

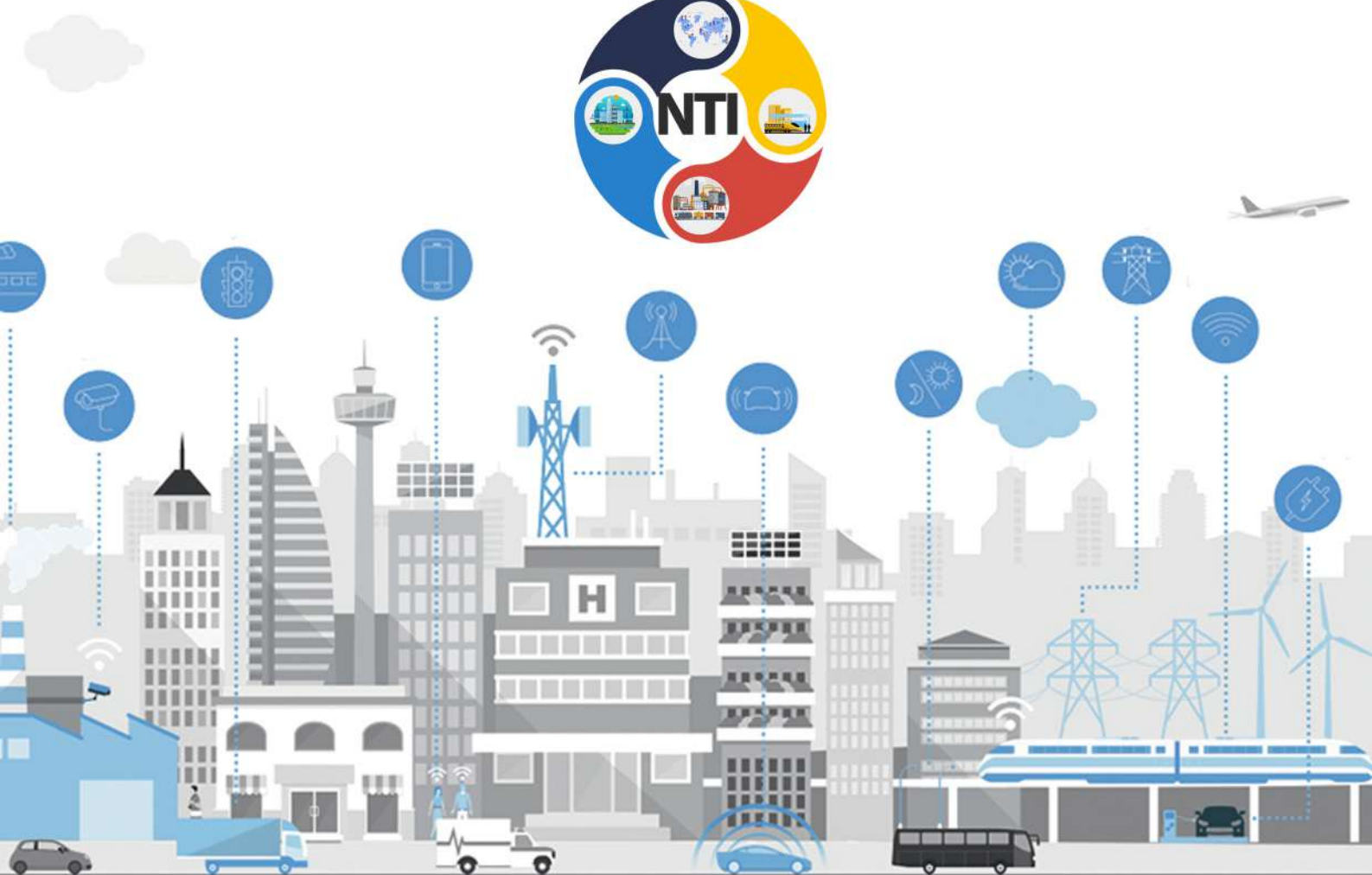
Міністерство освіти і науки України  
Український державний університет залізничного транспорту



# МАТЕРІАЛИ

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

( 5-6 червня 2025р. м. Харків, Україна )



MT.KART.EDU.UA

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
МІНІСТЕРСТВО ІНФРАСТРУКТУРИ 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 першої науково-практичної  
міжнародної конференції*

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

*(5 - 6 червня 2025р. м. Харків)*

його фінансовій стійкості, здатності виконувати свої зобов'язання перед контрагентами, постачальниками та партнерами по бізнесу.

Фінансовий стан підприємства визначає його конкурентоспроможність і потенціал у бізнесі. Високоєфективні системи управління підвищують інвестиційний потенціал підприємства і збільшують його привабливість.

Насамперед, високий рівень менеджменту передбачає ефективніший розподіл і контроль використання наявних коштів, а по-третє, гарантує повернення вкладених коштів і своєчасну сплату відсотків.

Так само інвестиційна привабливість залежить від того, наскільки ефективно підприємство веде маркетингову діяльність, диверсифікація виробництва, розмір підприємства та інше. Водночас на економічну привабливість впливають такі фактори як виробничі ресурси, трудові ресурси та технологія виробництва.

Щоб оцінити інвестиційну привабливість підприємства, необхідно знати його фінансовий стан. Основними джерелами інформації для оцінки інвестиційного потенціалу підприємства є бухгалтерські (фінансові) звіти.

**УДК 005.96:656.1:502.131.1**

## **РОЗВИТОК КУЛЬТУРИ КОМПЛАЄНСУ ЯК ПЕРЕДУМОВА ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛЕЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ У ТРАНСПОРТНІЙ ГАЛУЗІ**

### **DEVELOPING A CULTURE OF COMPLIANCE AS A CONDITION FOR ACHIEVING SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS IN THE TRANSPORT INDUSTRY**

*Канд. екон. наук Ю. Е. Дуднєва, Р. О. Нестеренко  
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна (м. Харків)*

*Ph.D in Economics I. Dudnieva, R. Nesterenko  
V.N. Karazin Kharkiv National University (Kharkiv)*

У сучасних умовах глибоких трансформацій транспортної галузі, спричинених викликами воєнного часу, пришвидшеною цифровізацією, глобалізацією та потребою у відновленні інфраструктури, особливої актуальності набуває інтеграція принципів сталого розвитку в систему управління. Забезпечення правової, соціальної та екологічної відповідальності суб'єктів транспортної сфери неможливе без впровадження ефективних механізмів комплаєнс-менеджменту та розвитку відповідної організаційної культури.

Комплаєнс-менеджмент розглядається як інструмент, що забезпечує не лише дотримання нормативно-правових вимог, а й формування добросчесної поведінки, запобігання корупційним ризикам, підвищення прозорості управлінських процесів. У контексті досягнення ЦСР, особливо Цілей 8 (гідна праця і економічне зростання), 9 (інфраструктура, індустріалізація та інновації) та 16 (мир, справедливість і сильні інститути), культура комплаєнсу виступає системною основою для відповідального розвитку галузі. Разом із визнанням важливості формування комплаєнс-культури як необхідної передумови досягнення ЦСР, на практиці виникає низка системних перешкод, що ускладнюють її ефективну імплементацію. Передусім, це низький рівень обізнаності працівників щодо сутності комплаєнс-менеджменту, його інструментів та значення для організаційної стійкості. У багатьох випадках етичні принципи залишаються формально задекларованими, але не інтегрованими в управлінські процеси, що свідчить про розрив між політиками і реальними практиками. Серед поширених викликів також можна відмітити опір організаційним змінам, зумовлений звичними моделями поведінки, відсутністю мотиваційних механізмів та недостатньою підтримкою з боку вищого керівництва. Кадровий дефіцит фахівців, спроможних впроваджувати етичні стандарти на різних рівнях управління, також є чинником, що гальмує розвиток комплаєнс-культури, особливо в малих та середніх підприємствах. Окремо слід відзначити відсутність ефективних механізмів зворотного зв'язку, інструментів внутрішнього інформування про порушення (whistleblowing) та протоколів розгляду етичних дилем. У результаті, порушення залишаються непоміченими або ігноруються, що підриває довіру до системи та дискредитує саму ідею добросчесного управління. Впровадження культури комплаєнсу потребує інституційного супроводу та відповідної нормативної бази, які ще перебувають на етапі становлення в українському контексті. Саме тому розвиток культури комплаєнсу потребує не лише організаційної волі, але й цілісної освітньої, комунікаційної та управлінської стратегії, що забезпечить її сталість та результативність [1].

Ключовими елементами комплаєнс-культури є наявність чітких стандартів поведінки (кодекси етики, антикорупційні політики), процедур для вирішення етичних дилем, робота етичних комітетів, а також внутрішні канали повідомлення про порушення [2]. Одним з дієвих інструментів є впровадження програм підвищення обізнаності працівників через електронні курси, регулярні тренінги, сертифікаційні модулі та елементи гейміфікації. Такі формати сприяють не лише передачі знань, а й формуванню внутрішньої відповідальності за дотримання етичних норм.

У цьому контексті особливої ваги набуває питання підготовки фахівців

з відповідними компетентностями. Створення мікрокваліфікаційних курсів з комплаєнс-менеджменту для фахівців транспортної галузі сприятиме формуванню цілісного бачення взаємозв'язку між регуляторною відповідальністю та сталим розвитком [3]. Це, своєю чергою, дозволить адаптувати управлінські практики до нових вимог, підвищити довіру до транспортних підприємств та забезпечити інтеграцію етичного виміру у стратегічне планування.

Таким чином, розвиток культури комплаєнсу має розглядатися як стратегічна умова досягнення ЦСР у транспортній галузі, що забезпечує не лише дотримання зовнішніх вимог, але й зміцнення внутрішньої відповідальності, організаційної стійкості та соціальної довіри.

*(Роботу виконано в рамках проєкту Erasmus+ : "Implementation of the European Approach of Compliance Management in Ukraine" № 101179706 EUComplianceM4UA).*

[1] Чернишова В. (2023). Вплив комплаєнс культури на ефективність функціонування публічного адміністрування. Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права, № 1. DOI: <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2023.1.30>.

[2] Betsy Macht, Anne Davis (2018). Strategies to Influence a Quality and Compliance Culture. ІАМТ. Vol. 17. Iss. 1. DOI: <https://doi.org/10.5590/ІАМТ.2018.17.1.06>.

[3] Vasylieva M., Dudnieva I. (2024). Ethical compliance framework: importance for maintaining corporate responsibility. Управління розвитком економічного середовища в умовах глобальних трансформацій : Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 07-09 травня 2024 року) : УПА. 2024. С. 340-342. URL: [http://econmgmt.uipa.edu.ua/?page\\_id=1856](http://econmgmt.uipa.edu.ua/?page_id=1856).

**УДК 338.222**

## **ФОРМУВАННЯ ПІДХОДУ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ ВІДНОСИН ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ ЗІ СТЕЙКХОЛДЕРАМИ**

## **FORMING AN APPROACH TO THE ORGANIZATION OF RELATIONS BETWEEN RAILWAY TRANSPORT ENTERPRISES AND STAKEHOLDERS**

***М.І. Дьяков**<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>*Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)*

***М.І. Dyakov**<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>*Ukrainian State University of Railway Transport (Kharkiv)*

Формування ефективної системи взаємодії з основними стейкхолдерами становить ключовий елемент розвитку корпоративної соціальної відповідальності підприємств залізничного транспорту України.

<b>Д. І. Бойко</b> Цифровізація банківської діяльності в Україні як важливий чинник забезпечення фінансової безпеки	396
<b>М. В. Бормотова</b> Методичні підходи до визначення ринкової вартості підприємства	398
<b>І. В. Воловельська, А. Р. Мазіашвілі</b> Класифікація підходів до забезпечення економічної безпеки підприємств залізничного транспорту в умовах цифровізації	400
<b>О. О. Гетьман, Г. В. Криворучко</b> Відповідність стилів топ-менеджменту підприємства типу зовнішнього середовища	401
<b>А. О. Гречко, Л. Л. Калініченко</b> Соціальна інженерія як загроза етичному виміру цифрового переходу	403
<b>С. О. Губар</b> Ключові бар'єри та напрями забезпечення еколого-інноваційного розвитку підприємств залізничного транспорту	405
<b>Т. В. Деділова, О. Ю. Шепель</b> Фактори, що впливають на інвестиційну привабливість підприємств сфери торгівлі	407
<b>Ю. Е. Дуднева, Р. О. Нестеренко</b> Розвиток культури комплаєнсу як передумова досягнення цілей сталого розвитку у транспортній галузі	409
<b>М. І. Дьяков</b> Формування підходу до організації відносин підприємств залізничного транспорту зі стейкхолдерами	411
<b>О. А. Єрмоленко, О. А. Карвацький</b> Комплексна система управління ризиками для забезпечення економічної безпеки підприємства	413
<b>Є. В. Жернова</b> Формування кадрового резерву на підприємствах в умовах цифрової трансформації	416