

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).

of Digital Economy. *Advances in Management and Intelligent Technologies*. 2025. 1.
URL: <https://doi.org/10.62177/amit.v1i4.528>.

[3] Chen S. et al. Secure and Intelligent Low-Altitude Infrastructures: A Survey on IoT, AI, and Blockchain Integration. *Sensors*. 2025. Vol. 25, iss. 21. Art. 6751. URL: <https://www.mdpi.com/1424-8220/25/21/6751>.

УДК 005.96:331.101.3

**ОСОБЛИВОСТІ ЧИННИКІВ МОТИВАЦІЇ
ВІДПОВІДАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ
ТРИВАЛИХ СИСТЕМНИХ КРИЗ**

**FEATURES OF MOTIVATION FACTORS FOR RESPONSIBLE
PERSONNEL BEHAVIOR IN CONDITIONS OF LONG-TERM
SYSTEMIC CRISIS**

О. О. Бела

Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

О. О. Бела

Ukrainian State University of Railway Transport (Kharkiv)

Ефективність управління людськими ресурсами будь-якого сучасного підприємства, як соціально-економічної системи мікро-рівня, визначається його здатністю адаптуватися до умов перманентної турбулентності, що була зумовлена послідовними хвилями макроекономічних та соціальних шоків, починаючи від світової фінансової кризи 2008 року і закінчуючи глобальною пандемією COVID-19 та локальними воєнними конфліктами, зокрема в Україні.

Адаптація системи управління персоналом до стрімких змін обумовлює перед усім розуміння особливостей мотивації персоналу в умовах турбулентності та невизначеності, у т.ч. мотивації відповідальної поведінки (сумлінного ставлення до власних обов'язків, допомога колегам, співпраця, а не конкуренція тощо) від якої залежить конкурентоспроможність підприємств.

Зокрема, важливим питанням є розуміння впливу морально-психологічних чинників та ролі морального лідерства, його значення у мотивації працівників в умовах тривалої кризи.

І дослідження, і практика доводять, що в умовах тривалої кризи саме моральні орієнтири та якість лідерства стають визначальними для виживання організації. Моральне лідерство визначається не лише через особисту чесність керівника, а й через його здатність трансливати етичні стандарти команді [1].

Моральне лідерство формує своєрідний механізм побудови довіри в організації. Дослідження підтверджують, що моральне лідерство суттєво покращує як негайну реакцію на кризу, так і довгострокову організаційну

стійкість (resilience). Це досягається через такі чотири важелі [1]:

1. Прозорість та підзвітність. Чітка комунікація про причини прийняття складних рішень зменшує рівень тривожності персоналу.

2. Справедливий розподіл втрат (тягаря негативних фінансових наслідків кризи). Моральний дух колективу зберігається краще, якщо скорочення витрат починається з топ-менеджменту.

3. Емоційну підтримку. Лідер, який проявляє емпатію, виступає медіатором, що допомагає стабілізувати емоційний стан підлеглих.

4. Сприятливий психологічний клімат та моральну мужність персоналу.

Встановлено, що моральне лідерство стимулює моральну мужність працівників, що веде до підвищення частоти звітування про помилки та відповідального ставлення до обов'язків. Крім того, позитивний соціально-психологічний клімат у колективі діє як своєрідний буфер проти стресу.

Дослідження та практика свідчать, що в умовах війни в Україні виникла модель «гібридної мотивації», яка поєднує матеріальні бонуси з соціальною необхідністю: «військові бонуси» для волонтерства, «технологічні пакети» (ноутбуки, генератори) для роботи в блекауті [2].

Результати досліджень зарубіжних та вітчизняних вчених щодо особливостей мотиваційних чинників роботи та поведінки персоналу в період криз та невизначеності, в контексті трьох груп мотиваторів (матеріальні, без пекові, морально-психологічні), доводять, що в складних умовах для працівників:

1. Матеріальна мотивація є фундаментом виживання. Без її належного рівня працівники переходять у режим «тунельного зору», де всі зусилля спрямовані лише на фінансове виживання.

2. Безпека та умови праці є критичною передумовою. Під час пандемії та війни інвестиції в безпеку мають вищий "поворот на інвестиції" у формі лояльності, ніж грошові бонуси.

3. Морально-психологічна мотивація є драйвером надзусиль. Моральне лідерство та відчуття приналежності до значущої мети дозволяють персоналу працювати ефективно навіть при обмежених ресурсах.

Результати авторського дослідження через проведення фокус груп та групової дискусії з питань особливостей мотивації відповідальної поведінки персоналу в умовах війни та ролі лідерства, яке в т.ч. було збудовано на підґрунті альтернативного бачення потреб людини та мотиваторів її поведінки, сформованого В. Франклом, підтвердило висновки щодо необхідності гібридної мотивації, важливості відповідальної поведінки керівників та морального лідерства.

[1] Effect of ethical leadership on employee emotional stability during the time of crisis in the hospitality industry. *Journal of Trade Science*. Emerald Publishing. URL: <https://surl.li/rkvbml> (дата звернення: 25.03.2026).

[2] Андрейченко А. В., Лівінський А. І., Найда І. С., Петрів І. М. Лідерська поведінка та її вплив на мотивацію праці управлінського персоналу. *Актуальні питання економічних наук*. 2025. № 16. URL: <https://surl.li/lbpxda> (дата звернення: 25.03.2026).

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

Ю. А. Шевченко, В. М. Бредіхін
Автоматизація бізнес-процесів: агентний підхід 460

Секція «Управління соціально-економічними системами в умовах неіндустріалізації та глобалізації (людина, технології, економіка)»

T. Vako, P. G. Pererva
Human capital in the context of digital transformation of the economy 463

K. V. Kyrychenko
Psychophysiological features of the manifestation of “fight, run, freeze” reactions in sailors in extreme situations of professional activity 465

S. Nagy, P. G. Pererva
Change management in the context of technological transformations 468

M. Sandul
Nearshoring as a corporate logistics strategy for enhancing supply chain resilience 470

M. Veres Somosi, P. G. Pererva
The role of education and science in the formation of an innovative economy 473

Lu Yuxin, O. O. Kravchenko
Low altitude economy as a new paradigm of spatial and industrial development 475

О. О. Бела
Особливості чинників мотивації відповідальної поведінки персоналу в умовах тривалих системних криз 477

Л. М. Близнюк, К. В. Кім
Психолого-педагогічні аспекти підготовки фахівців транспортної галузі в умовах цифрової трансформації 479

І. О. Богашко, О. Л. Богашко
Інтеграція людського капіталу та цифрових технологій в управлінні соціально-економічним розвитком 480

Д. І. Бойко
Вплив залізничного транспорту на фінансову безпеку держави 483

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.