

**SCI-CONF.COM.UA**

**MODERN RESEARCH  
IN WORLD SCIENCE**



**PROCEEDINGS OF XII INTERNATIONAL  
SCIENTIFIC AND PRACTICAL CONFERENCE  
FEBRUARY 26-28, 2023**

**LVIV  
2023**

# **MODERN RESEARCH IN WORLD SCIENCE**

Proceedings of XII International Scientific and Practical Conference

Lviv, Ukraine

26-28 February 2023

**Lviv, Ukraine**

**2023**

**UDC 001.1**

The 12<sup>th</sup> International scientific and practical conference “Modern research in world science” (February 26-28, 2023) SPC “Sci-conf.com.ua”, Lviv, Ukraine. 2023. 1161 p.

**ISBN 978-966-8219-86-3**

The recommended citation for this publication is:

*Ivanov I. Analysis of the phaunistic composition of Ukraine // Modern research in world science. Proceedings of the 12th International scientific and practical conference. SPC “Sci-conf.com.ua”. Lviv, Ukraine. 2023. Pp. 21-27. URL: <https://sci-conf.com.ua/xii-mizhnarodna-naukovo-praktichna-konferentsiya-modern-research-in-world-science-26-28-02-2023-lviv-ukrayina-arhiv/>.*

**Editor**

**Komarytskyy M.L.**

*Ph.D. in Economics, Associate Professor*

Collection of scientific articles published is the scientific and practical publication, which contains scientific articles of students, graduate students, Candidates and Doctors of Sciences, research workers and practitioners from Europe, Ukraine and from neighbouring countries and beyond. The articles contain the study, reflecting the processes and changes in the structure of modern science. The collection of scientific articles is for students, postgraduate students, doctoral candidates, teachers, researchers, practitioners and people interested in the trends of modern science development.

**e-mail:** [lviv@sci-conf.com.ua](mailto:lviv@sci-conf.com.ua)

**homepage:** <https://sci-conf.com.ua>

©2023 Scientific Publishing Center “Sci-conf.com.ua” ®

©2023 Authors of the articles

## СУЧАСНІ СИСТЕМИ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

**Куля Ірина Федорівна**

Старший викладач

**Дакі Наталія Іванівна**

Старший викладач

Придунайська філія МАУП

м. Ізмаїл, Україна

**Вступ.** Конкурентоспроможність будь-якого підприємства в основному визначається ступенем ефективності використання існуючих ресурсів, у тому числі трудових. Чим ясніше працівник усвідомлює поставлені перед ним доручення, чим більше він буде мотивований і чим більше зацікавлений у результатах власної праці, тим вище його індивідуальна продуктивність і ефективність компанії в цілому. У свою чергу, високі кінцеві показники фінансово-господарської діяльності підприємства є передумовами для підвищення індивідуальної заробітної плати, покращення якості трудового життя, розширення можливостей працівників.

Тому кожне підприємство намагається створити таку систему стимулювання трудової діяльності, при якій працівник буде зацікавлений не тільки у підвищенні рівня особистого внеску в роботу, а й у підвищенні ефективності діяльності підприємства в цілому.

**Виклад основного матеріалу.** В економічній літературі існують різні підходи до визначення поняття «стимулювання трудової діяльності» (табл. 1). Узагальнюючи його зміст, можна сказати, що це поняття містить принаймні три аспекти: по-перше, розподіл благ між об'єктами управління за результатами їх діяльності; по-друге, вплив на поведінку працівників для отримання заздалегідь запланованих результатів із заздалегідь зафіксованих результатів; по-третє, створення умов, за яких активна трудова діяльність стає необхідною і достатньою умовою задоволення потреб працівника.

Таблиця 1

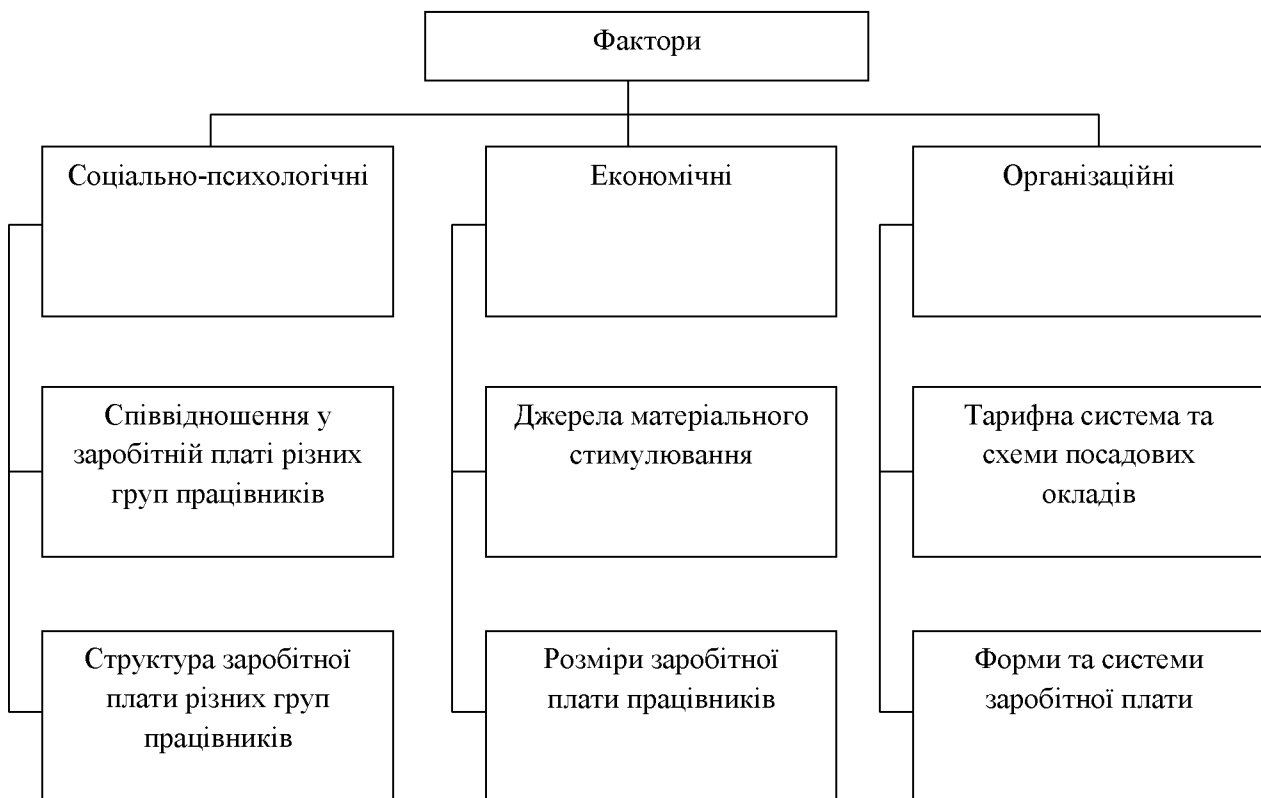
Теоретичні підходи до визначення сутності поняття «стимулювання працівників»	
Автори	Сутність стимулювання
Колот А.	Процес впливу на трудову поведінку працівника шляхом заохочення його до певних дій
Кібанов А.	Сукупність вимог і відповідна система заохочень і покарань, за допомогою яких здійснюється цілеспрямований вплив на поведінку персоналу
Владімірова Л.	Система введення вибраних стимулів у даний договір підряду для забезпечення досягнення цілей колективу і, опосередковано, суспільства
Гриньова В., Грузіна І.	Вплив на працівника через його потреби. Інтереси, бажання, цілі, які реалізуються шляхом створення умов праці, що спонукають людину діяти певним чином
Колонтаєвський О.	Процес формування мотивів у працівника за допомогою використання певних стимулів
Наказ Міністерства праці і соціальної політики України, 2003 р.	Засіб гарантування потреб працівників щодо результатів їх колективної та індивідуальної праці через систему факторів і законодавчих, нормативних, економічних, соціальних і організаційних заходів, пов'язаних з виробництвом.

Важливим аспектом мотивації та стимулювання людей в організації є матеріальне стимулювання. Одночасно розробляється система матеріального стимулювання, яка підвищує продуктивність праці і дозволяє рядовим працівникам бути зацікавленими в результатах діяльності підприємства з урахуванням його деталей і кадрових особливостей. Ефективна система матеріального стимулювання працівників відповідає таким вимогам:

- об'єктивність: оплата праці працівника повинна визначатися на основі об'єктивної оцінки результатів роботи працівника;
- передбачуваність: працівники повинні знати, як вони отримають винагороду за свою роботу;
- відповідність: винагорода має відповідати трудовому внеску, досвіду та рівню кваліфікації кожного працівника в загальні результати команди;
- своєчасність: винагорода має досягати результатів якомога швидше;
- важливість: винагорода має бути важливою для працівників;
- справедливість: правила визначення винагороди мають бути чіткими та справедливими для всіх працівників організації.

Система матеріального стимулювання праці базується на кількох спонукальних мотивах, які доповнюють і підпорядковують завдання з метою створення матеріальної зацікавленості у виконанні трудової діяльності.

Проблема матеріальних стимулів праці потребує постійного дослідження факторів, що визначають систему матеріальних стимулів праці. Під цими чинниками розуміють рушійні сили, що забезпечують формування та використання комплексу мотиваційних спонукань для задоволення колективних та особистих інтересів працівників. За характером дії щодо виконавця виділяють три групи її факторів: психосоціальні, економічні та організаційні (рис. 1).



**Рис. 1. Фактори, які визначають систему матеріальних стимулів**

У практиці менеджменту використовуються різні системи матеріальних стимулів (табл. 2). Незважаючи на високоіндивідуалізований підхід, який використовують певні організації у своїй побудові, системи матеріального стимулювання переважно базуються на двох методологічних підходах або їх комбінації.

1. Визначення вартості робочої сили як міри фактичних витрат

роботодавця на наймання працівників. Такий підхід був запропонований Міжнародною організацією праці на 11-й Міжнародній конференції МОП зі статистики праці (жовтень 1966 р.) [3]. Стандартні класифікації витрат на оплату праці включають:

- пряма оплата;
- оплата за невідпрацьований час;
- премії та нерегулярні виплати;
- заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги, допомоги в натуральній і грошовій формах;
- витрати підприємств на оплату житла працівників;
- витрати підприємств на соціальне забезпечення працівників;
- вартість професійного навчання;
- витрати на утримання комунальних послуг;
- витрати на оплату праці, не віднесені до інших груп;
- податки, пов'язані з оплатою праці.

Витрати, відображені в перших чотирьох статтях, МОП визначає як «прямі витрати на оплату праці», інші витрати — «непрямі витрати на оплату праці». В Україні нормативною основою застосування такого підходу є Інструкція про визначення вартості робіт [5]. Також слід зазначити, що перші шість груп – це заробітки працівників.

2. Теорія соціально-трудового партнерства – артикуляція протилежних інтересів працівників, роботодавців і держави у сфері зайнятості, оплати праці та використання праці [8, 9]. Відповідно до цього підходу стимулювання трудової активності передбачає не тільки компенсацію витрат на робочу силу працівника, а й розширення можливостей працівників. Зокрема, йдеться про надання працівнику права отримувати частину доходу підприємства, який утворився в результаті підвищення особистої продуктивності праці працівника, брати участь в управлінні підприємством, впливати на прийняття рішень процесу, в тому числі у сфері стимулювання.

Існування різноманітних систем матеріального стимулювання праці

ставити питання про їх порівняльну ефективність. Розберемо плюси і мінуси, наведені в таблиці. Дві системи. Система, орієнтована на виплату додаткової компенсації, в принципі, дозволила б встановити більш чіткий зв'язок між роботою та компенсацією. Бо останні винагороджуються лише за досягнуті результати.

**Таблиця 2**

Системи матеріального стимулювання працівників	
Система матеріального стимулювання	Механізми застосування
За напрямками стимулювання	
1. Системи, орієнтовані на виплату додаткової винагороди за окремі показники виробничої або управлінської діяльності	Встановлення додаткової винагороди, преміювання за: - розвиток виробничо-технічного потенціалу підприємства; - економія всіх видів сировини, матеріалів, ресурсів; - виконання особливо важливих завдань продуктивного та управлінського характеру; - високі кінцеві показники управлінської або виробничої діяльності
2. Системи, орієнтовані на пряме підвищення заробітної плати	Встановлення: - підвищення заробітної плати залежно від особистих якостей працівника, його особистого внеску в кінцеві результати роботи структурного підрозділу, підприємства в цілому; - підвищення тарифів залежно від особливостей виконуваної роботи, особистих, професійних і ділових якостей; - доплати, дотації (гарантовані законодавством) за особливості роботи, професійні та ділові якості особистості, що впливають на кінцевий результат
3. Системи, орієнтовані на соціальне стимулювання	Встановлення соціальних стимулюючих виплат і компенсацій (відрахування на недержавне пенсійне страхування, медичне страхування, соціальні допомоги, допомоги по безробіттю тощо). Використання матеріальних стимулів (надання житла, надання путівок, медичне обстеження). Знижка або безкоштовне надання деяких послуг. Система участі в корпоративних прибутках і капіталі (залучення співробітників до пайової власності, пропозиція можливостей придбати опціони та розподіл частини прибутку між працівниками)
За характером виплат	
1. Грошові виплати	Прямі виплати працівникам у формі грошей (наприклад, заробітна плата, бонуси, виплата частини доходу, компенсація за користування працівником автомобілем) або підприємницькі витрати, які безпосередньо не є доходом працівника (наприклад, такі витрати, як освіта, страхування, оренда житла, знижена вартість проїзних квитків тощо)
2. Уречевлені	Натуральні виплати працівникам (безкоштовне харчування, спецодяг, транспорт, зв'язок, організація відпусток підприємства тощо)



За спрямованістю	
1. Індивідуальні	Усі грошові виплати та матеріальні заохочення нараховуються фізичним особам (відкриття особових пенсійних рахунків, надбавки, премії, персональні заробітні плати, надбавки за вислугу років та інші надбавки та пільги)
2. Колективні	Колективам - бригадам, структурним підрозділам і т. д. призначаються виплати грошового характеру і матеріальне заохочення (колективні форми винагороди, в тому числі безоплатні системи, колективні системи преміювання Scanlon, Rucker)
За інституціональним закріпленням	
1. Гарантовані (обов'язкові)	Виплата заробітної плати, субсидій та додаткових обов'язкових (у порядку, передбаченому законодавством) грошових компенсацій, трудових і соціальних допомог, які є обов'язковими: корпоративні витрати, такі як загальнообов'язкове державне соціальне страхування тощо
2. Добровільні, засновані на засадах партнерства	Бізнес-витрати, такі як додаткове страхування працівників, соціальні та трудові виплати, системи розподілу прибутку, опціони - усі витрати, не передбачені законом, але інституціоналізовані галуззю, колективними договорами та/або індивідуальними договорами

Нерегулярність виплат дає роботодавцям можливість істотно заощадити на виплатах. Однак цими системами важко керувати. Встановлення стимулів потребує чітких критеріїв оцінки трудових внесків із обов'язковим інституційним закріпленням у колективних договорах і угодах. Інакше використання таких систем може конфліктувати. З одного боку, роботодавці намагаються уникнути додаткових виплат. З іншого боку, можуть виникати непорозуміння всередині команди через великі індивідуальні відмінності в додаткових гонорарах.

Система, яка зосереджена на прямому підвищенні зарплати, робить фінансові стимули більш прозорими. Легко керувати, оскільки платежі є регулярними та в деяких випадках гарантуються законом чи нормативним актом. Там, де виробнича діяльність пов'язана з постійно повторюваною роботою та стабільними виробничими циклами, легше уніфікувати підходи до оцінки трудомісткості та уникнути суб'єктивності при визначенні розміру винагороди за працю. Я можу. Використання прямого підвищення заробітної плати, оскільки головним принципом ключових стимулів є заохочення та запобігання плинності кадрів. У цій системі працівники більш впевнені у своїх

заробітках, ніж у попередній.

При цьому зв'язок між результатом трудової діяльності та її оплатою може бути істотно послаблений. Тому в іншій роботі пропонується доповнити цю систему встановленням офіційних лімітів і мінімальних розмірів зарплати. Тому, на думку Є. Звягільського, мінімальна заробітна плата має дорівнювати вартості праці, включаючи витрати на навчання та виховання дітей [4]. Подібну позицію щодо мінімальної зарплати зайняв А. Калина. Верхній поріг заробітної плати змінюється, але встановлюється з урахуванням критеріїв очікуваного підвищення продуктивності праці порівняно з підвищенням заробітної плати [4].

Основними засобами стимулювання, які мають значення в обох системах, що розглядаються, є прямі витрати на оплату праці, які безпосередньо збільшують доходи працівників. Основне місце в цих виплатах займає заробітна плата. З організаційної точки зору заробітна плата включає основну та додаткову заробітну плату, а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Структури заохочень і винагород можуть відрізнятися. Наприклад, С. Цимбалюк наводить такі фактори: матеріальна допомога; грошові та натуральні виплати соціального характеру (наприклад, забезпечення харчуванням, лікуванням, путівками, проїзними квитками, участь у спортивних відділеннях, членство в оздоровчих групах або надання пакетів соціальних послуг у натуральній формі); товариств безкоштовного розміщення акцій в) [7].

Якщо обидві розглянуті системи спрямовані на збільшення фінансового доходу працівника, то система соціального стимулювання в принципі передбачає безпосереднє збільшення договірної грошової винагороди працівника. Я не. Основним завданням такої системи є забезпечення нормальних умов відтворення робочої сили. Деякі науковці пропонували включити витрати, пов'язані із соціальним стимулюванням, до поняття «соціальний пакет» (Г. Назарова, С. Гончарова, Н. Відницька, І. Новак) [8]. За їх словами, соціальний пакет може включати медичне страхування, страхування подорожей, соціальне страхування, страхування життя та майна.

Надавати працівникам безвідсоткові позики та кредити, а також пільгові авіаквитки. Оплата додаткових прав, медичних послуг, членства в спортивних клубах, телекомунікаційних послуг, проїзду в громадському транспорті, користування службовим автотранспортом або відшкодування витрат на бензин. Оплата тренінгів, корпоративів. безкоштовне або пільгове харчування; відшкодування витрат на оплату комунальних послуг; оплата житла іногороднім працівникам; постачання спецодягу; можливість купувати товари зі знижками;

У зарубіжній науковій літературі до соціальної складової матеріального заохочення пропонується додати виплати за місцем проживання – компенсацію дорожнечі життя у великих містах (М. Армстронг, Т. Стівенс) [ 1].

Тому кошти, призначені для соціального стимулювання, включаються до складу витрат на оплату праці, але не виплачуються працівникам. На думку Л. С. Шевченка, оплата повної вартості праці працівника часто є недоцільною, оскільки не виключає використання одержаних працівником коштів не за тим, на яке вони були первісно призначені. Завдання підприємства щодо поліпшення умов проживання та медичного обслуговування працівників, підвищення їх кваліфікації можуть залишитися нереалізованими. Тому найкращим варіантом є оплата працівникам лише частини вартості праці – у вигляді заробітної плати [6].

До заходів соціального стимулювання можна віднести спроби переходу на нові способи розподілу кінцевого продукту, які набули поширення в практиці господарювання з 1970-х років. Вдалу спробу їх узагальнення зробили М. Армстронг і Т. Стівенс, які виділяють такі форми розподілу [1]:

1. Розподіл прибутку – виплата грошей з прибутку компанії [1]. Для розрахунку відсотка прибутку, розподіленого між працівниками, він має три методи. За адміністративним рішенням; за формулою порогу (встановлюється поріг прибутку, нижче якого прибуток не розподіляється, верхній поріг знаходиться в межах – підприємство визначає розмір виплати на власний розсуд). Перевагами першого способу є гарантований характер оплати, висока

зацікавленість співробітників у кінцевому результаті роботи компанії, але цей спосіб незручний для власника, тому він не має можливості швидко відреагувати. Зміни навколишнього середовища зовнішній. Другий спосіб більш зручний для власника, але відрізняється конфіденційністю і непрозорістю.

2. Розподіл доходу через підвищення ефективності [1]. Співробітники мають можливість отримати частину економічної вигоди компанії у вигляді бонусів у результаті підвищення ефективності. Цей метод сильно відрізняється від попереднього. Бонуси виплачуються тільки при підвищенні ефективності компанії, тоді як прибуток визначається іншими факторами.

3. Схеми володіння акціями – так званий план ESOP (Employee Stock Ownership Plan) пропонує збільшення кількості акціонерів на шкоду самим працівникам [1]. Однак, як показали інші дослідження, стимулюючий ефект ESOP виявився меншим, ніж очіувалося, оскільки дохід від акцій незначний порівняно з іншими джерелами доходу. Крім того, компанії з великою кількістю працівників стикаються з проблемою вільних працівників, які хочуть насолоджуватися плодами чужої праці, не докладаючи жодних зусиль.

Способами набуття акцій у власність здійснюється є:

– план заохочення за допомогою акцій (SIPS – Share Incentive Plans) економічний з точки зору оподаткування спосіб купівлі акцій. Існує ліміт акцій, які співробітники можуть придбати з заробітної плати без вирахування податків і соціальних внесків;

– схема «відкладаючи – заробляй» (SAYE – SaveAs-You-Earn) працівнику надають опціон на купівлю акцій через 3, 5, 7 років по існуючій у теперішній час ціні зі знижкою до 20%. При наданні опціону не стягується прибутковий податок з громадян.

Більш корисними, на нашу думку, є схеми «відкладаючи – заробляй» з точки зору підвищення зацікавленості співробітників у результатах роботи компанії. Високий кінцевий показник фінансово-економічної діяльності підвищить вартість акції, даючи вам можливість отримати прибуток на різниці

обмінного курсу між поточною ринковою та попередньою фіксованою ціною.

Індивідуальна та колективна системи матеріального стимулювання також мають дуже різну дію [3]. Перший заснований на конкурентних відносинах між працівниками. Колективні системи базуються на принципі кооперації та співпраці між штатними працівниками, адміністрацією та профспілками. Наприклад, система групових бонусів Scanlon and Rucker використовує розподіл прибутку на основі ефективності як інструмент стимулювання. Відповідно до системи Сканлон загальні витрати на оплату праці порівнюються з вартістю проданих товарів, щоб визначити допустимі витрати на оплату праці. Ці виплати прив'язані до фактичної вартості робіт. Якщо останній буде нижчим від допустимого, то різниця розподілятиметься між підприємством і працівником у співвідношенні 1:3. Система Rucker базується на подібних принципах, але допустимі витрати праці визначаються на основі чистого виробництва. Коефіцієнт розподілу розбіжності допустимих і фактичних витрат становить 1:1.

Отже, узагальнення існуючого в економічній літературі підходу до визначення поняття «стимул трудової діяльності» дозволило виділити принаймні три аспекти цього поняття. результати своєї діяльності; досягнення; друзі, які впливають на дії співробітників для досягнення заздалегідь запланованих результатів. По-третє, створення умов, за яких активна праця стає необхідною та достатньою для задоволення потреб працівника. Незважаючи на свій індивідуальний характер, системи матеріального стимулювання базуються на двох методологічних підходах або їх комбінації. Визначення вартості робочої сили як міри фактичних витрат роботодавця на працевлаштування працівника та теорія соціально-трудоного партнерства. Серед категоріальних характеристик систем фінансового стимулювання варто виділити спрямованість стимулів, характер виплат, спрямованість та інституційну інтеграцію.

У ході порівняльного аналізу основних систем стимулювання, що існують у національній та світовій економічній практиці, визначено їх сильні та слабкі

сторони. Особливо для систем, орієнтованих на виплату додаткової винагороди, перевага полягає в тому, що встановлено чіткий зв'язок між працею та винагородою, що потенційно може призвести до значної економії виплат. У той же час ці системи є складними в управлінні та потенційно конфліктними. Перевагами системи, яка робить акцент на прямому підвищенні зарплати, є прозорість і запобігання плинності кадрів. Оскільки суттєва система стимулювання вітчизняних фірм часто не гарантує ідеального відтворення робочої сили, напрямок удосконалення полягає в інституціоналізації всіх елементів оплати праці та впровадженні нової форми розподілу продукції.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Армстронг М. Оплата праці: Практичний посібник з побудови оптимальної системи праці та винагороди персоналу [Текст]: пров. з англ. / М. Армстронг, Т. Стівенс ; ред. Т. В. Герасимова; пров. О. В. теплих. Дніпропетровськ: Баланс Бізнес Букс, 2007. – с. 512.
2. Володимирова Л. П. Економіка праці: навчальний посібник / 2002.-с. 300.
3. Гриньова В. М. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства: монографія / В. М. Гриньова, І. А. Грузіна; Харків. нац. екон. ун-т. - Х.: ІНЖЕК, 2007. – с.184.
4. Звягільський Є. Проблеми державного регулювання зарплати в Україні/Є. Звягільський // Економіка України. - 2011. - № 5. – с. 65-74.
5. Інструкція по визначенню вартості робочої сили (затверджена наказом Мінстату від 29.05.1997 №131 [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0258-97>.
6. Колонтаєвський О. П. Мотиви та стимули трудової діяльності персоналу / О. П. Колонтаєвський // Вісн. Межнар. Слов'ян. ун-ту. Сер. Екон. науки. - 2006. - Том 9., № 1. - С. 42-44. 7. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник / А. М. Колот. - К.: КНЕУ, 2002. - 337 с.

7. Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій : Наказ Міністерства праці і соціальної політики України від 29.01.2003 №23 [Електронний ресурс] / Закони України. Інформаційно-правовий портал. – Режим доступу : <http://uazakon.com/big/text960/pg1.htm>.

8. Новак І. Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці/ І. Новак // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 2. – с. 6-12.

9. Салун М. М. Механізми соціально-економічної мотивації працівників : монографія / М. М. Салун, О. В . Майстренко. – Х. : ХНЕУ, 2010.-с. 184.

# TABLE OF CONTENTS

## AGRICULTURAL SCIENCES

1. **Веретюк Є. О.** 22  
НОВІ ГІБРИДИ БАКЛАЖАНУ ДЛЯ ЗАКРИТОГО ҐРУНТУ
2. **Ільченко А. С., Вареник Б. Ф.** 25  
ФОРМУВАННЯ КОЛЕКЦІЇ САМОЗАПИЛЕНИХ ЛІНІЙ  
СОНЯШНИКУ З ВИСОКИМ ВМІСТОМ ОЛІЇНОВОЇ КИСЛОТИ  
В НАСІННІ
3. **Москалюк І. В., Сакун М. М.** 30  
ОРГАНІЧНЕ САДІВНИЦТВО, ЯК ПЕРСПЕКТИВНИЙ НАПРЯМ  
РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА
4. **Оленіч О. А.** 35  
СЕЛЕКЦІЯ ХРИЗАНТЕМИ В УМОВАХ ЛІСОСТЕПОВОЇ  
ЛІВОБЕРЕЖНОЇ ПРОВІНЦІЇ В ВОРСКЛО-СУЛЬСЬКОМУ  
ОКРУЗІ УКРАЇНИ
5. **Шевчук В. В.** 39  
ВПЛИВ ПЕРЕДПОСІВНОЇ ОБРОБКИ НАСІННЯ ТА  
ПОЗАКОРЕНЕВИХ ПІДЖИВЛЕНЬ НА УРОЖАЙНІСТЬ СОРТІВ  
ГОРОХУ ОЗИМОГО
6. **Шпак Н. П.** 43  
КОМПЛЕКСНА ОЦІНКА ДЕКОРАТИВНОСТІ КЛОКИЧКИ  
ПЕРИСТОЇ (STARHYLEA PINNATA L.)
7. **Юркевич А., Дейниченко Л. Г.** 50  
УДОСКОНАЛЕННЯ ТЕХНОЛОГІЙ НАПІВФАБРИКАТІВ З  
ПРІСНОГО ТІСТА З РОЗШИРЕНИМ АСОРТИМЕНТОМ  
БОРОШНЯНИХ СТРАВ

## VETERINARY SCIENCES

8. **Beshkenadze Ia., Gogaladze M., Klarjeishvili N., Gogua L.** 55  
SYNTHESIS AND STUDY OF ARGININ-CONTAINING ZINC AND  
COPPER CHELATES
9. **Гуральська С. В., Подорецька В. О.** 60  
ВПЛИВ АЛУНІТУ І КАОЛІНУ НА ОРГАНИ СВИНЕЙ
10. **Козакова Н. О.** 62  
ВИРОБНИЦТВО ТА ОБІГ ХАРЧОВИХ ПРОДУКТІВ  
ТВАРИННОГО ПОХОДЖЕННЯ В УМОВАХ ВІЙНИ
11. **Котелевич В. А., Гуральська С. В., Гончаренко В. В.** 67  
ПРОДОВОЛЬЧА БЕЗПЕКА ЯК ВАЖЛИВИЙ ЕЛЕМЕНТ  
НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ
12. **Самойленко О. С.** 72  
РАК ТВАРИНИ ЯК ЛЮДСЬКИЙ ФАКТОР



## BIOLOGICAL SCIENCES

13. *Венгринюк І. В., Сіренко А. Г.* 75  
ПАВУКИ-КРАБИ (THOMISIDAE, ARANEI, ARANIDA, ARTHROPODA) ГПСОВИХ ПАГОРБІВ ДОЛИНИ РІЧКИ ДНІСТЕР
14. *Вовканич Л. С., Бергтраум Д. І., Виноградський Б. А.* 79  
ОСОБЛИВОСТІ ЗМІН ПОКАЗНИКІВ ЦЕНТРАЛЬНОЇ ГЕМОДИНАМІКИ ЛУЧНИКІВ ВИСОКОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ ПІД ЧАС ІМІТАЦІЇ ЗМАГАЛЬНОЇ ВПРАВИ
15. *Гаврилюк Л. В., Кічигіна О. О., Безноско І. В.* 83  
ПАТОГЕННИЙ МІКОБІОМ РИЗОСФЕРИ РОСЛИН СОЇ ЗА ВПЛИВУ БІОПРЕПАРАТУ ФІЛАЗОНІТ
16. *Гудим Н. Г., Шарамок Т. С., Маренков О. М.* 87  
ОЦІНКА ПРОМИСЛОВОГО ВИЛОВУ ПЛОСКИРКИ ВЛІССА ВЮЕРКНА (LINNAEUS, 1758) В ДНІПРОВСЬКОМУ ВОДОСХОВИЩІ
17. *Ібрагімова С. Ш.* 91  
ВЛИЯНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ НАГРУЗКИ НА ФАКТОРЫ СВЕРТЫВАНИЯ КРОВИ В РАЗЛИЧНЫХ ТКАНЯХ
18. *Колесников І. М., Кабар А. М.* 93  
ПЕРСПЕКТИВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТАКСОНОМІЧНОГО РІЗНОМАНІТТЯ ЛИШАЙНИКІВ УРОБОЕКОСИСТЕМ СТЕПОВОГО ПРИДНІПРОВ'Я
19. *Маєвська С. М., Гриньків М. Я.* 100  
ФІЗИЧНИЙ РОЗВИТОК ТА СКЛАД ТІЛА СПОРТСМЕНІВ, ЩО ЗАЙМАЮТЬСЯ СХІДНИМИ ОДНОБОРСТВАМИ
20. *Сак А. Є., Антіпова Р. В.* 106  
ВПЛИВ СПОЖИВАННЯ ПАЛЬМОВОЇ ОЛІЇ НА ЛІПІДНИЙ ОБМІН САМЦІВ ЩУРІВ

## MEDICAL SCIENCES

21. *Molodan V. I., Lavryk V. L., Skoryk V. A.* 109  
CARDIOVASCULAR DISEASES AND ENVIRONMENTAL POLLUTION
22. *Ашурова Н. В.* 113  
ГІГІЄНІЧНА ОЦІНКА РІВНЯ РАДІОТРИВОЖНОСТІ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ, НА РАДІОАКТИВНО ЗАБРУДНЕНИХ ТА «УМОВНО ЧИСТИХ» ТЕРИТОРІХ, У ПІЗНІЙ ФАЗІ АВАРІЇ НА ЧАЕС
23. *Бамбуляк А. В., Муринюк В. В.* 120  
ГНІЙНО-ЗАПАЛЬНІ ЗАХВОРЮВАННЯ ЩЕЛЕПНО-ЛИЦЕВОЇ ДІЛЯНКИ: ПОШИРЕНІСТЬ, ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ ТА ПОШУК ШЛЯХІВ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ

24.	<b>Бобро Л. М., Марченко А. С., Асланова Бахар Расім кизи</b> ЗВ'ЯЗОК МІЖ ДОЗОЮ МЕТФОРМІНУ ТА ДЕФІЦИТОМ ВІТАМІНУ В <sub>12</sub> У ПАЦІЄНТІВ З ЦУКРОВИМ ДІАБЕТОМ 2 ТИПУ	124
25.	<b>Візір М. О., Яхно Я. А.</b> ЕФЕКТИВНІСТЬ СЕМАГЛУТИДУ У ВЕДЕННІ ХВОРИХ З ОЖИРІННЯМ	126
26.	<b>Вороняк М. І., Кокоруз М. В., Худзій С. С., Шурко Н. О.</b> МОНІТОРИНГ І ТЕРАПІЯ ХРОНІЧНОЇ МІСЛОЇДНОЇ ЛЕЙКЕМІЇ ЗГІДНО РЕКОМЕНДАЦІЙ EUROPEAN LEUKEMIANET 2020	128
27.	<b>Гнатюк М. С., Нестерук С. О., Монастирська Н. Я., Татарчук Л. В.</b> МОРФОМЕТРИЧНІ ЗМІНИ АРТЕРІЙ ПЕРЕДМІХУРОВОЇ ЗАЛОЗИ В УМОВАХ ХРОНІЧНОЇ АЛКОГОЛЬНОЇ ІНТОКСИКАЦІЇ	134
28.	<b>Давиденко О. М., Дорогокупець А. В.</b> КЛІНІКО-ЕПІДЕМІОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПЕРЕБІГУ ВІТРИНОЇ ВІСПИ	138
29.	<b>Докійчук Н. Ф., Урсакій Б.-О. В., Рудан І. В.</b> АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ДІАГНОСТИКИ, ЛІКУВАННЯ ТА ПРОФІЛАКТИКИ КРАСНУХИ	140
30.	<b>Курець О. О., Кулешов О. В., Осініна О. П., Фадєєва В. В.</b> СТАН ВЕГЕТАТИВНОГО ГОМЕОСТАЗУ У ДІТЕЙ З ВИЯВЛЕНИМИ АНОМАЛЬНО ПРИКРІПЛЕНИМИ ХОРДАМИ ЛІВОГО ШЛУНОЧКА	145
31.	<b>Мальцева О. Б., Стряпко Я. І., Ляховець Л. О.</b> ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ КОМПЛЕКСУ НЕТРАДИЦІЙНИХ МЕТОДИК ОЗДОРОВЛЕННЯ ДЛЯ ХВОРИХ ПУЛЬМОНОЛОГІЧНОГО ПРОФІЛЮ В АМБУЛАТОРНИХ УМОВАХ	149
32.	<b>Негода Ю. С., Ващенко Д. В., Шевцов О. О.</b> АНАТОМО-ФІЗІОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ М'ЯЗІВ ЖИВОТА ПРИ ВАГІТНОСТІ ТА ПІСЛЯ ПОЛОГІВ	154
33.	<b>Пацкун М. М., Бернада В. В.</b> ОСНОВНІ МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ ІНСУЛІНОРЕЗИСТЕНТНОСТІ В ОРГАНІЗМІ ЛЮДИНИ	157
34.	<b>Ріга О. О., Омельченко О. В., Орлова Н. В., Шаповалова Є.</b> ОЦІНЮВАННЯ ПОЯВИ ДЕПРЕСІЇ ТА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРЯННЯ У МАТЕРІВ ДІТЕЙ З ПАРАЛІТИЧНИМИ СИНДРОМАМИ	160
35.	<b>Смагло Д. Д., Ємельянов І. С., Мандаліна К. Р., Козько В. М.</b> БІОХІМІЧНІ ПАРАМЕТРИ ТА СИМПТОМИ ГЕПАТИТУ А У ДІТЕЙ І ЧАСТОТА ЇХ ВИНИКНЕННЯ	162

36. *Смагло Д. Д., Ємельянов І. С., Мандаліна К. Р., Мельник Б. І.* 164  
ГОСТРИЙ РАДІАЦІЙНИЙ СИНДРОМ: ЙОГО ПРОЯВИ В ЗАЛЕЖНОСТІ ВІД ДОЗИ ОПРОМІНЕННЯ. ЛІКУВАННЯ НАСЛІДКІВ ВПЛИВУ РАДІОАКТИВНИХ ІЗОТОПІВ
37. *Смагло Д. Д., Ємельянов І. С., Карпенко Є. Є., Дунаєва І. П.* 167  
СИСТЕМНИЙ ЧЕРВОНИЙ ВОВЧАК: КЛІНІЧНІ ТА ІМУНОЛОГІЧНІ КРИТЕРІЇ ДІАГНОСТИКИ
38. *Тімченко К. С., Сухоносів Р. О., Стельмах А. В., Фомін В. С., Кузьміна Д. О., Х'юз З., Фірузей Реза Ахмад* 170  
ПОРУШЕННЯ ФУНКЦІЙ М'ЯЗІВ ПРИ ХВОРОБІ ПАРКІНСОНА
39. *Ховней Є. М., Росток Л. М.* 174  
АТЕРОСКЛЕРОЗ ПРИЧИНИ ТА НАСЛІДКИ
40. *Циганенко О. І.* 178  
МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ТА КОРЕКЦІЇ ХАРЧУВАННЯ СПОРТСМЕНОК З МЕТОЮ ПРОФІЛАКТИКИ ВИНИКНЕННЯ RED – S СИНДРОМУ З РОЗВИТКОМ ФУНКЦІОНАЛЬНОЇ ГІПОТАЛАМІЧНОЇ АМЕНОРЕЇ
41. *Чиняк О. С.* 184  
FEATURES OF DISORDERS OF CEREBRAL CIRCULATION IN PATIENTS WITH VASCULAR DEMENTIA
42. *Явтушенко А. Є., Яценко В. О., Кучеренко Б. Ю.* 186  
СЕРЦЕВО-ЛЕГЕНЕВА РЕАНІМАЦІЯ В ПОЛОЖЕННІ ЛЕЖАЧИ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ: ОГЛЯД ОБСЯГУ
43. *Ярошук М. Ю., Ясніковська С. М.* 189  
НЕВИНОШУВАННЯ ВАГІТНОСТІ

#### CHEMICAL SCIENCES

44. *Стецьків Л. В., Стецьків А. О., Гавришук Л. М.* 193  
ВИВЧЕННЯ КРИСТАЛІЧНОЇ СТРУКТУРИ ТЕРНАРНОЇ СПОЛУКИ  $\text{LaLi}_{0,35}\text{Si}_{1,65}$
45. *Ткач В. В., Притула О. М., Боркова С. Г., Коваленко А. О.* 196  
ХІМІЧНІ ЗАДАЧІ В БРАЗИЛЬСЬКОМУ СТИЛІ НА ЗБРОЯРСЬКУ ТЕМАТИКУ
46. *Ткач В. В., Кушнір М. В., Мінакова Т. Г., Петрусяк Т. В.* 204  
ЧОТИРИ КОМБІНОВАНІ ХІМІКО-МАТЕМАТИЧНІ ЗАВДАННЯ В БРАЗИЛЬСЬКОМУ СТИЛІ НА ТЕМУ МЕКСИКАНСЬКОЇ НАРОДНОЇ ПІСНІ
47. *Толкунов В. С., Толкунов А. С., Смирнова О. В., Толкунов С. В.* 211  
ВИСОКОРЕГІОСЕЛЕКТИВНИЙ СИНТЕЗ 5-(ДИФТОРМЕТИЛ) - І 7-(ДИФТОРМЕТИЛ)-ПІРАЗОЛО[1,5-*a*]ПРИМІДІНІВ

#### TECHNICAL SCIENCES

48. *Ivanytskyi M. S., Sunduchkov K. S.* 218  
THE SATELLITE SYSTEM FOR THE DISTRIBUTION OF TV PROGRAMS

49.	<i>Khokhlov A. V., Khokhlova L. Io.</i>	223
	USE OF BIOSORPTION COMPLEXES IN ENVIRONMENTAL PROTECTION TECHNOLOGIES	
50.	<i>Makhonina O., Luchenko O.</i>	229
	RESEARCH OF WASTE WATER PRODUCTION OF THE FOOD INDUSTRY	
51.	<i>Pasichnyk O.</i>	231
	GEOGRAPHIC DATA MODEL MAP	
52.	<i>Банніков Д. О.</i>	235
	ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ПК «SCAD» ПРИ ДОСЛІДЖЕННЯХ МАШИНОБУДІВНИХ МЕТАЛОКОНСТРУКЦІЙ	
53.	<i>Барановський Є. А., Барановська Н. А.</i>	240
	СИСТЕМА КОНТРОЛЮ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ РІЗАЛЬНОГО ІНСТРУМЕНТУ НА ВЕРСТАТАХ З ЧПК	
54.	<i>Батрак В. С., Стріжкова М. Є.</i>	243
	ЗНАЧЕННЯ КОНТРАСТУ В UI-ДИЗАЙНІ WEB-САЙТУ	
55.	<i>Бельчина Н. І., Ітякін О. С., Нельга А. Т.</i>	250
	КОНТРОЛЬ ФУНКЦІОНАЛЬНОГО СТАНУ ОПЕРАТОРА В ЛЮДИНО-МАШИННИХ СИСТЕМАХ	
56.	<i>Волкова С. А., Калініченко А.</i>	257
	ОБФУСКАЦІЯ ПРОГРАМНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	
57.	<i>Гончаренко М. А., Небеснюк О. Ю.</i>	260
	ЕМУЛЯТОР РОБОТИ ПОСТІЙНОГО ЗАПАМ'ЯТОВУЮЧОГО ПРИСТРОЮ	
58.	<i>Дремлюх Н. С.</i>	264
	ТЕОРЕТИЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ КРИТИЧНОЇ ШВИДКОСТІ РУХУ ГАЗУ	
59.	<i>Костенко Г. П.</i>	268
	ОСОБЛИВОСТІ ІНТЕГРАЦІЇ РОЗПОДІЛЕНИХ ДЖЕРЕЛ ВДЕ В ЛОКАЛЬНІ СИСТЕМИ ЕЛЕКТРОПОСТАЧАННЯ	
60.	<i>Лесик В. О., Дорошенко А. Ю.</i>	276
	АНАЛІЗ МОДЕЛЕЙ СТИСНЕННЯ ЗОБРАЖЕНЬ НА ОСНОВІ НЕЙРОМЕРЕЖЕВИХ АВТОКОДУВАЛЬНИКІВ	
61.	<i>Лисенко С. О., Решетняк І. Л., Коломієць О. В.</i>	281
	ЧИ ДОСТАТНЬО ПОТЕНЦІАЛУ СОНЯЧНОЇ ЕНЕРГІЇ ДЛЯ ПОКРИТТЯ ПОТРЕБ НА ОПАЛЕННЯ ПРИВАТНОГО БУДИНКУ?	
62.	<i>Літвінов В. В.</i>	286
	ОПТИМІЗАЦІЯ РОЗТАШУВАННЯ ПРИСТРОЇВ FACTS ТА ПРИСТРОЇВ СВВ У ЕЕС З РОЗПОДІЛЕНОЮ ГЕНЕРАЦІЄЮ	

63. *Мамута М. С., Васильковська І. О., Кравченко І. В., Мамута О. Д.* 297  
ДОСЛІДЖЕННЯ СПОСОБІВ З'ЄДНАННЯ З ВІРТУАЛЬНИМ СЕРВЕРОМ AWS ЗА МЕРЕЖЕВИМ ПРОТОКОЛОМ SECURE SHELL
64. *Мікуліна М. О., Клещ О. В.* 302  
ПЕРЕВЕЗЕННЯ НЕБЕЗПЕЧНИХ ВАНТАЖІВ В УМОВАХ БОЙОВИХ ДІЙ
65. *Нечипоренко Д. І., Єлізаров А. П.* 308  
ІНТЕНСИФІКАЦІЯ ПРОЦЕСУ СУШІННЯ МОЛОКА
66. *Неженцев О. Б.* 312  
АНАЛІЗ ПЕРЕХІДНИХ ПРОЦЕСІВ ПРИ ГАЛЬМУВАННІ МОСТОВИХ КРАНІВ
67. *Поліщук Л. М.* 319  
ЕКОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ, СПРИЧИНЕНІ РОЗГОРТАННЯМ ВІЙСЬКОВИХ ДІЙ НА ТЕРИТОРІЇ УКРАЇНИ
68. *Романюк О. Н., Мельник О. В., Шмалюк В. А., Чехместрук Р. Ю.* 326  
ПРОГРАМНИЙ МОДУЛЬ ДЛЯ ФОРМУВАННЯ КІЛ НА ГЕКСАГОНАЛЬНОМУ РАСТРІ
69. *Сидор А. Р.* 333  
МОДЕЛЮВАННЯ НАДІЙНІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК РОЗГАЛУЖЕНИХ ЕЛЕКТРОЕНЕРГЕТИЧНИХ СИСТЕМ
70. *Соколовська І. Є., Хіжевой А. В.* 339  
ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ КОТЕЛЬНОЇ ШЛЯХОМ УТИЛІЗАЦІЇ ТЕПЛА ДИМОВИХ ГАЗІВ

#### PHYSICAL AND MATHEMATICAL SCIENCES

71. *Вигоднер І. В., Смолієнко В. О.* 344  
КЛАСИФІКАЦІЯ ЗАДАЧ МАТЕМАТИЧНОГО ПРОГРАМУВАННЯ

#### GEOGRAPHICAL SCIENCES

72. *Мисквець І. Я., Мольчак Я. О.* 349  
ВОДНО-РЕСУРСНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ВОЛИНИ І ЙОГО РАЦІОНАЛЬНЕ ВИКОРИСТАННЯ

#### GEOLOGICAL AND MINERALOGICAL SCIENCES

73. *Вушневич І. В., Копчнський К., Спарачіо С., Керран Х. А.* 353  
NEOICHOLOGICAL FRAMEWORK OF COASTAL HABITAT SHIFTS REPRESENTED BY BAHAMIAN DECAPOD BURROWS
74. *Якутчук М. А., Корчагін І. М.* 358  
PROSPECTS OF NATURAL HYDROGEN AND LIVING WATER ACCUMULATION DETECTING IN THE UNITED ARAB EMIRATES BY RESULTS OF SATELLITE IMAGES FREQUENCY RESONANCE PROCESSING

75. *Yakymchuk M. A., Korchagin I. M.* 367  
RESULTS OF APPROBATION OF DIRECT-PROSPECTING TECHNOLOGY OF SATELLITE IMAGES AND PHOTOGRAPHS FREQUENCY-RESONANCE PROCESSING ON LOCAL AREAS IN UKRAINE
76. *Федак І. О., Коваль Я. М.* 376  
АНАЛІЗ ОБВОДНЕННЯ НАФТОВИХ РОДОВИЩ З ВИКОРИСТАННЯМ ФІЛЬТРАЦІЙНИХ МОДЕЛЕЙ ПЛАСТИВ-КОЛЕКТОРІВ
77. *Чернобук О. І.* 383  
КОРЕЛЯЦІЙНО-РЕГРЕСІЙНИЙ АНАЛІЗ ВМІСТУ ГЕРМАНІЮ З МАНГАНОМ У ВУГІЛЬНОМУ ПЛАСТА С<sub>8</sub><sup>В</sup> ШАХТИ «ДНІПРОВСЬКА»

#### ARCHITECTURE

78. *Василенко Л. Г.* 391  
ЛІНЕАРНА КОМПОЗИЦІЯ НА ПЛОЩИНІ, ЯК УСВІДОМЛЕННЯ МІСТОБУДІВНОГО ОБРАЗУ
79. *Жежеріна І.* 396  
СПІВВІДНОШЕННЯ УНІКАЛЬНОГО ЛАНДШАФТУ І АРХІТЕКТУРНОЇ СПАДЩИНИ У СЕРЕДМІСТІ КИЄВА (ІСТОРІЯ І СЬОГОДЕННЯ)
80. *Козюра Ю. О., Ковальська Г. Л.* 402  
ОСОБЛИВОСТІ ПРОЕКТУВАННЯ РЕАБІЛІТАЦІЙНИХ ЦЕНТРІВ В УКРАЇНІ

#### PEDAGOGICAL SCIENCES

81. *Voiko L. M., Semakova T. O., Yakubovska O. E.* 404  
INTRODUCTION OF INNOVATIVE EDUCATIONAL TECHNOLOGIES AS MOTIVATION TO LEARN A FOREIGN LANGUAGE
82. *Бадюл Л. М.* 408  
СУТНІСТЬ ТА СТРУКТУРА ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ
83. *Базелюк В. Г., Базелюк О. В.* 411  
ЦИФРОВІ ІНСТРУМЕНТИ ЯК СКЛАДОВА ЦИФРОВОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
84. *Барановська О. В.* 418  
ДИДАКТИЧНІ УМОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ В ПОЧАТКОВІЙ ШКОЛІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ
85. *Бедь Н. М.* 423  
НАЦІОНАЛЬНО-ПАТРІОТИЧНЕ ВИХОВАННЯ НА УРОКАХ ТРУДОВОГО НАВЧАННЯ

86.	<b>Бережна Л. В.</b> ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ЯК ОРГАНІЧНА СКЛАДОВА СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГА	429
87.	<b>Васильєва Г. І., Верьовкіна Ж. Л., Бабенко М. О.</b> КОМАНДНА РОБОТА ФАХІВЦІВ (КОНСУЛЬТАНТІВ) ПІД ЧАС КОМПЛЕКСНОЇ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ОЦІНКИ РОЗВИТКУ	433
88.	<b>Волкова С., Руда Р., Мельнікова В.</b> МОДЕЛЬ ПЕРЕВІРКИ ЯКОСТІ ЗНАНЬ ПРИ ТЕСТУВАННІ	439
89.	<b>Глуховська Н. А.</b> ВИКОРИСТАННЯ КЕЙС-МЕТОДІВ НА ЗАНЯТТІ З АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ ДЛЯ СТУДЕНТІВ НЕМОВНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ	442
90.	<b>Глушман В. Д.</b> РОЗВИТОК КРИТИЧНОГО МИСЛЕННЯ ЯК ЕФЕКТИВНА ТЕХНОЛОГІЯ ФОРМУВАННЯ МИСЛЕННЯ, МОВЛЕННЯ, УЯВИ В УЧНІВ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ	451
91.	<b>Григоренко О. С., Голозубова О. В.</b> ВИХОВНА РОБОТА У ДИСТАНЦІЙНОМУ ФОРМАТІ В УМОВАХ ПЕДАГОГІЧНОГО ЗАКЛАДУ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ	458
92.	<b>Грищенко І. Д.</b> ВОКАЛЬНЕ МИСТЕЦТВО УКРАЇНИ	464
93.	<b>Гур'янова Н. М., Товарниченко К. В.</b> МУЗИЧНЕ МИСТЕЦТВО В СЕРЕДНІЙ ШКОЛІ	469
94.	<b>Діденко Н. М.</b> ІНСТРУМЕНТИ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ В МЕТОДИЦІ ВИКЛАДАННЯ УКРАЇНСЬКОЇ МОВИ ЗА ПРОФЕСІЙНИМ СПРЯМУВАННЯМ	471
95.	<b>Кожухівська Н. О.</b> ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРЕДМЕТНО-ІГРОВОГО СЕРЕДОВИЩА ЗДО	478
96.	<b>Коренева І. М., Кириєнко О. О.</b> ІСТОРИКО-РЕТРОСПЕКТИВНИЙ АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛЯ	486
97.	<b>Крикавський О. І.</b> ВИКОРИСТАННЯ ОН-ЛАЙН ДОШКИ LINO У ГУРТКОВІЙ РОБОТІ	493
98.	<b>Кудінова О. І.</b> ЛАТИНСЬКА МОВА ЯК ЗАСІБ РЕТРАНСЛЯЦІЇ ЗДОБУТКІВ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ЦИВІЛІЗАЦІЇ У СУЧАСНИЙ ОСВІТНІЙ ПРОСТІР	497
99.	<b>Левченко Ф. Г.</b> ФОРМИ ПІДГОТОВКИ ВЧИТЕЛЯ ДО РЕАЛІЗАЦІЇ ТЕХНОЛОГІЙ STEM-ОСВІТИ В ГІМНАЗІЇ	504

100.	<i>Леоненко А. О.</i> BODY PERCUSSION ЯК ЗАСІБ РИТМІЧНОГО ВИХОВАННЯ ДОШКІЛЬНИКІВ	508
101.	<i>Нестеренко О. В.</i> МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ВПРОВАДЖЕННЯ ФОРМУВАЛЬНОГО ОЦІНЮВАННЯ У ПОЧАТКОВІЙ ШКОЛІ	511
102.	<i>Нечитайло Л. Я., Гричинюк Д. С., Шеховцова А. В.</i> АДАПТАЦІЯ СТУДЕНТІВ ПЕРШОГО КУРСУ ДО НАВЧАННЯ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ В УМОВАХ ВІЙНИ	517
103.	<i>Ординович Т. С.</i> РОЗВИТОК ПІЗНАВАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ УЧНІВ НА УРОКАХ МАТЕМАТИКИ	520
104.	<i>Пак А., Левунець О. О.</i> РОЛЬ ЛІТЕРАТУРОЗНАВСТВА В ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ КОРЕЙСЬКОЇ МОВИ	527
105.	<i>Петровська А. М.</i> РОЛЬ ПЕДАГОГА У ФОРМУВАННІ ЕКОЛОГІЧНОЇ СВІДОМОСТІ ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ	533
106.	<i>Процал Ю. В.</i> ВИКОРИСТАННЯ GOOGLE АКАДЕМІЯ В ОСВІТНІЙ ТА НАУКОВО-ДОСЛІДНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ	538
107.	<i>Рибалкін І. М.</i> ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ	542
108.	<i>Савонова Г. І.</i> ОРГАНІЗАЦІЯ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ ПЕДАГОГІВ НА ОСНОВІ ІНСТРУМЕНТІВ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ	547
109.	<i>Савченко Л. Л., Савченко Д. Р., Сириця В. Є., Тіліга Т. О., Яценко М. В.</i> ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК ЗДОРОВОГО СПОСОБУ ЖИТТЯ У ДІТЕЙ ТА МОЛОДІ	554
110.	<i>Савченко М. П.</i> ІСТОРИЧНЕ КРАЄЗНАВСТВО В ПРОЄКТАХ УЧНІВ ЯК ЗАСІБ РОЗВИТКУ ЇХ ГРОМАДЯНСЬКОЇ АКТИВНОСТІ	561
111.	<i>Семко Л. П.</i> МІЖПРЕДМЕТНІ ЗВ'ЯЗКИ ЯК ОСНОВА УРОКІВ ІНФОРМАТИКИ З ПРИКЛАДНОЮ СПРЯМОВАНІСТЮ	568
112.	<i>Сосненко Є. П.</i> АНАЛІЗ РУХОВОЇ АКТИВНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ПДМУ	573
113.	<i>Ткач О. В.</i> ФОРМУВАННЯ ФОНЕМАТИЧНОГО СЛУХУ В ДІТЕЙ СТАРШОГО ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ З ДИЗАРТРІЄЮ ЗАСОБАМИ ЛОГОПЕДИЧНОЇ РИТМІКИ	577



114. *Яремович М. А., Партика С. Я.* 582  
ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ ГРОМАДЯНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ  
В УЧНІВ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ НУШ

#### PSYCHOLOGICAL SCIENCES

115. *Бондарчук О. М.* 588  
ХАРАКТЕРИСТИКА ПСИХОЛОГІЧНИХ БАР'ЄРІВ  
КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ ЖІНКИ-ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯ
116. *Бочкова Н. Л., Пеценко Н. І., Сатановська К. А.* 594  
ОБГРУНТУВАННЯ ДОЦІЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ  
РЕАБІЛІТАЦІЇ ЦИВІЛЬНОГО НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ В  
УМОВАХ ПОВНОМАСШТАБНОГО ВТОРГНЕННЯ 24 ЛЮТОГО  
2022 РОКУ
117. *Васильченко-Деружко К. А.* 599  
ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ СТУДЕНТІВ В УМОВАХ  
ВІЙНИ
118. *Головченко С. І.* 604  
АДАПТАЦІЯ МЕТОДІВ ВИЗНАЧЕННЯ КІЛЬКОСТІ  
ШКІДЛИВИХ РЕЧОВИН ДО УМОВ НАДЗВИЧАЙНИХ  
СИТУАЦІЙ
119. *Дяченко О. А., Дяченко П. І.* 609  
ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ РІЗНИХ ТИПІВ  
ТЕМПЕРАМЕНТУ ОСОБИСТОСТІ У СТУДЕНТСЬКІЙ ГРУПІ
120. *Жулковський В. В.* 617  
ПРИНЦИПИ ПОВЕДІНКИ ТА ПРАВИЛА СПІЛКУВАННЯ  
ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ  
СЛУЖБИ УКРАЇНИ
121. *Карсканова С. В., Грабенко Т. О.* 622  
РОЛЬ АРТ-ТЕРАПІЇ У РОЗВИТКУ ДИТИНИ З АУТИЗМОМ
122. *Кочубей А. В., Рабович І. В.* 627  
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ  
МЕТОДУ МОДЕЛЮВАННЯ В ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ  
МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ
123. *Недо О. О.* 635  
ДИТЯЧО-БАТЬКІВСЬКІ ВЗАЄМОСТОСУНКИ У СІМ'ЯХ ІЗ  
ГІПЕРАКТИВНИМИ ДІТЬМИ ПІД ЧАС ВІЙНИ

#### SOCIOLOGICAL SCIENCES

124. *Овдієнко О. І.* 641  
ПРОБЛЕМИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ  
РОЗВИТКУ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ
125. *Розум І. О., Первозванська Т. Р.* 646  
ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

## JOURNALISM

126. *Ковальчук П. Ю.* 652  
ІНФОРМАЦІЙНІ ВІЙНИ ТА РОСІЙСЬКІ МІФИ ПРО УКРАЇНУ
127. *Порнуліт О. О.* 659  
ЕКСТРАЛІНГВІСТИЧНІ ЧИННИКИ КОЛОКВІАЛІЗАЦІЇ  
МЕДІАКОНТИНУУМУ
128. *Сипко Л. М.* 665  
ВЕРБАЛЬНІ ЗАСОБИ ЕМОТИВНОСТІ РЕКЛАМНИХ ТЕКСТІВ

## ART

129. *Воскобойнікова В. В.* 668  
РОЗВИТОК АМАТОРСЬКОГО ХОРОВОГО СПІВУ У ФРАНЦІЇ:  
ТРАДИЦІЇ ТА ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ
130. *Кметюк Т. В.* 672  
ТВОРЧІСТЬ СВЯТОСЛАВА ВАКАРЧУКА В КОНТЕКСТІ  
ЕСТРАДНО-ВОКАЛЬНОГО МИСТЕЦТВА УКРАЇНИ
131. *Коляда Ю. А., Годлевська О. О.* 677  
ВОЛИНСЬКИЙ ФОЛЬКЛОРНИЙ ГУРТ «КРЕМПОВЕС  
КОЛЕСО» - ДУХОВНИЙ ОБЕРІГ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ
132. *Костюк Н.* 680  
ФЕДІР ДЕРЯЖНИЙ – МАЙСТЕР ВИГОТОВЛЕННЯ БАНДУР НА  
АВСТРАЛІЙСЬКОМУ КОНТИНЕНТІ
133. *Найпак Т. О.* 689  
СЦЕНІЧНА ВОКАЛЬНА МАЙСТЕРНІСТЬ СПІВАКА-  
ПОЧАТКІВЦЯ
134. *Сергієва М. Б.* 694  
ФІЛОСОФСЬКА ТА ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНА НАУКА ПРО  
СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ «СВІТОРОЗУМІННЯ» ТА «СВІТОГЛЯДУ»

## HISTORICAL SCIENCES

135. *Білостоцький С. М., Олексин А. І., Федько А. А., Гой Ю. Ю.* 703  
ОСОБЛИВОСТІ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ХРИСТИЯНСТВА НА РУСІ

## CULTUROLOGY

136. *Грицай С. Д.* 708  
ФУНКЦІЇ І СОЦІОКУЛЬТУРНЕ ПРИЗНАЧЕННЯ ФЕШН  
ФОТОГРАФІЇ
137. *Семененко А. А.* 713  
КУЛЬТУРНА ТРАВМА І КУЛЬТУРА ПАМ'ЯТІ

## LITERATURE

138. *Домріна О. О.* 718  
ЖІНОЧІ ОБРАЗИ РОМАНУ ШОЛОМ-АЛЕЙХЕМА «МАНДРІВНІ  
ЗОРІ» – УОСОБЛЕННЯ КРАСИ Й ГАРМОНІЇ СВІТУ

## POLITICAL SCIENCES

139. *Атабєгов М. І.* 723  
ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ  
ВІДНОСИН В УКРАЇНІ
140. *Карпенко О. М.* 726  
ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ КУЛЬТУРНОЇ СВІДОМОСТІ  
УКРАЇНСЬКОГО НАРОДУ В УМОВАХ РОСІЙСЬКОЇ АГРЕСІЇ
141. *Тарасенко В. В.* 730  
УКРАЇНО-ПОЛЬСЬКА ГУМАНІТАРНА СПІВПРАЦЯ: СТАН ТА  
ПЕРСПЕКТИВИ
142. *Шмагун А. В., Ковшун М. С.* 736  
СУТНІСТЬ, КЛАСИФІКАЦІЯ І ФУНКЦІЇ ПОЛІТИЧНОГО  
ЛІДЕРСТВА

## PHILOLOGICAL SCIENCES

143. *Вдовцова О. Є., Сипко Л. М.* 742  
РОЛЬ СТВОРЕННЯ ВЛАСНОГО БРЕНДУ ДЛЯ ПОЕТІВ-  
ПОЧАТКІВЦІВ
144. *Дудок Х. Р.* 745  
СТРУКТУРНО-СЕМАНТИЧНА КОМПОЗИЦІЯ ТЕРМІНА  
МОБІЛЬНОГО ЗВ'ЯЗКУ
145. *Коробова І. О., Грищук І. А.* 749  
ДОЦІЛЬНІСТЬ ВПРОВАДЖЕННЯ НОВІТНІХ МЕТОДІВ ТА  
ТЕХНОЛОГІЙ НА ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТТЯХ З АНГЛІЙСЬКОЇ  
МОВИ
146. *Корольова Н. Л.* 753  
СОЦІАЛЬНІ АПЕЛЯТИВИ ЯК НАЦІОНАЛЬНІ  
ІДЕНТИФІКАТОРИ
147. *Ланова І. В.* 755  
ОРГАНІЗАЦІЯ КОМУНІКАТИВНО СПРЯМОВАНОГО  
НАВЧАННЯ ПРИ ВИКЛАДАННІ ДИСЦИПЛІНИ «УКРАЇНСЬКА  
МОВА (ЗА ПРОФЕСІЙНИМ СПРЯМУВАННЯМ)»
148. *Луцишин Ю.-Л. А.* 758  
РЕПРЕЗЕНТАЦІЯ КОНФРОНТАТИВНИХ СТРАТЕГІЙ І ТАКТИК  
СПІЛКУВАННЯ НА ПРИКЛАДІ ІСТОРИЧНО-ДРАМАТИЧНОЇ  
КІНОСАГИ «І БУДУТЬ ЛЮДИ»
149. *Ніколаєва Н. М.* 765  
СПОСОБИ УТВОРЕННЯ КОМПОЗИТИВ З КОЛІРНИМ  
КОМПОНЕНТОМ WEISS У СУЧАСНОМУ  
НІМЕЦЬКОМОВНОМУ ПУБЛІЦИСТИЧНОМУ ТЕКСТІ
150. *Притиченко Г. В.* 771  
CONTRIBUTION OF TECHNOLOGIES IN FOREIGN LANGUAGE  
TEACHING

## PHILOSOPHICAL SCIENCES

151. *Данилова Т. В.* 775  
КОНЦЕПЦІЯ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОГО СУСПІЛЬСТВА:  
Д. БЕЛЛ І Е. ТОФФЛЕР
152. *Коваленко А. О., Бірюк Л. Я.* 779  
УКРАЇНСЬКА НАРОДНА ПІСНЯ НА УРОКАХ МУЗИЧНОГО  
МИСТЕЦТВА У ПОЧАТКОВИХ КЛАСАХ
153. *Сокол З. С., Сухорукова Н. С.* 783  
ДИЗАЙН І ФІЛОСОФІЯ: ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК НАУКИ І  
МИСТЕЦТВА

## ECONOMIC SCIENCES

154. *Нгуліанска О.* 788  
RISK MANAGEMENT FOR QUALITY ASSURANCE
155. *Адамчук В. В.* 796  
ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ  
ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ НА ОСНОВІ ПАРТНЕРСТВА  
БІЗНЕСУ, ВЛАДИ ТА ГРОМАДИ
156. *Биковець А. О.* 800  
АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ У СИСТЕМІ ФІНАНСОВОГО  
МОНІТОРИНГУ
157. *Бондаренко Н. М., Рєпіна С. О.* 804  
ОБЛІК ТА АУДИТ ГРОШОВИХ КОШТІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ  
ПОШТОВОГО ЗВ'ЯЗКУ
158. *Васильєва С. М.* 810  
ЗАГРОЗИ ІНВЕСТИЦІЙНІЙ БЕЗПЕЦІ ПІДПРИЄМСТВА:  
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИЗНАЧЕННЯ
159. *Вихор М. В.* 814  
РОЗВИТОК ЗЕЛЕНОГО ТУРИЗМУ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ  
РОЗВИТКОМ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ
160. *Вопілов Є. Р.* 821  
УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ЛОГІСТИЧНОГО СЕРВІСУ НА  
ПІДПРИЄМСТВІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ
161. *Гуменюк А. М.* 825  
ЕКОНОМІКА ВРАЖЕНЬ ТА СФЕРА ГОСТИННОСТІ:  
ІМАНЕНТНИЙ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК
162. *Данилюк А. О.* 831  
НЕЙРОМАРКЕТИНГ У ПОЗИЦІОНУВАННІ БРЕНДУ: ЯК  
ВПЛИНУТИ НА СПОЖИВЧУ СВІДОМІСТЬ
163. *Драчук Ю. З., Чейлях Д. Д.* 836  
НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ СПІЛЬНОГО БАЧЕННЯ  
«ЗЕЛЕНОГО» ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ
164. *Заяць О. І., Ярема Т. В.* 843  
ВПЛИВ ПРОМИСЛОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ІННОВАЦІЙ НА  
ПРІОРИТЕТИ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ КОМІСІЇ

165.	<i>Кисільова І. Ю., Кайрачка Н. В.</i>	845
	ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ПРОГРАМИ SMARTFIN.UA НА МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВАХ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ	
166.	<i>Козловський С. В., Синегуб П. С.</i>	849
	ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК СКЛАДОВА КЛАСИФІКАЦІЇ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ	
167.	<i>Кошеля Д. І.</i>	856
	ІДЕНТИФІКАЦІЯ БАЗОВИХ ЗАСАД ОРГАНІЗАЦІЇ БІЗНЕСУ В ІТ-СФЕРІ	
168.	<i>Куля І. Ф., Дакі Н. І.</i>	860
	СУЧАСНІ СИСТЕМИ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ	
169.	<i>Куцик П. О., Мельниченко Л. Б.</i>	872
	АКТИВИ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ УКРАЇНИ, ЇХ СТАН ТА СТРУКТУРНИЙ АНАЛІЗ	
170.	<i>Кучеренко О. В., Артюх О. В.</i>	882
	ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ СПРАВЛЯННЯ ПОДАТКУ НА ДОДАНУ ВАРТІСТЬ В УКРАЇНІ	
171.	<i>Лук'яненко Н. Е.</i>	885
	ДЕРЖАВНА ТА ІНОЗЕМНА ПІДТРИМКА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ ПІД ЧАС ТА ПІСЛЯ ВІЙНИ	
172.	<i>Ляшенко В. І., Ліщук О. В., Лук'янов А. І.</i>	894
	СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД У ПОВОЄННИЙ ПЕРІОД	
173.	<i>Манейло С. В., Гринько Т. В.</i>	904
	МЕТОДИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ШЛЯХОМ НАЛАГОДЖЕННЯ КОМУНІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ	
174.	<i>Мохонько Г. А., Хоронжук Д. В.</i>	908
	ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ В УПРАВЛІННІ ПРОЄКТАМИ	
175.	<i>Омельчак Г. В., Кошкіна А.</i>	911
	ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИЗНАЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ	
176.	<i>Пенська І. О., Ганноченко Ю. О.</i>	917
	СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ	
177.	<i>Равлінко З. П.</i>	922
	ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМСТВА: ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	
178.	<i>Сук П. Л.</i>	926
	АМОРТИЗАЦІЯ НЕОБОРОТНИХ АКТИВІВ МЕТОДОМ НА ОСНОВІ ПРИБУТКУ ВІД ІНШОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	

179. *Терент'єва Н. В., Кайрачка Н. В.* 932  
 ЗАСТОСУВАННЯ СИСТЕМИ ЦИФРОВОГО МАРКЕТИНГУ ЯК  
 ОДНОГО ІЗ МЕТОДІВ ЗАПОБІГАННЮ БАНКРУТСТВУ НА  
 ПІДПРИЄМСТВАХ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ В УМОВАХ  
 ВІЙНИ
180. *Ткачук Н. В.* 936  
 ІНВЕСТИЦІЇ У GREENFIELD-ПРОЄКТИ УКРАЇНИ
181. *Трач А. І.* 940  
 ВПЛИВ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЇ  
 НА РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ
182. *Щебликіна І. О., Фоменко С. С.* 945  
 АНАЛІЗ І ПРОБЛЕМАТИКА СУЧАСНОГО СТАНУ  
 ФОНДОВОГО РИНКУ
183. *Щебликіна І. О., Фоменко С. С.* 950  
 КРЕДИТНА ДІЯЛЬНІСТЬ БАНКІВ УКРАЇНИ ЯК ЕЛЕМЕНТ  
 ФІНАНСОВИХ ПОСЛУГ
184. *Яковенко Р. В., Чукий О. І.* 955  
 ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ОБСЛУГОВУВАННЯМ  
 ВИРОБНИЦТВА ІНСТРУМЕНТОМ НА АТ «ЕЛЬВОРТІ»
185. *Ястремська О. М., Чередниченко Ю. В.* 961  
 УДОСКОНАЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА  
 ПІДПРИЄМСТВІ

#### LEGAL SCIENCES

186. *Voloshchenko O. M.* 966  
 ON THE ISSUE OF DETERMINING THE SIGN OF ORIGINALITY  
 OF COPYRIGHT OBJECTS
187. *Бабенко О. С., Чорна А. Г.* 969  
 СУТНІСТЬ ТА МЕТА КРИМІНАЛЬНОГО ПОКАРАННЯ ЯК  
 ОДНІЄЇ ІЗ ФОРМ РЕАЛІЗАЦІЇ КРИМІНАЛЬНОЇ  
 ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ
188. *Бугайчук Ю. І., Хахуцяк О. Ю.* 973  
 ОСОБЛИВИЙ РЕЖИМ КРИМІНАЛЬНОГО ПРОВАДЖЕННЯ В  
 УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ОКРЕМІ АСПЕКТИ
189. *Бутрин-Бока Н. С.* 977  
 БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ ЯК СУБ'ЄКТ КОРПОРАТИВНИХ  
 ВІДНОСИН: СУЧАСНИЙ СТАН НАЦІОНАЛЬНОГО  
 ЗАКОНОДАВСТВА
190. *Войнов Д. С., Карпенко О. М.* 983  
 ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ У ВОГНЕВІЙ ПІДГОТОВЦІ  
 ПОЛІЦЕЙСЬКИХ: ЗАСТОСУВАННЯ МУЛЬТИМЕДІЙНИХ  
 СИСТЕМ
191. *Воржжевїтіна Г. І.* 986  
 ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ТА ПРИНЦИПИ ЕКОЛОГІЗАЦІЇ  
 СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ВИРОБНИЦТВА

192.	<i>Гамій В. О., Чорна А. Г.</i>	991
	КЛАСИФІКАЦІЯ КРИМІНАЛЬНИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ	
193.	<i>Гарсоян Л. Р., Тимашова А. А., Карповський С. В.</i>	994
	ОПЕРАТИВНО РОЗШУКОВА ДІЯЛЬНІСТЬ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ	
194.	<i>Григорчук Т. В., Чорна А. Г.</i>	998
	СИСТЕМА КРИМІНАЛЬНОГО ПРАВА	
195.	<i>Д'яченко К. А., Наливайко Л. Р.</i>	1001
	ПОРУШЕННЯ СУВЕРЕНІТЕТУ В СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ	
196.	<i>Денисовський М. Д., Кладько В. Ю.</i>	1006
	КРИМІНАЛІСТИЧНЕ ПОЧЕРКОЗНАВСТВО ТА АВТОРОЗНАВСТВО	
197.	<i>Деркачова Н. О.</i>	1012
	ПОНЯТТЯ «ПОКАРАННЯ» ЗА ЧАСІВ КИЇВСЬКОЇ РУСИ В ПРАЦЯХ МИХАЙЛА ФЛЕГОНТОВИЧА ВЛАДИМИРСЬКОГО-БУДАНОВА	
198.	<i>Довгих В. Є., Чорна А. Г.</i>	1017
	ОСУДНІСТЬ	
199.	<i>Дусяк О. С., Чорна А. Г.</i>	1021
	ФАКУЛЬТАТИВНІ ОЗНАКИ КРИМІНАЛЬНОГО ПРАВОПОРУШЕННЯ	
200.	<i>Дьяков М. В., Чорна А. Г.</i>	1025
	ТЕОРЕТИЧНА КОНЦЕПЦІЯ СКЛАДУ КРИМІНАЛЬНОГО ПРАВОПОРУШЕННЯ	
201.	<i>Євдокіменко С. А.</i>	1028
	ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ ПО БОРОТБІ ЗІ ЗЛОЧИННІСТЮ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	
202.	<i>Загородній І. В., Бабанін С. В.</i>	1034
	ДЕРЖАВНА ТАЄМНИЦЯ	
203.	<i>Карпенко О. М.</i>	1039
	ОСОБЛИВОСТІ ПОРЯДКУ ЗАСТОСУВАННЯ ЗАХОДІВ ПРИМУСУ (ВОГНЕПАЛЬНОЇ ЗБРОЇ) ПОЛІЦЕЙСЬКИМИ В УМОВАХ ДІЇ РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ	
204.	<i>Кіріна Л. І.</i>	1042
	ЄВРОПЕЙСЬКЕ ФАРМАЦЕВТИЧНЕ ЗАКОНОДАВСТВО ЯК СОЦІОГУМАНІТАРНА СКЛАДОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІДКРИТОСТІ МІСТА	
205.	<i>Коваль В. В., Чорна А. Г.</i>	1049
	КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЩОДО ЖІНОК ТА ДІВЧАТ	
206.	<i>Ковальчук І. В.</i>	1055
	КЛАСИФІКАЦІЯ КНИГ	
207.	<i>Козловська А. К., Корогод С. В.</i>	1061
	ПОТЕРПІЛИЙ У КРИМІНАЛЬНОМУ ПРАВОПОРУШЕННІ	

208.	<i>Копетан Д. С., Чорна А. Г.</i>	1064
	ПОНЯТТЯ ВІЙСЬКОВОГО КРИМІНАЛЬНОГО ПРАВОПОРУШЕННЯ	
209.	<i>Короленок К. А., Чорна А. Г.</i>	1068
	ФІЗИЧНИЙ АБО ПСИХІЧНИЙ ПРИМУС	
210.	<i>Косміна І. А., Гончаренко Н. М.</i>	1071
	МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ПОВЕДІНКИ ПОСАДОВИХ ОСІБ З ПІДТРИМАННЯ ПРАВОПОРЯДКУ	
211.	<i>Кравець Д. Ю., Бабанін С. В.</i>	1076
	ВИДИ СПІВУЧАСНИКІВ	
212.	<i>Кравець Д. Ю., Максимова М. К.</i>	1080
	ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ПРИНЦИПА ЗАКОННОСТІ З ІНШИМИ ПРИНЦИПАМИ АДМІНІСТРАТИВНОГО ПРОЦЕСУ	
213.	<i>Кравець І. І., Чорна А. Г.</i>	1084
	ПОНЯТТЯ ТА ЗМІСТ КРИМІНАЛЬНОГО ПРАВА	
214.	<i>Крижановська Є. Г., Чорна А. Г.</i>	1087
	ВИДИ ПОКАРАНЬ, ЯКІ ЗАСТОСОВУЮТЬСЯ ДО НЕПОВНОЛІТНІХ	
215.	<i>Крисько В. А., Чорна А. Г.</i>	1091
	СУБ'ЄКТ КРИМІНАЛЬНОГО ПРАВОПОРУШЕННЯ	
216.	<i>Кудяков І. О., Бабанін С. В.</i>	1094
	ПОНЯТТЯ КРИМІНАЛЬНОГО ПРАВОПОРУШЕННЯ	
217.	<i>Кузьмін Я. А., Чорна А. Г.</i>	1097
	КРИМІНАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА КРИМІНАЛЬНІ ПРАВОПОРУШЕННЯ, ВЧИНЕНІ У СТАНІ АЛКОГОЛЬНОГО, НАРКОТИЧНОГО ЧИ ІНШОГО СП'ЯНІННЯ АБО ПІД ВПЛИВОМ ЛІКАРСЬКИХ ПРЕПАРАТІВ, ЩО ЗНИЖУЮТЬ УВАГУ ТА ШВИДКІСТЬ РЕАКЦІЇ	
218.	<i>Кучеренко Д., Чорна А.</i>	1100
	ОБ'ЄКТ КРИМІНАЛЬНОГО ПРАВОПОРУШЕННЯ	
219.	<i>Мельничук Б. Д., Чорна А. Г.</i>	1103
	ВИДИ СПІВУЧАСНИКІВ	
220.	<i>Мусієнко А. О., Чорна А. Г.</i>	1107
	ОБМЕЖЕНА ОСУДНІСТЬ	
221.	<i>Омельченко А. А., Чорна А.</i>	1110
	АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ ЗАГАЛЬНОПРАВОВИХ ПРИНЦИПІВ КРИМІНАЛЬНОГО ПРАВА В УМОВАХ СУЧАСНОСТІ	
222.	<i>Пильгун Н. В., Кебкел К. О.</i>	1114
	ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ	
223.	<i>Подвірна О. В., Красько З. В.</i>	1119
	ВОЄННИЙ СТАН ЯК НЕПЕРЕБОРНА СИЛА	
224.	<i>Сівачинський І. С., Чорна А. Г.</i>	1124
	ПОНЯТТЯ КРИМІНАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ	



225.	<i>Сіверська З. Х., Чорна А. Г.</i> ВИНА	1127
226.	<i>Срібний В. Ю., Чорна А. Г.</i> ЗАТРИМАННЯ ОСОБИ, ЩО ВЧИНИЛА КРИМІНАЛЬНЕ ПРАВОПОРУШЕННЯ	1130
227.	<i>Сушицька Н. В.</i> ПРАВОВА КУЛЬТУРА ЯК ІНСТРУМЕНТ ФОРМУВАННЯ ПРАВОВОЇ ДЕРЖАВИ	1134
228.	<i>Тарасова Р. Р., Чорна А. Г.</i> ВИДИ КРИМІНАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ	1140
229.	<i>Тутова В. В., Чорна А. Г.</i> ПОНЯТТЯ КРИМІНАЛЬНОГО ПРАВОПОРУШЕННЯ	1144
230.	<i>Федоров Е. В., Чорна А. Г.</i> ПОКАРАННЯ ТА ЙОГО ВИДИ. ПРИЗНАЧЕННЯ ПОКАРАННЯ	1147
231.	<i>Царук І. В., Самороков В. О.</i> ЗЛОЧИНИ ПРОТИ ОСНОВ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ	1150
232.	<i>Янюк Н. В., Кмець А. Р.</i> АДМІНІСТРАТИВНИЙ РОЗСУД ЯК СПОСІБ РЕАЛІЗАЦІЇ ДИСКРЕЦІЙНИХ ПОВНОВАЖЕНЬ	1155