

Міністерство освіти і науки України
Український державний університет залізничного транспорту



МАТЕРІАЛИ

двадцять другої науково-практичної міжнародної конференції
*«Міжнародна транспортна інфраструктура,
індустріальні центри та корпоративна логістика»*

(4-5 червня 2026 р. м. Харків, Україна)



MT.KART.EDU.UA

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МІНІСТЕРСТВО РОЗВИТКУ ГРОМАД ТА ТЕРИТОРІЙ УКРАЇНИ
ТРАНСПОРТНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ
АТ «УКРАЇНСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ»
CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET MÉTIERS (FRANCE)
INSTITUTE OF AUTOMATIC CONTROL TELEMATICS OF
TRANSPORT (POLAND)
УКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЗАЛІЗНИЧНОГО
ТРАНСПОРТУ
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ ПРОМИСЛОВОСТІ НАН УКРАЇНИ

Матеріали

*Двадцять другої науково-практичної
міжнародної конференції*

**«МІЖНАРОДНА ТРАНСПОРТНА
ІНФРАСТРУКТУРА,
ІНДУСТРІАЛЬНІ ЦЕНТРИ ТА
КОРПОРАТИВНА ЛОГІСТИКА»**

(4 – 5 червня 2026 р., м. Харків)

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ

Голова: *Панченко С. В.*, д.т.н., проф., ректор Українського державного університету залізничного транспорту (Харків).

Заступники голови: *Каграманян А. О.*, к.т.н., доц., проректор з науково-педагогічної роботи Українського державного університету залізничного транспорту (Харків);
Дикань В. Л., д.е.н., проф., завідувач кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом Українського державного університету залізничного транспорту (Харків).

Секретаріат:

Толстова А. В. к.е.н., доц., доцент кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом Українського державного університету залізничного транспорту (Харків);

Шаповал Г. В. к.т.н., доц., заступник декана з денної форми навчання факультету управління процесами перевезень Українського державного університету залізничного транспорту (Харків);

Примаченко Г. О. к.т.н., доц., доцент кафедри транспортних систем та логістики Українського державного університету залізничного транспорту (Харків).

Отже, застосування ризик-орієнтованого підходу дозволяє забезпечити своєчасне виявлення та мінімізацію загроз безпеці перевезень. У роботі запропоновано концептуальну структуру системи управління безпекою перевезень, центральним елементом якої виступає підсистема управління ризиками.

- [1] Глевацька Н.М. Оптимізація управлінських підходів для впровадження та ефективності системи менеджменту безпеки дорожнього руху. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки*. 2023. Вип. 10 (43). С. 114-124. DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2023.10\(43\).114-124](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2023.10(43).114-124).
- [2] Кужель В.П., Гребенюк В.В. Формування системи управління безпекою руху як фактор мінімізації витрат логістичних підприємств. *Сучасні технології комерційної діяльності і логістики* : зб. матеріалів ІІ Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 3 листоп. 2023 р. Київ: КНЕУ, 2023. С. 123–125. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/42196>.
- [3] Курепін В. М. Система управління безпекою у транспортній галузі. *Сучасні дослідження: транспортна інфраструктура та інноваційні технології* : матеріали ІІ міжнародної науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти, викладачів та науковців (м. Київ, 29-30 листопада 2023 р.). Київ : Київський інститут залізничного транспорту Державного університету інфраструктури та технологій, 2023. С. 259-263. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/16246>.
- [4] Селіщев С. В., Трюхан О. М., Український Є. О. Управління ризиками на транспортно-логістичних підприємствах. *Бізнес Інформ*. 2025. № 2. С. 337-342. URL: <http://jnas.nbuuv.gov.ua/article/UJRN-0001573802>.
- [5] Nævestad T.-O., Blom J., Hesjevoll I. S. How can we integrate road safety into occupational health and safety management 'to save lives beyond 2025'? A study of safety management among drivers at work. *Traffic Safety Research*. 2025. № 9. e000104. DOI: <https://doi.org/10.55329/eldk4357>.
- [6] Jiao B., Evdorides H. Methods of strategic road safety management: a systematic review. *International Journal of Injury Control and Safety Promotion*. 2024. № 31 (3), P. 420–430. DOI: <https://doi.org/10.1080/17457300.2024.2335503>
- [7] ISO 39001:2012 Road Traffic Safety (RTS) Management Systems – Requirements with Guidance for Use. Geneva : International Organization for Standardization, 2012. 37 p.

УДК 331.5

СТРАТЕГІЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

STRATEGIC FOUNDATIONS FOR THE DEVELOPMENT OF SOCIALLY RESPONSIBLE PERSONNEL MANAGEMENT

канд. екон. наук Т. О. Водолажська, С. Р. Ковтун
Харківський національний автомобільно-дорожній університет (м. Харків)

T. O. Vodolazhska, PhD (Econ), S. R. Kovtun
Kharkiv National Automobile and Road University (Kharkiv)

Трансформація соціально-економічного середовища, спричинена воєнними викликами, цифровізацією та посиленням ролі людського капіталу, актуалізує переосмислення підходів до управління персоналом (УП) як одного з ключових чинників стійкості підприємства. У сучасних умовах кадрова політика вже не може обмежуватися адміністративними функціями добору, адаптації чи контролю працівників. Вона поступово

набуває стратегічного характеру, інтегруючи принципи корпоративної соціальної відповідальності (КСВ), орієнтацію на потреби працівників та врахування інтересів інших зацікавлених сторін. Це зумовлює необхідність розгляду HR-менеджменту як інструменту забезпечення не лише економічної результативності, а й соціальної стабільності підприємства в кризових умовах.

Сучасні дослідження [1-4] підтверджують, що КСВ дедалі частіше виступає основою формування нових підходів до стратегічного УП. У працях українських науковців КСВ розглядається як чинник підвищення ефективності кадрової політики, формування соціального капіталу та забезпечення стійкості підприємства в умовах кризових викликів [1, 2]. Соціально відповідальне УП сприяє зниженню плинності кадрів, підвищенню мотивації працівників і зміцненню репутації роботодавця. Більшість наявних підходів орієнтована на мирний період функціонування підприємств і недостатньо враховує нові ризики, пов'язані з воєнним станом, збереженням зайнятості та психологічною безпекою персоналу.

Зарубіжні дослідження охоплюють розширення ролі соціально відповідального УП у системі стратегічного управління організацією. Інтеграція принципів КСВ у HR-практики позитивно впливає на залученість, утримання працівників та формування довіри до роботодавця [3]. Поряд із цим активно розвивається концепція сталого УП, яка поєднує соціальні, екологічні та управлінські аспекти розвитку організації. Однак міжнародні дослідження недостатньо висвітлюють питання функціонування соціально відповідального HR-менеджменту в умовах збройних конфліктів, де безпековий компонент стає ключовим елементом кадрової стратегії. Особливого значення в цих умовах набуває врахування інтересів стейкхолдерів у системі УП. Працівники, роботодавці, держава, місцеві громади, освітні установи та партнери підприємства мають різні очікування щодо кадрової політики, які часто є суперечливими. Працівники орієнтуються на стабільність зайнятості, безпеку та соціальний захист; роботодавці - на продуктивність і збереження ключових компетенцій; держава - на дотримання соціальних гарантій та підтримку ринку праці. Відповідно, стратегія УП повинна базуватися на балансуванні цих інтересів, що дозволяє знизити конфліктність, посилити довіру та сформувані передумови для сталого розвитку підприємства.

В умовах воєнної нестабільності традиційні моделі КСВ потребують адаптації. Класична піраміда А. Керролла, яка охоплює економічну, правову, етичну та філантропічну відповідальність, доцільно доповнюється безпековим рівнем, що враховує захист працівників, підтримку мобілізованого персоналу, психологічну допомогу та збереження кадрового потенціалу [4]. Така адаптація дозволяє розглядати HR-стратегію не лише як функціональний напрям менеджменту, а як

системний механізм забезпечення стійкості підприємства через поєднання КСВ, кадрової безпеки та цифрових інструментів управління.

Важливим трендом сучасного HR-менеджменту є також використання цифрових технологій, аналітики даних та штучного інтелекту. Застосування HR-аналітики дозволяє підвищити точність прогнозування кадрових ризиків, оптимізувати кадрові рішення та забезпечити оперативне реагування на зміни зовнішнього середовища. Використання штучного інтелекту в HR-процесах сприяє автоматизації добору персоналу, оцінювання компетентностей та персоналізації програм розвитку працівників. Поєднання таких цифрових інструментів із принципами КСВ формує новий підхід до стратегічного УП, орієнтований на довгострокову адаптивність підприємства.

[1] Череп О. Г., Конєва А. В. Управління персоналом з урахуванням корпоративної соціальної відповідальності підприємств. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2021. № 2. С. 195-199. DOI: <https://www.doi.org/10.31891/2307-5740-2021-292-2-33>

[2] Данько Ю. І., Лищенко В. В. Стратегічні аспекти механізмів соціально-відповідального управління персоналом як основа формування соціального капіталу в громадах. *Bulletin of Sumy National Agrarian University*. 2025. № 2 (102). С. 44-48. DOI: <https://doi.org/10.32782/bsnau.2025.2.7>

[3] Pimenta, S., Duarte, A. P., & Simões, E. (2023). How socially responsible human resource management fosters work engagement: The role of perceived organizational support and affective organizational commitment. *Social Responsibility Journal*, 20(2), 326–343. DOI: <https://doi.org/10.1108/SRJ-10-2022-0442>

[4] Водолажська Т. О., Кролевецький Є. В., Ковтун С. Р. Управління персоналом підприємства на засадах корпоративної соціальної відповідальності в умовах воєнного стану». *Економіка транспортного комплексу*. 2026. № 47. С. 70-87. DOI: <https://doi.org/10.30977/ЕТК.2225-2304.2026.47.70>

УДК 656.1:004.9

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВ ТРАНСПОРТНО-ДОРОЖНЬОГО КОМПЛЕКСУ

INFORMATION SUPPORT FOR MANAGEMENT OF TRANSPORT AND ROAD COMPLEX ENTERPRISES

Я. Є. Волинець, канд. екон. наук Л. О. Литвишко
Національний транспортний університет (м. Київ)

Y. Volynets, L. Lytvynshko, PhD (Econ)
National Transport University (Kyiv)

В умовах динамічного розвитку цифрової економіки інформаційне забезпечення набуває стратегічного значення для підприємств транспортно-дорожнього комплексу (ТДК). Ефективне управління транспортними потоками, оптимізація маршрутів перевезень і підвищення якості обслуговування клієнтів безпосередньо залежать від своєчасності, повноти й достовірності управлінської інформації. Сучасне підприємство

Зміст

Секція «Розвиток індустріальних центрів в умовах глобалізації»

С. В. Панченко Трансформація залізничного транспорту України: логістична стійкість та європейська інтеграція в умовах воєнних викликів	3
В. Л. Дикань Інституційне забезпечення розвитку індустріальних парків в Україні: виклики та перспективи	7
Yu. Prus Cluster approach to ensuring the protection of critical infrastructure objects	10
Л. М. Алексеєнко, О. І. Тулай Вплив управління публічними фінансами на розвиток індустріальних центрів: регіональний та міжнародний виміри	12
Е. Р. Бекіров Туризм як драйвер економічного зростання Дніпровського регіону: шляхи удосконалення	14
К. В. Гарькавенко Фінансові механізми повоєнного відновлення індустріальних центрів України в умовах глобалізації	16
Л. Л. Калініченко Цифрова трансформація промислових екосистем: нові архітектури індустріального розвитку	19
В. В. Коваль, І. М. Гончарова Новітні стандарти розвитку індустріальних парків України як чинник глобальної конкурентоспроможності	21
М. А. Мироненко, Т. І. Лисенко Розвиток індустріального центру в умовах глобальних викликів на прикладі міста Дніпра	23
М. Р. Новіцький Проблематика екологічної безпеки в умовах розвитку індустріальних центрів: системні виклики, технологічні ризики та стратегії модернізації	25

М. В. Бормотова Особливості інвестиційного розвитку Укрзалізниці	277
Н. А. Бочарова, Д. Є. Строколист Трансформація корпоративної культури в умовах цифровізації бізнесу	279
Я. І. Величко, М. К. Оксененко Адаптивне управління транспортно-логістичними підприємствами в умовах нестабільності та післявоєнного відновлення економіки України	281
Я. І. Величко, І. С. Сотніков Формування системи управління безпекою перевезень транспортно-логістичного підприємства на засадах ризик-орієнтованого підходу	283
Т. О. Водолажська, С. Р. Ковтун Стратегічні засади розвитку соціально відповідального управління персоналом	285
Я. Є. Волинець, Л. О. Литвишко Інформаційне забезпечення менеджменту підприємств транспортно-дорожнього комплексу	287
В. А. Волохов Ефективний логістичний менеджмент в умовах глобальних викликів	289
Н. В. Гриценко Економічна оцінка ризик-менеджменту на залізничному транспорті	291
О. В. Громова, В. Г. Яковенко Управління витратами та його вплив на ефективність роботи залізниць	294
О. Г. Дейнека, О. І. Мироненко Адаптація транспортно-логістичної системи до сучасного стану економіки України	295
А. О. Дергоусова Механізми емоційного впливу у цифровому маркетингу	299

МАТЕРІАЛИ
ДВАДЦЯТЬ ДРУГОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
МІЖНАРОДНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
«МІЖНАРОДНА ТРАНСПОРТНА ІНФРАСТРУКТУРА,
ІНДУСТРІАЛЬНІ ЦЕНТРИ ТА КОРПОРАТИВНА ЛОГІСТИКА»

(4 – 5 ЧЕРВНЯ 2026 РОКУ)

Відповідальний за випуск А. В. Толстова

Підписано до друку 12 червня 2026 р.
Формат паперу 60x84 1/16. папір писальний.
Умовн.-друк. арк. **36,2**. Обл.– вид. арк. **36,8**.
Замовлення № Тираж 300. Ціна договірна

Видавництво УкрДУЗТу, свідоцтво ДК № 6100 від 21.03.2018 р.