



ISU

INTERNATIONAL SCIENTIFIC UNITY



**XXXVI INTERNATIONAL  
SCIENTIFIC AND PRACTICAL  
CONFERENCE  
«The Latest Trends and  
Transformation of Modern  
Scientific Research»**

**August 28-30, 2024  
Porto, Portugal**

**ISBN 978-617-8427-26-9**



INTERNATIONAL SCIENTIFIC UNITY

**XXXVI INTERNATIONAL SCIENTIFIC AND  
PRACTICAL CONFERENCE**  
«The Latest Trends and Transformation of  
Modern Scientific Research»

Collection of abstracts

August 28-30, 2024  
Porto, Portugal

UDC 01.1

XXXVI International scientific and practical conference «The Latest Trends and Transformation of Modern Scientific Research» (August 28-30, 2024) Porto, Portugal. International Scientific Unity, 2024. 133 p.

ISBN 978-617-8427-26-9

The collection of abstracts presents the materials of the participants of the International scientific and practical conference «The Latest Trends and Transformation of Modern Scientific Research».

The conference is included in the Academic Research Index ReserchBib International catalog of scientific conferences.

The materials of the collection are presented in the author's edition and printed in the original language. The authors of the published materials bear full responsibility for the authenticity of the given facts, proper names, geographical names, quotations, economic and statistical data, industry terminology, and other information.

The materials of the conference are publicly available under the terms of the CC BY-NC 4.0 International license.

ISBN 978-617-8427-26-9



© Authors of theses, 2024  
© International Scientific Unity, 2024  
Official site: <https://isu-conference.com/>

## CONTENTS

### SECTION: AGRICULTURAL SCIENCES

**Миколайко І.**

ОСОБЛИВОСТІ ФЕНОЛОГІЧНИХ ФАЗ РОСТУ Й РОЗВИТКУ  
ГІРЧИЦІ ЗАЛЕЖНО ВІД ВИДОВИХ ТА СОРТОВИХ  
ОСОБЛИВОСТЕЙ В АГРОЕКОЛОГІЧНИХ УМОВАХ  
ПРАВОБЕРЕЖНОГО ЛІСОСТЕПУ УКРАЇНИ..... 8

**Ткач О., Сопель Б.**

БІОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЦИКОРІЮ КОРЕНЕПЛІДНОГО..... 12

**Ховзун Р.В., Задорожній А.Л.**

ВПЛИВ МІНЕРАЛЬНОГО ЖИВЛЕННЯ НА ВМІСТ КРОХМАЛЮ  
В БУЛЬБАХ КАРТОПЛІ..... 14

### SECTION: ARCHITECTURE AND CONSTRUCTION

**Lukomska H.**

COMPACT HOUSING AS THE WAY TO SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT..... 17

### SECTION: BOTANY AND FORESTRY

**Іконнікова Ю.В.**

ШКІДЛИВІ РОСЛИНИ ЖИТОМИРСЬКОГО ПОЛІССЯ..... 19

### SECTION: ECONOMY

**Kupriienko Ye., Flehantova A.**

PRICE AND QUALITY AS THE MAIN FACTORS OF INFLUENCE  
ON THE COMPETITIVENESS OF COMPANIES ON THE GLOBAL  
CLOTHING MARKET..... 21

**Защипас С.**

ОСОБЛИВОСТІ ІНФЛЯЦІЙНОГО ТАРГЕТУВАННЯ В УКРАЇНІ..... 24

**Мусієць Б.**

ПАРИЗЬКИЙ КЛУБ: РЕСТРУКТУРИЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОГО БОРГУ  
УКРАЇНИ..... 30

<b>Кравченко В.О.</b> УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА: РОЛЬ ТА КЛЮЧОВІ ПРИНЦИПИ.....	36
--	----

**SECTION: FINANCE AND BANKING**

<b>Kozarezenko L., Savchenko N.</b> DEVELOPMENT OF THE SOCIAL PROTECTION SYSTEM OF UKRAINE IN THE CONTEXT OF MARTIAL LAW.....	38
---	----

**SECTION: GEOLOGY AND GEODESY**

<b>Белей О.І., Штаєр Л.О.</b> ОГЛЯД БАЗ ДАНИХ ПРО ПАВОДКОВІ ВОДИ.....	41
--	----

**SECTION: INFORMATION TECHNOLOGY & CYBERSECURITY**

<b>Bulavka O., Guda A.</b> REINFORCED MACHINE LEARNING APPLICATION TO HIGH COMPLEXITY PHYSICS PROBLEMS.....	44
---	----

<b>Бурова Н.</b> АНАЛІЗ ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ІНЖЕНЕРІЇ В КІБЕРАТАКАХ ТА ЗАХИСТ ВІД НИХ.....	46
--	----

**SECTION: INTERNATIONAL RELATIONS**

<b>Khmelnyskyi B.</b> ДОСЛІДЖЕННЯ ЕТНОЛОГІЧНОГО ВИМІРУ ТА КУЛЬТУРНОГО ВПЛИВУ НА ФОРМУВАННЯ МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН.....	51
--	----

**SECTION: JURISPRUDENCE**

<b>Berch V.</b> БЕЗПОСЕРЕДНЯ УЧАСТЬ НАРОДУ У РЕАЛІЗАЦІЇ СУДОВОЇ ВЛАДИ У РАННЬО-МОДЕРНИЙ ПЕРІОД.....	53
---	----

**SECTION: MANAGEMENT**

<b>Ткачова С.С.</b> КОМПАНІЇ «ВЕЛИКОЇ ЧЕТВІРКИ» НА РИНКУ КОНСАЛТИНГУ УКРАЇНИ ТА СВІТУ .....	55
---	----

<b>Глухий А., Митрофанова Г., Євтушенко О.</b> ЕТАПИ ТА МЕТОДИ ПРОВЕДЕННЯ СПІВБЕСІДИ У ПРОЦЕСІ ДОБОРУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	58
--	----

**SECTION: MEDICINE**

<b>Tereshchenko A., Sukhonosov R., Halycha M., Nadozirna S.</b> DRAINAGE SYSTEM OF THE FRONTAL FONTANELLE.....	61
---	----

<b>Добронравова І.В., Тітаренко О.В.</b> ВИПАДКИ ДИСФОНІЇ ЦЕНТРАЛЬНОГО ГЕНЕЗУ. ВЛАСНІ СПОСТЕРЕЖЕННЯ.....	63
--	----

<b>Хільчевська В.</b> ВЕРИФІКАЦІЯ СИНДРОМУ ПОДРАЗНЕНОГО КИШЕЧНИКА У ДІТЕЙ.....	66
--	----

<b>Antoniuk O.P.</b> THE PECULIARITIES OF STRUCTURE AND DIAGNOSIS OF VENOUS DUCT IN FETUSES OF HUMAN ONTOGENESIS.....	68
---	----

**SECTION: MILITARY AFFAIR**

<b>Стоянова-Коваль С., Остапенко І., Захаров А.</b> ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РЕАЛІЗАЦІЇ АКАДЕМІЧНОЇ МОБІЛЬНОСТІ У ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ.....	72
--	----

**SECTION: PEDAGOGY, PHILOLOGY AND LINGUISTICS**

<b>Baghici N.</b> EXPRESSING COMMUNICATIVE AGGRESSION IN ONLINE PUBLICATIONS AND SPEECHES OF D. TRUMP.....	76
--	----

<b>Șișianu A., Pușcașu A.</b> TECHNOLOGICAL INTEGRATION IN ESL TEACHER PREPARATION.....	82
---	----

<b>Țaulean M.</b> PROMOTING INTERCULTURAL COMMUNICATION IN EFL THROUGH DRAMA-BASED ROLE-PLAYING ACTIVITIES.....	88
---	----

<b>Roshchuk O., Havaleshko V.</b> TEACHING OF ORTHOPEDIC DENTISTRY IN EMERGENCY CONDITIONS: PANDEMIC, MARTIAL LAW.....	93
<b>Кібенко Л.М.</b> ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАТИВНІ ТЕХНОЛОГІЇ – ВАЖЛИВА СКЛАДОВА АКАДЕМІЧНОЇ УСПІШНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	94
<b>Лисенко Т.А.</b> ЕФЕКТИВНІСТЬ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ.....	97
<b>SECTION: PHILOSOPHY</b>	
<b>Melyakova Yu.</b> NOWE FORMY SPÓJNOŚCI SPOŁECZNEJ: KONFLIKTY I PRAWA CZŁOWIEKA.....	101
<b>SECTION: PHYSICAL AND MATHEMATICAL SCIENCES</b>	
<b>Скіцка М.В., Крайниченко А.С.</b> МЕТОДИ ОПТИМАЛЬНОГО КЕРУВАННЯ В ЗАДАЧАХ ТЕРМОПРУЖНОСТІ: АНАЛІЗ І ЗАСТОСУВАННЯ.....	108
<b>Hnatenko O., Chaplyhin V.</b> USING FEMTOSECOND LASER EMITTERS IN MODERN SCIENTIFIC RESEARCH.....	112
<b>SECTION: PHYSICAL EDUCATION AND SPORT</b>	
<b>Косенчук В., Колоскова І.</b> ТЕСТУВАННЯ СЕНСОМОТОРНОЇ КООРДИНОВАНОСТІ ВОЛЕЙБОЛІСТІВ.....	114
<b>SECTION: POLITICS AND SOCIOLOGY</b>	
<b>Marakin V.I., Popovych Y.M.</b> THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE UNDERSTANDING AND INTERPRETATION OF POLITICAL COMMUNICATION IN THE DIMENSION OF POLITICAL SCIENCE.....	118

**SECTION: PSYCHOLOGY**

**Карташова О.Г., Попатенко І.В.**

СУЧАСНІ НАПРЯМИ АРТ-ТЕРАПІЇ У РОБОТІ З ПСИХОЛОГІЧНО  
ТРАВМОВАНИМИ ЛЮДЬМИ..... 122

**SECTION: PUBLIC MANAGEMENT AND ADMINISTRATION**

**Грушецький В.В.**

ЗАПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ МОДЕЛЕЙ УПРАВЛІННЯ  
ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В ДЕРЖАВНОМУ СЕКТОРІ..... 124

**SECTION: TECHNICAL SCIENCES**

**Horovy K., Allakhveranov R.**

AUTOMATED INFORMATION SYSTEMS FOR PROJECT  
DOCUMENTATION MANAGEMENT..... 127

**Цюндик О., Чернега І., Фігурська Л.**

ПИВНА ДРОБИНА ЯК ЦІННИЙ ПРОДУКТ: ПЕРСПЕКТИВИ  
ПЕРЕРОБКИ ТА ВИКОРИСТАННЯ..... 130



## **SECTION: PUBLIC MANAGEMENT AND ADMINISTRATION**

### **ЗАПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ МОДЕЛЕЙ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В ДЕРЖАВНОМУ СЕКТОРІ**

**Грушецький В.В.**

здобувач наукового ступеня доктора філософії  
Херсонський національний технічний університет  
м. Херсон, Україна

У сучасних умовах розвитку державного управління дедалі більше уваги приділяється ефективному управлінню людськими ресурсами. Це обумовлено необхідністю підвищення ефективності роботи державних установ, покращення якості надання державних послуг, а також створення сприятливих умов для розвитку професійного потенціалу державних службовців. Запровадження інноваційних моделей управління людськими ресурсами стає ключовим елементом реформування державного сектору, спрямованого на адаптацію до сучасних викликів та підвищення конкурентоспроможності державних інституцій [1].

Запровадження інноваційних моделей управління людськими ресурсами в державному секторі передбачає використання сучасних підходів та інструментів, спрямованих на підвищення ефективності роботи державних установ та максимальне розкриття потенціалу працівників. Серед основних моделей, які можуть бути впроваджені, виділяються наступні:

1. Компетентнісний підхід – модель орієнтована на розвиток і використання компетенцій, необхідних для виконання службових обов'язків. Вона передбачає визначення ключових компетенцій для кожної посади, оцінку рівня їхнього розвитку у працівників та розробку програм для підвищення цих компетенцій. Такий підхід дозволяє більш точно підбирати персонал, здійснювати об'єктивну оцінку його діяльності та планувати розвиток кар'єри.

2. Гнучкі робочі графіки та дистанційна робота – запровадження гнучких робочих графіків та можливості дистанційної роботи дозволяє підвищити продуктивність праці, знизити рівень стресу та забезпечити кращий баланс між роботою і особистим життям працівників. Це також сприяє залученню до державної служби висококваліфікованих фахівців, які цінують можливість працювати за гнучким графіком або віддалено.

3. Інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ) – впровадження ІКТ в управління людськими ресурсами включає використання спеціалізованого програмного забезпечення для автоматизації процесів рекрутингу, навчання, оцінки продуктивності та управління кар'єрним розвитком. Це дозволяє значно

скоротити час на виконання рутинних завдань, зменшити кількість помилок та підвищити прозорість управлінських процесів.

4. Розвиток та навчання працівників – інноваційні моделі управління людськими ресурсами включають створення системи безперервного професійного розвитку, яка забезпечує постійне підвищення кваліфікації працівників, розвиток їхніх навичок і компетенцій відповідно до змін у зовнішньому середовищі та вимогах до посад. Це може включати тренінги, курси підвищення кваліфікації, менторство та наставництво.

5. Мотиваційні системи та управління ефективністю – модель передбачає впровадження сучасних підходів до мотивації працівників, зокрема розробку системи матеріальних та нематеріальних стимулів, що враховують індивідуальні потреби працівників. Важливою складовою є також впровадження системи управління ефективністю, яка дозволяє чітко визначати цілі, контролювати досягнення результатів та заохочувати працівників за успішну роботу.

6. Залучення до прийняття рішень – залучення працівників до процесу прийняття рішень передбачає створення механізмів для участі державних службовців у розробці та впровадженні управлінських рішень. Це сприяє підвищенню мотивації, покращенню взаємодії в колективах та прийняттю більш обґрунтованих рішень, які враховують інтереси різних сторін.

7. Управління змінами – модель включає підходи та методи, спрямовані на ефективне управління змінами в організаціях. Вона передбачає підготовку працівників до змін, забезпечення їхнього залучення в процес трансформації та підтримку на всіх етапах впровадження змін. Це особливо важливо в умовах реформування державного сектора, де постійні зміни є невід’ємною частиною роботи [3].

Запровадження цих моделей управління людськими ресурсами в державному секторі сприяє підвищенню ефективності та прозорості управління, покращенню якості державних послуг, а також розвитку професійного потенціалу державних службовців [2].

Дослідження показало, що інноваційні моделі управління людськими ресурсами, такі як компетентнісний підхід, гнучкі робочі графіки, дистанційна робота, та використання інформаційно-комунікаційних технологій, мають значний позитивний вплив на продуктивність державних службовців та ефективність функціонування державних установ. Важливою складовою успіху є також інвестування у професійний розвиток працівників, підвищення їхньої мотивації та залучення до процесу прийняття рішень.

Однією з ключових переваг запровадження інноваційних моделей управління є можливість більш ефективно використовувати наявні ресурси, зокрема за рахунок оптимізації процесів та впровадження нових технологій. Водночас, було виявлено, що впровадження таких моделей вимагає значних зусиль з боку керівництва щодо адаптації організаційної культури та зміни підходів до управління персоналом.

Запровадження інноваційних моделей управління людськими ресурсами в державному секторі є необхідним кроком для підвищення ефективності

державного управління та забезпечення сталого розвитку державних інституцій. Ці моделі сприяють покращенню якості державних послуг, підвищенню продуктивності працівників та оптимізації управлінських процесів. Для успішного впровадження таких моделей необхідно забезпечити підтримку з боку керівництва, адаптацію організаційної культури та постійний розвиток професійних навичок державних службовців.

### **Список використаних джерел**

1. Акімов О., Акімова Л. Управління людськими ресурсами в системі державної служби: практичний досвід країн ЄС. Публічне управління та місцеве самоврядування, Вип. 1, 2024. DOI <https://doi.org/10.32782/2414-4436/2024-1-1>.
2. Микієвич М., Сенік С. Особливості розвитку державної служби в Україні та країнах Європейського Союзу: порівняльно-правова характеристика. Вісник Львівського університету. Серія міжнародні від-носини. 2019. Вип. No 46. С. 241–251. URL: <http://publications.lnu.edu.ua/bulletins/index.php/intrel/article/view/10375/10503>
3. Немирівська О. Я. Про деякі особливості реформування системи державної служби: світовий досвід та українські реалії. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Державне управління. Том 31 (70) No 3. 2020. С. 204–209. URL: [https://www.pubadm.vernadskeyournals.in.ua/journals/2020/3\\_2020/37.pdf](https://www.pubadm.vernadskeyournals.in.ua/journals/2020/3_2020/37.pdf)

Collection of abstracts  
XXXVI International Scientific and Practical Conference  
**«The Latest Trends and Transformation of Modern Scientific Research»**  
August 28-30, 2024  
Porto, Portugal

Organizing committee may not agree with the authors' point of view.  
Authors are responsible for the correctness of the papers' text.

**Contact details of the organizing committee:**

Sole Proprietor Viktoriia Tsiundyk

E-mail: [info@isu-conference.com](mailto:info@isu-conference.com)

URL: <https://isu-conference.com/>

Certificate of the subject of the publishing business: ДК №7980 of 03.11.2023.



INTERNATIONAL SCIENTIFIC UNITY