



**МІНІСТЕРСТВО
ВНУТРІШНІХ
СПРАВ
УКРАЇНИ**



**ХАРКІВСЬКИЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**



**НАЦІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ
ПРАВОВИХ НАУК
УКРАЇНИ**



РОКІВ

У СТАТУСІ НАЦІОНАЛЬНОГО

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

ЕКОНОМІКО-ПРАВОВЕ ТА ФІНАНСОВО-ОБЛІКОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА ТРЕНДИ

Тези доповідей
Міжнародної науково-практичної конференції
(м. Вінниця, 21 листопада 2025 р.)

Вінниця 2025

УДК [340.12:330.101:342.734](477)
Е45

*Друкується за рішенням оргкомітету
відповідно до доручення Харківського національного університету
внутрішніх справ від 28.08.2025 № 64*

Е45 Економіко-правове та фінансово-облікове забезпечення сталого розвитку: сучасні виклики та тренди: тези доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Вінниця, 21 листоп. 2025 р.) / МВС України ; Харків. нац. ун-т внутр. справ ; Нац. акад. правових наук України. – Вінниця : ХНУВС, 2025. – 240 с.

У збірнику вміщено тези доповідей учасників конференції за такими напрямками: теоретико-методологічні засади економічного зростання; інституційно-правові механізми забезпечення економічного розвитку; фінансові інструменти й інститути підтримки сталого розвитку; обліково-аналітичне забезпечення управління державним сектором; соціально-економічні та екологічні аспекти розвитку суспільства та національної економіки.

УДК [340.12:330.101:342.734](477)

Матеріали друкуються за рішенням оргкомітету конференції, викладені в авторській редакції з незначними коректорськими правками.

Відповідальність за точність поданих фактів, цитат, цифр і прізвищ несуть автори. Електронна копія збірника безоплатно розміщується у відкритому доступі на сайті Харківського національного університету внутрішніх справ (<http://www.univd.edu.ua>) у розділі «Наука», сторінка «Конференції, семінари та круглі столи», а також у репозитарії ХНУВС (<http://dspace.univd.edu.ua/xmlui>)

**СУСІДЕНКО Олексій Валентинович,
ЛУПУЛЯК Аліса Валеріївна**

АУДИТ СТАНУ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ В ОКРЕМІЙ ДЕРЖАВНІЙ
УСТАНОВІ..... 176

ФОКША Лілія Володимирівна

ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ЧИННИК МОДЕРНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ
БЮДЖЕТНОГО КОНТРОЛЮ 178

**ЯСЬКО Олександр Станіславович,
ІЩИК Інна Миколаївна**

ОБЛІК ФІНАНСОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ У БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ 180

СЕКЦІЯ 5

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ТА ЕКОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА ТА НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

АНТОЛ Ірина Вячеславівна

ПРАВОВІ ТА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ
ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ..... 182

**БАКУШИНА Кіра Сергіївна,
ДЕМЕНТ Максим Олександрович**

РОЛЬ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ У ВІДБУДОВІ
РЕГІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ 183

БОБРО Наталія Валеріївна

РИНОК ПРАЦІ ТА РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ
В СУЧАСНОМУ КОНТЕКСТІ 185

**ГІТІС Тетяна Павлівна,
НЕЛЮБІНА Карина Сергіївна**

КЛЮЧОВІ НАПРЯМИ СТАБІЛІЗАЦІЇ ТА ВІДНОВЛЕННЯ
УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ 187

ГУБАРСЕРГІЙ Олександрович

УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ ТА ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ
ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ..... 189

ГУСАРОВ Сергій Миколайович

ВИКЛИКИ ТА ДИНАМІКА РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ
В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ 192

самозайнятості; розвиток ефективних механізмів доступного житла й фінансової підтримки, які сприятимуть їхній соціально-економічній адаптації.

6. Удосконалення інституційного регулювання ринку праці, що передбачає: підвищення ефективності функціонування Державної служби зайнятості, зокрема шляхом цифровізації надання послуг, упровадження сучасних механізмів моніторингу та прогнозування попиту та пропозиції робочої сили; легалізація та нормативне врегулювання нестандартних форм зайнятості; посилення державного контролю за дотриманням роботодавцями норм трудового законодавства і забезпеченням справедливого рівня оплати праці працівників.

Окреслені напрями спрямовані на подолання дефіциту робочої сили, підвищення рівня офіційної зайнятості, скорочення масштабів безробіття та зменшення соціальної нерівності. Їх реалізація має стати основою для довгострокової стабілізації ринку праці, підвищення його стійкості та здатності адаптуватися до сучасних економічних і демографічних викликів, що, у свою чергу, забезпечить формування сприятливих передумов для досягнення сталого соціально-економічного розвитку України.

Список бібліографічних посилань

1. Пищуліна О. Людський капітал – виклики для відновлення України. Травень 2024. Центр Разумкова: вебсайт. URL: <https://razumkov.org.ua/images-/2024/05/29/2024-РАКТ-9.pdf>.

2. Цимбал О. І. Аналіз стану та проблем ринку праці: наявна та прогнозована кількість людей за категоріями (регіони, професії, статус зайнятості тощо). Квітень 2025. Міністерство економіки, довілля та сільського господарства України : вебсайт. URL: <https://me.gov.ua/view/b658f2bb-6f94-406a-8d0b-01b83c624f8b>

3. Яценко Л. Дефіцит робочої сили в Україні та внутрішні резерви його скорочення. Національний інститут стратегічних досліджень : вебсайт. 2025. URL: <https://www.niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/defitsyt-robochoyi-syly-v-ukrayini-ta-vnutrishni-rezervy-yoho>

Одержано 14.10.2025

УДК 331.101.262:656.2

Сергій Олександрович ГУБАР,

здобувач вищої освіти третього (освітньо-наукового) рівня

Українського державного університету залізничного транспорту

УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ ТА ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

На сьогочасному етапі турбулентності стратегічну роль у забезпеченні сталого розвитку транспортної системи, економічної інтеграції регіонів та екологічної трансформації інфраструктури відіграє залізнична галузь. Зважаючи

на оцифрування процесів та діяльності підприємств залізничного транспорту, модернізацію рухомого складу та впровадження інноваційних технологій пріоритетним для підприємств галузі стає ефективне управління знаннями та розвиток людського капіталу як підґрунтя успішної реалізації інноваційних перетворень. Оскільки наразі саме кваліфіковані кадри, здатні адаптуватися до змін, опановувати нові технології та генерувати інновації, є рушієм трансформаційних процесів в економіці загалом і залізничній галузі зокрема.

Насамперед, варто зазначити, що управління знаннями в залізничній галузі охоплює не лише збереження технічного досвіду, а й створення умов для безперервного навчання, обміну практиками та формування корпоративної культури, орієнтованої на розвиток. Тому інвестиції в людський капітал (через освітні програми, підвищення кваліфікації, мотиваційні механізми) і формування сучасної моделі управління знаннями, яка сприятиме ефективному використанню потенціалу працівників, підвищенню продуктивності та реалізації стратегічних цілей залізничного транспорту, є критично важливими для забезпечення конкурентоспроможності суб'єктів галузі, особливо в умовах глобальних викликів і наростання конкуренції в транспортному секторі.

Нині можна виділити широкий перелік інструментів для управління знаннями та людським капіталом як традиційних, так і цифрових та гібридних, які дозволяють систематизувати знання, підвищувати кваліфікацію персоналу та формувати культуру безперервного навчання. Серед інструментів розвитку людського капіталу такі як:

1. Learning Management Systems (LMS): платформи для онлайн-навчання, сертифікації та моніторингу прогресу (Moodle, TalentLMS, SAP SuccessFactors та ін.).

2. Системи оцінки компетенцій: матриці навичок, 360-градусне оцінювання, KPI для персоналу різних категорій, зокрема технічних спеціальностей;

3. Корпоративні академії: внутрішні освітні центри для підготовки кадрів, зокрема машиністів, інженерів, диспетчерів.

4. Модулі адаптації нових працівників: інтерактивні курси, симулятори, наставництво тощо.

В окрему категорію можна виділити інструменти управління знаннями:

- бази знань та внутрішні Wiki: систематизація технічної документації, інструкцій, кейсів з експлуатації та ремонту;

- платформи обміну досвідом: форуми, внутрішні соцмережі, хаби для обговорення інновацій та проблем;

- інструменти збереження критичних знань: інтерв'ю з експертами, відеоархіви, цифрові бібліотеки;

- системи управління інтелектуальними активами: реєстрація патентів, технічних рішень, інноваційних розробок тощо.

Значним потенціалом в управлінні знаннями та розвитком людського капіталу підприємств залізничного транспорту володіють і сучасні інноваційні технології: VR/AR тренажери (для навчання безпечному керуванню поїздами, технічному обслуговуванню, реагуванню в аварійних ситуаціях); AI-аналітика

персоналу (прогнозування потреб у навчанні, виявлення ризиків втрати знань, оптимізація кадрових рішень); цифрові двійники (моделювання процесів для навчання та тестування рішень без ризику).

Зважаючи на те, що працівники залізниці часто працюють у складних умовах, де здатність контролювати емоції, зберігати концентрацію та діяти злагоджено – критично важлива (особливо зараз в умовах повномасштабних бойових дій), потребують високої командної взаємодії та комунікації (завдяки ефективній співпраці між диспетчерами, машиністами, технічним персоналом), а безпосередньо керівництво має ефективно мотивувати команди, вирішувати конфлікти і підтримувати культуру навчання та адаптації до змін, важливу роль у цих процесах відіграють не лише технічні компетенції працівників, а й соціально-емоційні навички, тобто емоційний інтелект.

Загалом емоційний інтелект слід розглядати як здатність розпізнавати, розуміти та керувати власними емоціями, а також емоціями інших людей. За моделлю Деніела Гоулмана, емоційний інтелект включає п'ять основних компонентів: самосвідомість, саморегулювання, мотивацію, емпатію та соціальні навички. При цьому самосвідомість означає, що люди з високим рівнем емоційного інтелекту відчують себе комфортно зі своїми думками та емоціями і розуміють, як вони впливають на інших. Вміння контролювати та керувати власними імпульсами і емоціями, а також уникати необдуманих та необачних дій означає наявність в особи навички саморегулювання. Внутрішня мотивація передбачає, що людині подобається те, чим вона займається, що формує стійку мотивацію, чітке прийняття рішень та краще розуміння цілей компанії. Володіння навичками емпатії передбачає, що працівник розуміє не лише власні емоції, але й емоції інших. Таке розуміння певного настрою чи емоції у колеги чи клієнта та реагування на нього може значною мірою покращити комунікацію та відносини. Соціальні навички Гоулман описує як «дружелюбність з певною метою», що означає поряд із ввічливим відношенням наявність особистої та організаційної вигоди [1]. У залізничній галузі ці компоненти мають особливе значення, оскільки працівники щоденно стикаються з ситуаціями, що потребують швидкого реагування, чіткого дотримання інструкцій, а також ефективної комунікації між підрозділами.

Розвинений емоційний інтелект у працівників підприємств залізничного транспорту сприятиме підвищенню рівня безпеки на транспорті, зниженню рівня професійного вигорання, покращенню командної взаємодії, ефективному управлінню конфліктами, формуванню лідерських якостей серед керівного складу. Реалізація зазначеного визначає потребу управління емоційним інтелектом шляхом тренінгів з емоційної грамотності, коучингу, програм психологічної підтримки, симуляційних модулів для навчання поведінці в кризових ситуаціях. Важливо також інтегрувати оцінку такого інтелекту через опитувальники, 360-градусне оцінювання, аналіз поведінкових індикаторів.

Таким чином, розвиток емоційного інтелекту є невід'ємною складовою управління людським капіталом у залізничній галузі, оскільки забезпечує не лише підвищення ефективності роботи, а й створення безпечного, адаптивного

та інноваційного середовища, здатного відповідати на виклики сучасного транспортного сектору.

Список бібліографічних посилань

1. Goleman's 5 Elements of EQ. Aicura.com : website. URL: <https://www.aicura.com/eleadership/personal-effectiveness/golemans-5-elements-of-eq/>.

Одержано 07.10.2025

УДК 331.5:338.28

Сергій Миколайович ГУСАРОВ,

доктор юридичних наук, професор,

академік Національної академії правових наук України,

професор кафедри адміністративного права та процесу

навчально-наукового інституту № 3

Харківського національного університету внутрішніх справ

ВИКЛИКИ ТА ДИНАМІКА РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Ринок праці в Україні традиційно вирізняється складністю та багатовекторністю, постійно трансформуючись під впливом соціально-економічних змін. Навіть в умовах значних кризових явищ, спричинених як пандемією, так і повномасштабною війною, він демонструє динамічність та висуває високі вимоги до кадрів і роботодавців. З 2022 р. український ринок праці зіткнувся з безпрецедентними випробуваннями. Ключовими рушіями погіршення ситуації на українському ринку праці стали економічні негаразди та масштабна міграційна криза внаслідок агресії РФ проти нашої країни. У 2022 р. ВВП держави зменшився більш ніж на 30 %, що супроводжувалося значним зростанням інфляції та падінням реальних доходів громадян. Одночасно відбувся масовий рух населення. Протягом 2022 р. понад 8 млн осіб залишили межі України, а близько 5 млн набули статусу внутрішньо переміщених осіб.

Найбільш катастрофічне падіння було зафіксовано у сфері освіти, де кількість зайнятих зменшилася майже на 96,7 %. Це корелює з масовими хвилями міграції як педагогічних працівників, так і учнів. Другим за значущістю був спад у сільському господарстві. Зниження на 83,2 % пов'язане з окупацією земель сільськогосподарського призначення, їхнім забрудненням та замінуванням. Менш масштабне скорочення спостерігалось у промисловості – 28,4 %; транспорті – 26,8 %; охороні здоров'я – 26,4 %; фінансовій та страховій діяльності – 23,6 %.

Але у 2024 р. український ринок праці вже демонструє відновлення активності порівняно з 2022–2023 рр. Найбільш затребуваними сегментами є робочі спеціальності на виробництві та сфері обслуговування. До десятки найбільш затребуваних професій увійшли: продавець-консультант, менеджер з продажу, водій, кухар, касир, бармен, комірник, вантажник, різноробочий та бухгалтер.