

**ЗБІРНИК НАУКОВИХ МАТЕРІАЛІВ
СХЛІ МІЖНАРОДНОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
ІНТЕРНЕТ - КОНФЕРЕНЦІЇ**

el-conf.com.ua

***«РОЗВИТОК НАУКИ ПІД ЧАС
ВОЄННОГО СТАНУ»***

19 КВІТНЯ 2024 РОКУ



М. ІВАНО-ФРАНКІВСЬК

Розвиток науки під час воєнного стану,
CXLI Міжнародна науково-практична інтернет-конференція. –
м. Івано-Франківськ, 19 квітня 2024 року. – 220 с.

Збірник укладено за матеріалами доповідей
CXLI Міжнародної науково-практичної інтернет - конференції
«Розвиток науки під час воєнного стану», 19 квітня 2024 року,
які оприлюднені на інтернет-сторінці el-conf.com.ua

Адреса оргкомітету:
21018, Україна, м. Вінниця, а/с 5088
e-mail: el-conf@ukr.net

Оргкомітет інтернет-конференції не завжди поділяє
думку учасників. У збірнику максимально точно збережена
орфографія і пунктуація, які були запропоновані учасниками.
Повну відповідальність за достовірну інформацію несуть
учасники, наукові керівники.

Всі права захищені. При будь-якому використанні
матеріалів конференції посилання на джерела є обов'язковим.

ЗМІСТ

<i>Авсюнова А.В.</i> ОСНОВНІ ЕТАПИ РОЗРОБКИ РЕКЛАМНОЇ КАМПАНІЇ У СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖАХ.....	7
<i>Антонова А.Ю.</i> СИСТЕМА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ	13
<i>Бабенко А.Г., науковий керівник Бондар О.С.</i> АНАЛІЗ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЕЛЕКТРОННОГО ДОГОВОРУ.....	17
<i>Бубнова Г.С.</i> ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ У СИСТЕМІ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ.....	21
<i>Гобир Л.М., Ваврик Т.О.</i> АВТОРИЗАЦІЯ: КЛЮЧ ДО БЕЗПЕКИ В ХМАРІ	24
<i>Вічорський Д.І.</i> ЗАГАЛЬНИЙ ПОГЛЯД НА МЕТОДИКУ СПЛАЙН — ІНТЕРЛІНАЦІЇ У СУЧАСНОМУ МАТЕМАТИЧНОМУ ПРОСТОРІ	28
<i>Гагін А.О.</i> РОЛЬ ПАРТИСИПАЦІЇ У РОЗВИТКУ МІСТ ...	31
<i>Горюнова Ю.В.</i> СФЕРА ПУБЛІЧНИХ ЗАКУПІВЕЛЬ У ПЕРЕДВСТУПНИЙ ПЕРІОД ДО ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ	33
<i>Горюнова Ю.В.</i> АКТУАЛЬНІСТЬ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОВЕДЕННЯ ПУБЛІЧНИХ ЗАКУПІВЕЛЬ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ	37
<i>Грабовець К.А.</i> ОСОБЛИВОСТІ ПАТРІОТИЧНОГО ВИХОВАННЯ УЧНІВ У ПЕДАГОГІЧНІЙ СПАДЩИНІ ВАСИЛЯ СУХОМЛИНСЬКОГО	43
<i>Гулян Б.</i> ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СТИЛІСТИЧНИХ ЗАСОБІВ І ЇХ КЛАСИФІКАЦІЇ.....	48
<i>Довгалюк А.А.</i> ВПЛИВ СТРЕСУ НА ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ЮРИДИЧНОЇ СФЕРИ	51
<i>Емран Р.Д., науковий керівник Шумська Г.М.</i> РОЛЬ І ЗНАЧЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПІДВИЩЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ.....	55

<i>Моргій Г.В., науковий керівник Єрмоленко О.О. ВПЛИВ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ НА ФОРМУВАННЯ ВІДНОСИН МІЖ ГРОМАДЯНАМИ ТА ВЛАДОЮ.....</i>	128
<i>Остапчук А.Ю. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЗДІЙСНЕННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ ЩОДО ВЧИНЕННЯ НОТАРІАЛЬНИХ ДІЙ ПОСАДОВИМИ ОСОБАМИ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ.....</i>	131
<i>Петренко К.І., науковий керівник Чепік-Трегубенко О.С. КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО НА ОСВІТУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ</i>	136
<i>Піць Л.С., Гальович Г.Б., Чапля Л.М., Чапля У.М. УМОВИ ФОРМУВАННЯ ІНШОМОВНОЇ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ НАФТО-ГАЗОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ</i>	140
<i>Плахотна М.М. КОРУПЦІЯ ТА ЧИННИКИ, ЯКІ СПРИЯЮТЬ ЇЇ ПРОНИКНЕННЮ В ПОЛІТИКУ</i>	144
<i>Рудов Я.В. ОСОБЛИВОСТІ ДІЇ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ</i>	147
<i>Рябой Р., Абрагам В.І. ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ КУЛЬТУРИ У МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ У НОВІЙ УКРАЇНСЬКІЙ ШКОЛІ</i>	151
<i>Мізіна О.В., Сіміаг К.С. УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ В ОРГАНІЗАЦІЯХ</i>	157
<i>Сломінський І.Р. ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА ТА ПСИХОСОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА ЩОДО ЗБЕРЕЖЕННЯ МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ В УМОВАХ ВІЙНИ.....</i>	160
<i>Sokolova I. CATEGORY OF INTERTEXTUALITY IN LAW TEXTS</i>	163
<i>Сопілюк А.П., науковий керівник Логінова М.В. ПРИНЦИП ВЕРХОВЕНСТВА ПРАВА У ЦИВІЛЬНОМУ СУДОЧИНСТВІ.....</i>	166
<i>Сопілюк А.П., науковий керівник Логінова М.В. ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ ЩОДО ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....</i>	170
<i>Сопілюк А.П., науковий керівник Логінова М.В. КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА ЇХ ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ</i>	174

УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

Мізіна О.В.

*кандидат економічних наук, доцент
доцент кафедри управління і
фінансово-економічної безпеки
ДВНЗ «Донецький національний
технічний університет»*

Сімага К.С.,

*студентка
економіко-гуманітарного факультету
ДВНЗ «Донецький національний
технічний університет»
м. Луцьк, Україна*

Як відомо, організація являє собою систему, у якій різні елементи взаємодіють один з одним та з зовнішнім середовищем. Потреба у змінах виникає внаслідок отримання організацією зворотного зв'язку.

У наукових школах менеджменту поняття «зміни» розглядають як трансформації організації, що призводять до виникнення нових елементів та характеристик. Необхідність змін пояснюється потребою організацій адаптуватись до вимог зацікавлених сторін та умов ринкового середовища, у якому вони функціонують.

Розвиток організації відбувається завдяки внесенню змін, які сприяють усуненню відмінностей між її фактичним та бажаним станом.

Основними характеристиками організацій, які визначають особливості процесів змін є:

- ресурсна база організації за кількістю та якістю;
- впливовість та значущість стейкхолдерів;
- структура та організація роботи, включаючи горизонтальний та вертикальний розподіл обов'язків;
- особливості функціонального управління;

- присутність формальних та неформальних груп у колективі та їх соціально-психологічний клімат [1, с. 257-262].

Управління змінами в розвитку організації має багатовекторний характер, який можна класифікувати за різними ознаками (див. табл. 1)

Таблиця 1

Класифікація управління змінами в розвитку організації [2, с.26-37]

Класифікаційна ознака	Приклад змін	Характеристика змін
1	2	3
За масштабами змін	Загальні, часткові	Зміни виникають через загальні або часткові процеси
За джерелом змін	Екзогенні, ендогенні	Причини змін можуть бути зовнішніми або внутрішніми для організації
За якістю змін	Прогресивні та регресивні	Зміни, що сприяють підвищенню ефективності або, навпаки, впливають на її результативність
За видом кризової ситуації, що стала поштовхом до змін	Спричинені макроекономічною, внутрішньою кризою	Зміни, що виникають внаслідок коливань у макроекономічній системі або через внутрішні фактори та причини організації
За швидкістю змін	Еволюційні, революційні	Зміни, які відбуваються поступово протягом кількох років або відносно короткого періоду
За рівнем невизначеності змін	Планові, реактивні	Зміни що активно плануються з високою ймовірністю або швидко реагують на виникаючі потреби
За сутністю змін	Інтенсивні, екстенсивні	Зміни, націлені на зміну якісних або кількісних аспектів використання різноманітних ресурсів
За характером змін	Інкrementарні, дискретні	Зміни можуть бути послідовними та неперервними, або одноразовими

Поштовхом до змін найчастіше стають конфлікти між існуючим та бажаним станом, тобто різноманітні проблемні ситуації в різних сферах діяльності організації (див. табл. 2)

Таблиця 2

Причини настання проблемних ситуацій в роботі організації, поява яких зумовлює необхідність змін [1, с. 26-37]

Функціональна сфера діяльності	Індикатор	Елемент	Причина
1	2	3	4
Збутова	Зростання запасів	Зміна попиту на	Неефективна
	готової продукції на складах	продукцію	робота відділу маркетингу
Операційна	Зниження якості продукції	Порушення технологічної дисципліни	Низький кваліфікаційний рівень працівників
Постачання	Нестабільність поставок продукції	Використання бартеру для розрахунків	Зниження стану ринкових умов

У випадку виникнення проблемних ситуацій, необхідно впроваджувати управління змінами, яке складається з двох функцій:

- Планування змін – ця функція містить в собі аналіз потреб та визначення стратегії змін, розробку плану впровадження змін та визначення ресурсів, необхідних для успішної реалізації змін.
- Впровадження змін – реалізація плану змін, комунікація із стейкхолдерами, управління відповідальністю та контроль за процесом змін.

Ці дві функції взаємодоповнюються та сприяють успішним змінам в організації, забезпечуючи відповідність стратегії змін бізнес-цілям організації та максимальну підтримку співробітників під час процесу змін.

Управління змінами – це складний процес, який охоплює ряд кроків та процедур. Важливо враховувати такі аспекти:

- це тривалий процес, який вимагає значного часу для підготовки, впровадження та наступного кроку;

- цей процес необхідно розглядати як системний, що охоплює всю організацію в цілому;
- здійснення змін впливає на інтереси багатьох людей, тому важливо приділяти увагу людському фактору під час впровадження змін у компанії;
- багато проблем, з якими зіштовхується організація під час здійснення змін, характеризується високим ступенем невизначеності.

Література:

1. Гончар М.Ф. Системи стрес-менеджменту на підприємствах: формування, використання та моделювання: монографія. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2018. 271 с.
2. Мороз В.М., Мороз С.А. Ризик-менеджмент: навч. посіб. для студ. спец. 281 «Публічне управління та адміністрування». Харків: НТУ «ХПІ», 2018. 140 с.

УДК 159.98

Педагогічні науки

ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА ТА ПСИХОСОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА ЩОДО ЗБЕРЕЖЕННЯ МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ В УМОВАХ ВІЙНИ

Сломінський І.Р.,
здобувач першого (бакалаврського)
рівня вищої освіти
Національний юридичний університет
ім. Я. Мудрого науковий керівник:
к.фіз.вих., доцент Корчагін М. В.
професор спеціальної кафедри № 3
Національного юридичного університету
ім. Я. Мудрого

Україна переживає тривалу війну тривалістю понад 10 років, яка має серйозний вплив на психологічне здоров'я громадян. Збільшення кількості осіб, які потребують соціальної і психологічної