підвищення кваліфікації працівників залізничного транспорту 57

Компанієць В.В. Щодо глибинних викликів нової реальності та стратегічних пріоритетів розвитку залізничного транспорту (кадрова складова)..... 60

Пилипенко О.В. Постковідні тенденції розвитку ринку праці України..... 64

Ратошнюк М.Б. Мотивація персоналу залізничного транспорту та її вплив на економічну безпеку товариства 67

Творонович В.І., Устіловська А.С. Перетворення у сфері управління персоналом у розрізі четвертої промислової революції «Індустрія 4.0» 71

Токмакова І.В. Забезпечення лояльності персоналу підприємств залізничного транспорту на основі управління кадровими ризиками..... 73

Устіловська А.С., Чумак Е.В. Мотивація працівників АТ «Українська залізниця» шляхом цифровізації 76

Цвірко О.О. Мотивація персоналу в умовах реформування АТ «Укрзалізниця»..... 78

Цимбалюк Г.С., Жвалюк Н.В. Навчання та розвиток як умова підвищення лояльності персоналу 81

Яновська В.П. Конкурентоспроможна заробітна плата як запорука економічної безпеки АТ «Укрзалізниця» 83

СЕКЦІЯ 4 ЕФЕКТИВНЕ ВИКОРИСТАННЯ ОБ'ЄКТІВ СОЦІАЛЬНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ..... 86

Мельник Т.С., Христофор О.В., Красноштан О.М. Створення транспортно-пересадочних комплексів як перспективний напрям реформування транспортної інфраструктури України 86

Ткаченко В.П., Каращук В.О. Питання взаємодії підприємств та закладів вищої освіти при підготовці фахівців залізничної галузі 89

СЕКЦІЯ 5 КОРПОРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ..... 91

Дикань О.В., Крихтіна Ю.О., Сторожилова У.Л. Корпоративне управління в цифровому просторі 91

Євсєєва О.О. Методика оцінки фінансового стану структурного підрозділу корпоративного утворення..... 94

Ізмайлова К.В. Перспективи розвитку корпоративного управління в акціонерному товаристві «українська залізниця»	97
Кузнецов Є. М., Кузнецов В.Є. Систематизація факторів підвищення рівня інноваційної активності підприємств залізничного транспорту	100
Нечипорук А.В. Розвиток транспортно-логістичного комплексу в сучасних умовах	102
Овчиннікова В.О., Кужавський М.С. Засади впровадження концепції управління стратегічними змінами на підприємствах залізничного транспорту	104
Портня О.В. Адаптивне управління конкурентоспроможністю залізничної галузі України в умовах розвитку інформаційно-мережевої економіки.....	107
Ткачук В.О. Корпоративний кодекс як засіб формування позитивного іміджу АТ «Укрзалізниця».....	110
Торопова В.І. Забезпечення ефективності інноваційної діяльності підприємств залізничного транспорту	113

JEL: M 12

Компанієць В.В., професор кафедри економіки та управління виробничим та комерційним бізнесом Українського державного університету залізничного транспорту, академік Академії економічних наук України, д.е.н., професор

ЩОДО ГЛИБИННИХ ВИКЛИКІВ НОВОЇ РЕАЛЬНОСТІ ТА СТРАТЕГІЧНИХ ПРИОРІТЕТІВ РОЗВИТКУ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ (КАДРОВА СКЛАДОВА)

Анотація. Охарактеризовані процеси в глобальному соціально-економічному середовищі та їх наслідки, що формують нову реальність. Проаналізовано думку західних фахівців щодо факторів і напрямів забезпечення діяльності підприємств в цих умовах. Доведено, що головним пріоритетом розвитку залізничного транспорту повинна бути кадрова складова, що забезпечується через корпоративну освіту та нематеріальну складову формування лояльності персоналу.

Постановка проблеми. Діяльність кожної соціально-економічної системи мезо рівня, до якої відноситься і залізничний транспорт України, залежить від ситуації та тенденцій, що відбуваються у соціально-економічних системах (СЕС) трьох рівнів: у світовій, у національній та власне у самій системі мезо рівня. Складність ситуації, в якій знаходяться підприємства залізничного транспорту, полягає у збіганні глибоких кризових явищ на усіх трьох рівнях. Оскільки на зовнішні процеси вплинути неможливо, завдання управлінців галузі полягає в правильному осмисленні того, що відбувається, пошуку внутрішніх резервів та вибору стратегічних пріоритетів розвитку.

Основні матеріали дослідження. Що стосується змін в глобальному соціально-економічному середовищі. В світовій СЕС відбуваються революційні руйнівні процеси переходу до посткапіталізму, що супроводжуються загибеллю цілих секторів економіки, безлічі підприємств, зuboжінням населення, диференціацію його не тільки за соціально-майновим статусом але можливістю повноцінного розвитку. Під особливим ударом опиняються країни так званої периферії, в яких відсутнє якісне державне управління до яких, на жаль, відноситься Україна. Каталізаторами негативних змін стає короно-криза а також нова енергетична криза.

Що ж усвідомлюється ефективними західними керівниками, фахівцями в галузі менеджменту в якості найважливіших внутрішніх факторів і напрямків змін для роботи в нових умовах? Аналіз опитувань менеджерів компаній та провідних фахівців, проведений світовими аудиторськими компаніями [1-3], показує, що це такі складові як:

- люди, тобто висококваліфікований персонал, що володіє широкими якостями і навичками (особистісними, в т.ч. моральними; соціально-психологічними в т.ч. гнучкістю, стресостійкістю та адаптивністю; когнітивними та поведінковими, в т.ч. умінням чути і розуміти інших, працювати в команді; цифровими);
- система управління талантами, тобто необхідність не тільки підбору, а й підготовки талановитого персоналу, постійної робота з ним щодо плекання та збереження талантів;
- система управління змінами в компанії, налаштована на нові умови зовнішнього середовища, динамічні зміни і діяльність в умовах невизначеності;
- система забезпечення етики (соціальної відповідальності) і безпеки функціонування бізнесу в нових умовах в т.ч. в цифровому середовищі;
- цифрові трансформації бізнес-процесів, моделей бізнесу та управління, організаційної культури.

Тобто маємо стратегічні пріоритети підбору, розвитку, збереження, підтримки кадрів (як керівників, так і персоналу взагалі) та відповідних змін у системі управління.

Пріоритет кадрової складової для залізничного транспорту є актуальним і у зв'язку з такими негативними внутрішніми процесами, як: критична нестача кадрів певного фаху; висока поточність кваліфікованих кадрів; неоптимальна вікова структура кадрів у т.ч. через небажання молоді працювати на залізниці. І вони пов'язані як з глибинними змінами у зовнішньому середовищі, так і з неякісною кадровою, у т.ч. мотиваційною політикою, непрофесійною, безвідповідальною поведінкою керівників.

Розкриємо пріоритет кадрової складової. Для великих компаній проблема підготовки якісних кадрів та їх розвитку зараз вирішується за допомогою корпоративної освіти. Проблема збереження, підтримки кадрів – за допомогою створення якісної гнучкої системи мотивації, як матеріальної, так і нематеріальної. Саме можливість розвитку у т.ч. через освітні програми компанії та мотивація є важливішими факторами лояльності персоналу поряд з соціально-психологічним кліматом (ширше - організаційною культурою) якостями та поведінкою керівників.

Щодо будівництва, якісної корпоративної освіти. Вона матиме готувати управлінців нового типу та майбутніх працівників для галузі на системних, інновативних засадах, зберігаючи в якості основи найкращі традиції та практики вітчизняної університетської та практико-орієнтованої, професійної освіти, соціокультурний фундамент. Крім того, в умовах швидких змін в технологіях, в організації та управлінні персонал повинен постійно навчатись, в т.ч. на робочому місці. І це теж функція корпоративної освіти.

Систему та модель управління компанією також неможливо змінити без якісної освіти. Ще відомий гуру менеджменту Едвардс Демінг зазначав: «Нам ніколи не трансформувати пануючу систему управління, не змінюючи пануючу систему освіти. Вони складають єдину систему» [цит. по 4, с.21]. Він же, в свій час зробив гуманістичну революцію у західному менеджменті, наполягаючи на підготовці лідерів, які люблять людей з якими працюють, і розуміють, що головна цінність – це персонал їх організації.

Необхідність корпоративної освіти також актуалізується у зв'язку з появою та розширенням питомої ваги на ринку праці представників молодих поколінь, так званих міленіалів та цифровиків. Їх цінності, якості та мотиви діяльності, вміння відрізняються від старших поколінь і рідко відповідають вимогам сучасної організації, виробництва. Особливо це стосується цифровиків. І на ці розриви між вимогами до майбутніх працівників з одного боку та їх якостями і можливостями системи освіти - з іншого, ми вже звертали увагу в окремому дослідженні [5]. Ціннісно-мотиваційний профіль, вміння, навички, прагнення представників «покоління зет» часто несумісні із відповідальною, інтенсивною, командною працею, працею яка потребує системного, глибинного мислення, уваги та наполегливості, із шляхом поступового кар'єрного, професійного зростання в одній організації, з вмінням постійно навчатись [6]. Це все, що вимагає від спеціаліста чи керівника сучасне підприємство залізничного транспорту.

І тому, щоб не стикнутись в найближчий час з величезною проблемою глобальної нестачі кадрів від кадрів робітничої спеціальності до фахівців і майбутніх управлінців, такі кадри необхідно готувати всередині СЕС відтворюючи професійну та фахову освіту у т.ч. за допомогою моделі дуального навчання.

Створення корпоративної системи навчання це виклик сучасності ще й на тлі, на жаль, стрімких деградаційних процесів в освіті взагалі, коли в найближчому майбутньому якісна освіта стане привілеєм меншості.

Іншим напрямом пріоритету «кадри» повинно стати збереження та розвиток тих головних складових, які створять для працівників унікальні конкурентні переваги на підприємствах галузі в умовах глобальних, глибинних змін світової СЕС та змін в соціально-економічному середовищі України. Мова йде про нематеріальну складову формування лояльності персоналу.

Соціально-економічними наслідками глобальної перебудови та переходу до посткапіталізму у всьому світі стають процеси: зростання розривів між різними соціальними

групами як за майновим критерієм, так і за можливістю отримати якісну освіту і медичне обслуговування; стрімке зростання безробіття та бідності; збільшення соціальної напруги та конфліктності, протестних настроїв.

Соціально-психологічні наслідки також вражають. Ще в 2017 році ВОЗ спрогнозувала вихід в 2030 році на перше місце серед хвороб депресії. «Пандемія» ймовірно прискорить цей процес. Її наслідком вже стало зростання в світовому суспільстві паніки, страхів, депресій, «колективної туги», агресії інших психічних розладів [7, с. 172].

В Україні ситуація теж невтішна. Нажаль те суспільство, що формується в Україні можна визначити як суспільство страху, недовіри, розчарування, аномійної деморалізованості. Про це свідчать дослідження, що проводяться науковцями-соціологами НАН України у межах щорічного моніторингу соціальних змін. Настрої, почуття сучасних українців у 2020 році характеризується такими якостями (топ-5 негативних проявів): розчарування (42,3%); відчуття незахищеності (36,9%); панування тривоги (35,8%); напруженість (24,2%); байдужість (21,4%). Порівняно з 2019 роком практично всі негативні переживання збільшилися в 1,5-2 рази. При цьому позитивні настрої у вигляді надії на майбутнє виражені майже вдвічі менше (24,2%) [8, с. 413]. У суспільній свідомості панує песимізм: співвідношення соціальних оптимістів та песимістів складає 2,5:1 [8, с. 410]. Також порівняно з минулими роками підвищився рівень страхів українців. Головними страхами українців залишаються соціально-економічні. Найбільше українці бояться безробіття (70,7%), потім йде страх зростання цін (64,9%). Невиплати зарплат та пенсій побоюються 57,8 % українців [8, с. 415].

Отже, виходячи з аналізу соціально-економічних та психологічних наслідків глобальної кризи, унікальними конкурентними перевагами для працівників на підприємствах галузі можуть бути такі нематеріальні мотиватори як: гарантія праці; збереження та розвиток соціальної складової галузі (медичне обслуговування, оздоровлення); психологічна підтримка працівників та якісна організаційна культура. І якщо перші два напрями більш актуальні для представників старшого покоління, психологічна підтримка, відповідна організаційна культура в умовах постійних стресів, змін важлива для усіх.

Те що компанії та держава повинні брати на себе відповідальність за працівників у скрутні часи глобальної кризи, відмітив, навіть генеральний секретар Міжнародної конфедерації профсоюзів Шаран Бароу: «Політика в галузі заробітної плати, колективні переговори та регулювання ринку праці здатні поживити попит і відновити рівень доходів, а також покласти край моделі ведення бізнесу, що допускає відмову від відповідальності компанії за найманих співробітників» [9]. Одним із позитивних прикладів збереження персоналу в умовах тривалої кризи може стати німецька програма неповної зайнятості «Kurzarbeit» (державна підтримка працівників).

Також відповідними перевагами і умовою лояльності працівників є створення в галузі організаційної культури, спрямованої на: солідарність; взаємну довіру; мотивацію відповідальності, моральності, колективної праці, творчості, постійного навчання. Саме ці характеристики культури відповідають як соціокультурній ідентичності, так і вимогам до працівників в умовах стрімких змін, невизначеності та агресивності зовнішнього середовища.

Висновки. Щоб зберегти та забезпечити розвиток залізничного транспорту в дуже скрутних зовнішніх умовах головним пріоритетом розвитку на нашу думку повинна стати кадрова складова (тобто пошук, розвиток, збереження кадрів від представників робітничих професій до майбутніх управлінців) та зміни в системі (моделі) управління. Кадровий пріоритет повинен реалізуватись через створення корпоративної освіти, адекватної вимогам часу та найкращим вітчизняним здобуткам, традиціям, а також нематеріальну складову формування лояльності персоналу (гарантія праці; збереження та розвиток соціальної складової галузі; психологічна підтримка працівників).

ЛІТЕРАТУРА

1. Ключевые факторы успешного руководства. Компании перед лицом коронавирусной угрозы. *deloitte.com*: веб-сайт. URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Docu%20ments/about-deloitte/ru/heart-of-resilient-leadership-responding-to-covid-19.pdf> (дата обращения: 25.05.2021).
2. Наступил ли момент истины для этики и социальной ответственности бизнеса? Глобальное исследование в области соблюдения принципов деловой этики, 2020 год. *assets.ey.com*: веб-сайт. URL: https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/ru_ru/topics/for-ensic-integrity-services/ey-global-integrity-report-rus.pdf (дата обращения: 26.05.2021).
3. KPMG 2020 CEO Outlook Спецвыпуск: COVID-19. *KPMG*: веб-сайт. URL: https://home.kpmg/content/dam/kpmg/ua/pdf/2020/09/CEO-Outlook-Report_UA_Global.pdf (дата звернення: 27.05.2021).
4. Сенге Питер М. Пятая дисциплина. Искусство и практика обучающейся организации; Пер с англ. М.: ЗАО «Олимп-бизнес», 2009. 448 с.
5. Schwab K., Malleret T. COVID-19: The Great reset, 2020, access mode: <http://reparti.free.fr/schwab2020.pdf2020> (last accessed: 15 Oct 2021).
6. Kompaniets V., Polevaya V., Poliakova E. Shramenko E. Readiness of workers for a new economy in condition of systemic changes (man – technologies – economy), SHS Web Conf, 2019, Vol. 67, “Fifteenth Scientific and Practical International Conference “International Transport Infrastructure, Industrial Centers and Corporate Logistics”, access mode: https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/abs/2019/08/shsconf_NTI-UkrSURT2019_06028/shsconf_NTI-UkrSURT2019_06028.html (last accessed: 25 Oct 2021).
7. Компаниец В. В. Трансформация ценностно-мотивационного портрета и модели экономического поведения поколения Z и риски для социально-экономических систем. *Управління економікою: теорія та практика. Восьмі Чумаченківські читання*. 2020. С. 152–169.
8. Соболева Н. Детермінанти страху в масовій свідомості українців. *Українське суспільство: моніторинг соціальних змін*. 2020. Вип. 7 (21). С. 407–417.
9. Сасскинд Д. Как изменится мир после COVID-19? Шесть видных аналитиков размышляют о том, как пандемия изменила мир. *Финансы и развитие*. Вып. 57. № 2. С. 26–29. URL: <https://www.imf.org/external/russian/pubs/ft/fandd/2020/06/pdf/fd0620r.pdf> (дата обращения: 18.10.2021).

МАТЕРІАЛИ

II Міжнародної науково-практичної конференції
Виклики та перспективи соціально-економічного розвитку
залізничного транспорту – УКРПРОФЗТ 2021

01 серпня – 03 листопада 2021 року, м. Київ

АДРЕСА: Україна, 03049, м. Київ, вул. Іванан Огієнка, 19
тел.: +38(095)837-60-12
www.duit-fut.com.ua; www.duit.edu.ua; www.urm.media/ukrprofzt-2021,
e-mail: rail.ua.ecosystem@ukr.net