



EUROPEAN CONFERENCE

Conference Proceedings

VII International Science Conference
«Current problems of modern inventions
and theories»

October 13 - 15, 2025
Sofia, Bulgaria

CURRENT PROBLEMS OF MODERN INVENTIONS AND THEORIES

Abstracts of VII International Scientific and Practical Conference

Sofia, Bulgaria
(October 13-15, 2025)

UDC 01.1

ISBN – 979-8-89814-225-4

The VII International scientific and practical conference «Current problems of modern inventions and theories», October 13-15, 2025, Sofia, Bulgaria, 151 p.

Text Copyright © 2025 by the European Conference (<https://eu-conf.com/>).

Illustrations © 2025 by the European Conference.

Cover design: European Conference (<https://eu-conf.com/>).

© Cover art: European Conference (<https://eu-conf.com/>).

© All rights reserved.

No part of this publication may be reproduced, distributed, or transmitted, in any form or by any means, or stored in a data base or retrieval system, without the prior written permission of the publisher. The content and reliability of the articles are the responsibility of the authors. When using and borrowing materials reference to the publication is required. 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 neighboring 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.

The recommended citation for this publication is: Babushkina N., Pukhtitska N. Development and evaluation of functional sugar cookies enriched with plant-based ingredients. Abstracts of VII International Scientific and Practical Conference. Sofia, Bulgaria. Pp. 8-11.

URL: <https://eu-conf.com/en/events/current-problems-of-modern-inventions-and-theories/>

СКОВОРОДИНСЬКА КОНЦЕПЦІЯ «СРОДНОЇ ПРАЦІ» ЯК ФІЛОСОФСЬКЕ ПІДГРУНТЯ СУЧАСНОЇ ТЕОРІЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В УКРАЇНІ

Габрієлян А.А.

кандидат філософських наук
Придунайська філія
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

Городніченко І.С.

кандидат історичних наук
Придунайська філія
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

Мірошніченко О.В.

кандидат економічних наук
Придунайська філія
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

В умовах сучасних викликів стандартні теорії мотивації в Україні втрачають ефективність. Стаття обґрунтовує потенціал концепції "сродної праці" Г. Сковороди як філософської основи для гуманізації управлінських практик та підвищення залученості персоналу, що відповідає національній ментальності.

Філософська система Григорія Сковороди, що є підґрунтям для його етичних та педагогічних настанов, базується на оригінальній онтологічній моделі. Ключем до її розуміння є вчення про "три світи" та "дві натури". На думку мислителя, усе суще складається з трьох взаємопов'язаних реальностей: макрокосму (Всесвіт), мікркосму (людина) та світу символів (Біблія), який виступає сполучною ланкою, що містить у собі образи та знаки перших двох світів [9, с. 51].

Однак фундаментальним для Сковороди є не так поділ на світи, як усвідомлення їхньої подвійної природи. Кожен із цих світів має дві "натури": зовнішню — видиму, матеріальну, тлінну, — і внутрішню — невидиму, духовну, вічну. Зовнішня натура є лише тінню, "ризою" істинної, внутрішньої сутності. Так, у людині (мікркосмі) філософ розрізняє "тілесного чоловіка", видимого й тимчасового, та "справжню людину" — її духовне, невидиме серце, її істинну суть.

Саме цей дуалізм визначає головне завдання людського життя — самопізнання. На думку Сковороди, шлях до щастя лежить не через зміну зовнішнього світу, а через пізнання своєї внутрішньої, невидимої натури [6, с. 120]. Ігнорування цієї сутності та життя лише за законами видимої, матеріальної дійсності прирікає людину на неспокій, нудьгу та страждання. Таким чином, онтологічна модель Сковороди безпосередньо підводить до антропологічної

проблематики: перш ніж знайти своє місце у світі, людина повинна знайти себе, почути голос свого серця та пізнати свою "сродність", що є проявом її істинної, внутрішньої природи.

Визначивши самопізнання як головне завдання людського життя, Григорій Сковорода ставить наступне логічне питання: що саме людина повинна віднайти у своїй "внутрішній", істинній природі? Відповіддю на це є центральне поняття його етики — "сродність" (спорідненість, відповідність). Це не просто навичка чи професія, а вроджена схильність, природний дар та покликання, що є ядром особистості. На думку філософа, кожна людина від народження має "сродність" до певного виду діяльності, так само як птах народжений для польоту, а риба — для плавання.

Інструментом для пізнання власної "сродності" виступає "серце". У філософії Сковороди серце — це не стільки орган емоцій, скільки осередок "внутрішньої людини", центр інтуїтивного знання та духовних прагнень. Пізнати свою "сродність" означає "послухати своє серце", заглибитися в себе, відкинувши зовнішній тиск суспільних очікувань, моди чи прагнення до марної слави.

Саме життя у злагоді з цим внутрішнім покликом і є, за Сковородою, шляхом до справжньої самореалізації та гармонії. Коли людина займається справою, до якої не має природного хисту (веде "несродне" життя), вона вступає у конфлікт із власною природою, що неминуче породжує внутрішній неспокій, нудьгу та нещастя. І навпаки, реалізація своєї "сродності" наповнює життя сенсом, робить його цілісним та гармонійним [5, с. 119]. Таким чином, поняття "сродності" стає ключовим містком між абстрактним завданням самопізнання та його практичним втіленням у повсякденній діяльності, тобто у "сродній праці".

"Сродна праця" є логічним і практичним вінцем вчення Сковороди про самопізнання та "сродність". Якщо "сродність" — це усвідомлення свого природного покликання, то "сродна праця" — це безпосередня реалізація цього покликання в житті. На думку мислителя, діяльність, що відповідає внутрішнім нахилам людини, є найвищим благом і єдиним шляхом до щастя.

Ключова особливість цієї концепції полягає в тому, що цінність такої праці полягає не стільки в її кінцевому результаті (багатстві, славі, посаді), скільки в самому процесі, який приносить глибоке моральне задоволення та радість. Сковорода влучно формулює цей принцип у своєму відомому афоризмі: "Солодкий тому труд, котрий є сродний" [7, с. 548]. Це означає, що робота за покликанням перестає бути обтяжливим обов'язком і перетворюється на джерело енергії та натхнення.

У цій філософській системі матеріальна винагорода та суспільне визнання є вторинними, природними наслідками гармонійної діяльності, але ніколи не її самоціллю. Гонитва за зовнішніми атрибутами успіху, ігноруючи внутрішнє покликання, веде до "несродної" праці, яка, за Сковородою, є джерелом нудьги, туги та духовного занепаду. Більше того, коли кожна людина займає своє природне місце і виконує свою справу з любов'ю, усе суспільство перетворюється на гармонійний організм, де кожен приносить найбільшу користь.

Для того, щоб оцінити глибину та актуальність концепції "сродної праці", необхідно розглянути її в контексті еволюції наукових поглядів на мотивацію персоналу. Управлінська думка пройшла значний шлях від спрощених моделей "економічної людини" до складних гуманістичних концепцій, що дивним чином перегукуються з ідеями українського філософа.

Основи сучасного розуміння мотивації були закладені в середині XX століття змістовними теоріями, які намагалися визначити, що саме спонукає людину до дії. Найбільш впливові серед них наведені в таблиці 1.

Таблиця 1

Порівняльна характеристика ключових теорій змістовної мотивації

Теорія / Автор	Основна ідея	Ключові фактори мотивації
Ієрархія потреб (А. Маслоу)	Людська мотивація базується на послідовному задоволенні ієрархічно організованих потреб.	<i>Базові потреби:</i> фізіологічні, безпека. <i>Потреби вищого порядку:</i> соціальні, повага, самоактуалізація.
Двофакторна теорія (Ф. Герцберг)	Фактори, що викликають незадоволеність, та фактори, що викликають задоволеність, є різними.	<i>Гігієнічні (утримують):</i> зарплата, умови, безпека. <i>Мотиватори (спонукають):</i> досягнення, визнання, суть роботи.
Теорії Х та Y (Д. МакГрегор)	Стиль управління залежить від уявлень менеджера про природу працівника.	<i>Теорія Х (зовнішня мотивація):</i> примус, контроль, гроші. <i>Теорія Y (внутрішня мотивація):</i> відповідальність, самоспрямування.

Джерело: складено на основі [3, с. 45-78]

Ці класичні теорії вперше змістили фокус з виключно матеріального стимулювання на внутрішній світ людини, визнавши важливість її психологічних потреб у зростанні та самовираженні.

Сучасні підходи до мотивації роблять ще більший акцент на внутрішніх, психологічних аспектах праці, досліджуючи, як формується внутрішня мотивація.

Теорія самодетермінації (Е. Десі та Р. Райан): Одна з найвпливовіших сучасних теорій стверджує, що для внутрішньої мотивації та психологічного благополуччя людині необхідно задовольнити три вроджені потреби: автономію (відчуття контролю над власним життям та вибором), компетентність (відчуття ефективності та майстерності у своїй справі) та причетність (відчуття зв'язку з іншими людьми).

Теорія потоку (М. Чиксентміхай): Ця концепція описує "потік" як оптимальний психологічний стан повного занурення в діяльність, коли людина максимально сконцентрована, відчуває задоволення від процесу та втрачає відчуття часу. Такий стан виникає, коли складність завдання відповідає рівню навичок людини.

Концепція залученості (Employee Engagement): У сучасній HR-практиці це поняття означає не просто задоволеність, а глибокий емоційний та інтелектуальний зв'язок працівника з компанією та своєю роботою, що спонукає

його докладати додаткових зусиль з власної волі. Залученість прямо пов'язана з відчуттям сенсу та мети своєї діяльності [3, с. 112].

Ці теорії демонструють, що сучасний менеджмент дедалі більше визнає: найпотужнішим мотиватором є не зовнішній тиск чи винагорода, а внутрішнє прагнення до майстерності, автономії та осмисленої діяльності.

Застосування цих теорій в Україні має свою специфіку, зумовлену низкою унікальних факторів. Повномасштабне вторгнення кардинально змінило систему цінностей та пріоритетів. Поряд з базовою потребою в безпеці та стабільності, на перший план вийшли фактори нематеріальної мотивації: сенс роботи (можливість бути корисним країні, долучитися до перемоги), психологічна підтримка в колективі та ціннісна єдність з роботодавцем.

Водночас український менеджмент все ще частково долає спадщину радянської адміністративної системи з її акцентом на зовнішньому контролі (Теорія Х). Цей підхід вступає у конфлікт з європейським вектором розвитку та запитамі нового покоління фахівців, для яких свобода, гнучкість, розвиток та можливість впливати на процеси (автономія) є ключовими цінностями. Таким чином, в Україні склалося унікальне середовище, де існує гострий запит на гуманістичну, ціннісно-орієнтовану модель мотивації, яка б враховувала як глобальні тренди, так і національну ментальність [2, с. 118].

Аналіз філософської спадщини Григорія Сковороди та еволюції управлінської думки дозволяє провести глибокий компаративний аналіз, який розкриває як дивовижну прозорливість українського мислителя, так і унікальність його підходу. Цей аналіз дозволяє стверджувати, що концепція "сродної праці" є не просто історичним артефактом, а цілісною гуманістичною системою мотивації [8].

Ключові ідеї Сковороди, висловлені понад два століття тому, знаходять пряме відображення у найпрогресивніших теоріях мотивації XX та XXI століть. Точки перетину є очевидними:

1. Самореалізація як вища мета. Прагнення до "сродної праці" є, по суті, аналогом потреби в самоактуалізації за А. Маслоу. В обох концепціях людина досягає найвищого задоволення не через задоволення базових потреб, а через максимальне розкриття свого внутрішнього потенціалу та здібностей.

2. Внутрішні мотиватори. Ідея Сковороди про радість від самого процесу праці перегукується з теорією Ф. Герцберга. Радість, сенс, відповідність природі — це і є ті самі "мотиватори", які приносять глибоке задоволення, на відміну від "гігієнічних факторів" (грошей, умов), що лише усувають дискомфорт.

3. Автономія та компетентність. Основа "сродної праці" — добровільний вибір шляху відповідно до внутрішнього голосу ("серця") — є втіленням принципу автономії з теорії самодетермінації. А сама насолода від майстерного виконання справи, до якої є хист, відповідає потребі в компетентності.

Як Сковорода, так і сучасні гуманістичні теорії сходяться на тому, що найпотужнішим джерелом людської енергії є внутрішня, а не зовнішня мотивація, що базується на прагненні до сенсу, майстерності та самовираження.

Попри численні паралелі, існують і фундаментальні відмінності, що підкреслюють унікальність філософії Сковороди.

1. Джерело покликання. Сучасні теорії розглядають мотивацію переважно в психологічній площині (потреби, когнітивні установки). У Сковороди ж "сродність" має виразний духовно-етичний, майже сакральний вимір. Це не просто психологічна схильність, а божественне покликання, іскра Творця в людині.

2. Розуміння успіху. У західній управлінській парадигмі успіх найчастіше вимірюється зовнішніми, об'єктивними критеріями: кар'єрне зростання, досягнення KPI, матеріальний статок. Для Сковороди успіх — це суто внутрішній стан гармонії та злагоди зі своєю природою, незалежно від зовнішнього визнання.

3. Роль матеріальної винагороди. Якщо в сучасних теоріях гроші є важливим (хоча і не завжди мотивуючим) фактором, то у Сковороди їхня роль зведена до мінімуму. Вони є лише побічним продуктом правильно обраного шляху, а гонитва за ними як за самоціллю неминуче веде до "несродної" та нещасливої праці.

Ці відмінності систематизовано в таблиці 2.

Таблиця 2.

Компаративний аналіз концепції "сродної праці" та сучасних теорій мотивації

Критерій порівняння	Концепція "сродної праці" Г. Сковороди	Сучасні гуманістичні теорії мотивації (узагальнено)
Мета праці	Досягнення щастя та гармонії через реалізацію покликання.	Самоактуалізація, досягнення цілей, професійне зростання.
Джерело мотивації	Внутрішнє, духовне покликання ("сродність", голос серця).	Внутрішні психологічні потреби (в автономії, компетентності, причетності).
Роль матеріальної винагороди	Вторинна, наслідок "сродної" діяльності, а не її мета.	Важливий гігієнічний та/або мотивуючий фактор.
Розуміння успіху	Внутрішній стан: життя у злагоді зі своєю природою.	Переважно зовнішній стан: кар'єра, визнання, результат.
Основний фокус	Духовно-етичний вимір особистості.	Психолого-поведінковий вимір особистості.

Джерело: складено на основі [2; 3]

Філософія Сковороди не заперечує досягнення сучасного менеджменту, а здатна їх суттєво поглибити, гуманізувати та адаптувати до українського контексту. Принципи "сродної праці" можуть стати ціннісним ядром для побудови ефективної та людиноцентричної системи мотивації [4, с. 215]. Цей підхід передбачає зміну парадигми: від управління "людськими ресурсами" до створення умов для розвитку людського потенціалу.

Практична інтеграція цих ідей можлива через переосмислення ключових HR-функцій:

- Рекрутинг та відбір. Акцент зміщується з оцінки виключно професійних навичок (hard skills) на ідентифікацію цінностей та природних схильностей кандидата. Головним стає питання не "Що ви вмієте?", а "До чого лежить ваша душа і чи збігається це з нашою місією?". Це дозволяє залучати в команду людей, для яких робота в компанії буде органічним продовженням їхньої "сродності".

- Адаптація та розвиток. Замість стандартних кар'єрних планів впроваджуються індивідуальні траєкторії розвитку, що базуються на талантах та інтересах співробітника. Компанія допомагає людині знайти саме ту роль, де її здібності розкриються найкраще, що веде до максимальної самореалізації та ефективності.

- Корпоративна культура. Формується середовище, що заохочує автономію, ініціативу та відповідальність. Культура, побудована на довірі, а не на контролі, дозволяє працівникам відчувати себе не просто виконавцями, а повноцінними співавторами спільної справи, отримуючи радість від самого процесу.

- Оцінка та мотивація. Система оцінки ефективності розширюється. Поряд із традиційними KPI (ключовими показниками ефективності) враховуються рівень залученості, особистісне зростання та внесок у створення позитивного клімату. Мотивація стає переважно внутрішньою, оскільки сама діяльність приносить людині задоволення та відчуття сенсу.

Такий підхід дозволяє змістити акцент з управління "людськими ресурсами" на створення умов для розвитку людського потенціалу. У центрі цієї моделі — не компанія, що використовує людину для досягнення цілей, а людина, яка реалізує себе через діяльність у компанії, цінності якої вона поділяє. Це створює найміцніший вид мотивації, що базується на синергії особистих прагнень та організаційних цілей.

Висновок Дослідження доводить, що концепція "сродної праці" Г. Сковороди є актуальним філософським підґрунтям для гуманізації мотивації в Україні [1, с. 145]. Вона не заперечує, а ціннісно доповнює сучасні теорії, фокусуючись на самопізнанні та пошуку сенсу. Інтеграція цих принципів є шляхом до побудови стійкої внутрішньої мотивації, що відповідає запитам часу та національній ментальності.

Список літератури

1. Горський В.С. Історія української філософії: Теоретичний курс, практичні вправи, тестові завдання: Підручник для студ. вищ. навч. закладів / Горський В.С., Кислюк К.В. – К: Либідь, 2004. – 271 с.
2. Катерина Откович Сродна праця у філософії Григорія Сковороди як концепція розвитку та формування цінностей впродовж життя. Вісник Львівського університету. Серія філос.-політолог. студії. 2023. Випуск 48, с.113-119
3. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотивація персоналу : підручник. Київ : КНЕУ, 2011. 397 с.

4. Кримський С. Б. Під сигнатурою Софії. Київ : Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2008. 367 с.
5. Наталія Дічек Людина і смисл її життя у творчості Г.Сковороди Український педагогічний журнал . 2022. № 3 с. 116-126
6. Попович М. В. Григорій Сковорода: філософія свободи. Київ : Наукова думка, 2007. 256 с.
7. Сковорода Г. С. Повна академічна збірка творів / за ред. Л. Ушкалова. 2-ге вид., стер. Харків : Майдан, 2016. 1400 с.
8. Ушкалов Л.В. Григорій Сковорода: символ духовної культури від давнини до сьогодення. Науково-освітній портал «Григорій Савович Сковорода» URL: <https://skovoroda.man.gov.ua/ua/article/hryhorii-skovoroda-symvol-dukhovnoi-kultury-vid-davnyny-do-sohodennia>
9. Чижевський Д. І. Філософія Г. С. Сковороди. Харків : Прапор, 2004. 272 с.

TABLE OF CONTENTS

AGRICULTURAL SCIENCES		
1.	Babushkina N., Pukhtitska N. DEVELOPMENT AND EVALUATION OF FUNCTIONAL SUGAR COOKIES ENRICHED WITH PLANT-BASED INGREDIENTS	8
ARCHITECTURE, CONSTRUCTION		
2.	Butenko S. THE IMPACT OF RECYCLED AGGREGATES ON THE STRENGTH AND DURABILITY OF REINFORCED CONCRETE STRUCTURES	12
ECONOMY		
3.	Hasanov H. NATIONAL INNOVATION SYSTEMS AND SUSTAINABLE ECONOMIC GROWTH: RETHINKING DEVELOPMENT MODELS IN EMERGING ECONOMIES	15
4.	Курицький В.С. ТРАНСФОРМАЦІЯ СТРУКТУРНИХ ЕЛЕМЕНТІВ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ ПІД ВПЛИВОМ ЦИФРОВІЗАЦІЇ	18
5.	Пушкар І.В., Сімагутіна І.В. СИСТЕМА ПОКАЗНИКІВ АНАЛІЗУ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ПІДПРИЄМСТВА	22
6.	Фролов С.О. ЕКСПЕРТНІ МЕТОДИ ОЦІНКИ ПОКАЗНИКІВ РІВНЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ	25
HISTORY		
7.	Ярмолюк О.О., Візитів Ю.М. (НЕ)ВИДИМІСТЬ ГЕНОЦИДУ РОМІВ НА СТОРІНКАХ ШКІЛЬНИХ ПІДРУЧНИКІВ ІСТОРІЇ УКРАЇНИ	29
JURISPRUDENCE		
8.	Вереша Р.В. СПЕЦИФІЧНІ ТЕРМІНОЛОГІЧНІ КОНСТРУКЦІЇ УМИСЛУ ПРИ ВЧИНЕННІ КРИМІНАЛЬНО ПРОТИПРАВНОГО ПОСЯГАННЯ	34

9.	Мех С.Ю. ОСНОВНІ ЗАСАДИ МЕТОДИКИ ВИКЛАДАННЯ ВОГНЕВОЇ ПІДГОТОВКИ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ	37
10.	Сліпченко Є.С. ВИБОРИ В УМОВАХ ВОЄННОГО КОНФЛІКТУ: ПРАКТИЧНІ ТА ПРАВОВІ АСПЕКТИ	41
MEDICINE		
11.	Bob A. DIAGNOSTIC SIGNIFICANCE OF ALLERGIC INFLAMMATION MARKERS IN BRONCHIAL ASTHMA IN YOUNG PATIENTS	44
12.	Hryhoriev D. SURFACE MICRORELIEF OF ENAMEL AND DENTIN AFTER DIFFERENT CAVITY PREPARATION METHODS	47
13.	Antonyshyn I., Radchuk V., Horyn K. COMPARATIVE ANALYSIS OF AGE DISPARITIES IN PREVENTIVE BEHAVIOR, RISK FACTORS, AND BARRIERS TO DENTAL CARE (YOUTH VS. ADULTS)	49
14.	Кравченко Б. ТЮТЮНОВА АГРЕСІЯ, ЯК ВИКЛИК ДЛЯ СТОМАТОЛОГІЧНОЇ ПРАКТИКИ	51
PEDAGOGY		
15.	Boyko O. T. TEACHING IN WARTIME: PEDAGOGICAL ADAPTATION AND EMOTIONAL SUPPORT	53
16.	Білик О.В., Обіцька О.М., Цугорка Я.М. ЕКОЛОГІЧНА ОСВІТА ЧЕРЕЗ ІНТЕГРАЦІЮ МИСТЕЦЬКИХ ПРОЄКТІВ У НУШ	55
17.	Дяченко К.О., Бондар В.Г. ВИХОВАННЯ ЛЮБОВІ, ПОВАГИ ТА ВДЯЧНОСТІ ДО ЧЛЕНІВ РОДИНИ ЯК ПРОЯВУ ЦІННІСНОГО СТАВЛЕННЯ ДИТИНИ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ	59
18.	Лучкевич М.М. ІННОВАЦІЙНА ПАРАДИГМА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ІТ-ФАХІВЦІВ НА ОСНОВІ МЕТОДОЛОГІЇ DEVOPS	62

19.	Москаленко Є., Проха А. ІНТЕГРОВАНІ УРОКИ ЯК УМОВА АКТИВІЗАЦІЇ ПІЗНАВАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ УЧНІВ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНИМИ ПОТРЕБАМИ	65
20.	Просяник С.О. ОПТИМІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВИКЛАДАЧІВ ЗВО В ОНЛАЙН-ОСВІТІ	68
21.	Трофимчук С.І., Федорова Н.В. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК ЧИТАННЯ У ДІТЕЙ З ПОРУШЕННЯМ МОВЛЕННЯ	71
22.	Юрчук К.І., Федорова Н.В. ПРОБЛЕМА ЗАСТОСУВАННЯ СЕНСОРНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ ДЛЯ АКТИВІЗАЦІЇ МОВЛЕННЯ ДІТЕЙ В ПСИХОЛОГО- ПЕДАГОГІЧНІЙ ЛІТЕРАТУРІ	74
PHILOLOGY		
23.	Bosa T.S., Lazarchuk S.F. TRANSLATION OF POETIC WORKS (BASED ON GOETHE'S POEMS)	77
24.	Limborsky I., Li V. CURRENT PROBLEMS OF TRANSLATING BLACK HUMOR: MODERN THEORIES AND INNOVATIVE APPROACHES	84
25.	Арташова О.В. НЕОЛОГІЗМИ, ЩО ВИНИКЛИ ВНАСЛІДОК СВІТОВОЇ ПАНДЕМІЇ COVID-19: ЛІНГВІСТИЧНИЙ ТА ПЕРЕКЛАДАЦЬКИЙ АСПЕКТИ	86
26.	Габрієлян А.А., Городніченко І.С., Мірошніченко О.В. СКОВОРОДИНСЬКА КОНЦЕПЦІЯ "СРОДНОЇ ПРАЦІ" ЯК ФІЛОСОФСЬКЕ ПІДґРУНТЯ СУЧАСНОЇ ТЕОРІЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В УКРАЇНІ	89
27.	Голікова Н.С. ЛЕКСИКО-ГРАМАТИЧНІ НЕОЛОГІЗМИ В ПАРАДИГМІ СУЧАСНОЇ ІНТЕГРАТИВНОЇ ЛІНГВОСТИЛІСТИКИ (НА МАТЕРІАЛІ ХУДОЖНЬОЇ ПРОЗИ ПАВЛА ЗАГРЕБЕЛЬНОГО)	96

28.	Зайд М.М. РОЛЬ МЕДІА ЛІНГВІСТИЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ СТУДЕНТІВ У ПРОЦЕСІ ОВОЛОДІННЯ АНГЛІЙСЬКОЮ МОВОЮ	100
29.	Форманова С.В. ПАЛІНФРАЗІЯ В СУЧАСНОМУ МОВЛЕННІ	102
PHILOSOPHY		
30.	Лаврівський В., Карім Ель Гуессаб ФІЛОСОФІЯ АДВОКАТСЬКОГО ЗАХИСТУ ПРАВ ТА СВОБОД ЛЮДИНИ	107
POLITICS		
31.	Білоцерківська О.М. ЕКЗИСТЕНЦІЙНА ЛЕГІТИМНІСТЬ У ЛІМІНАЛЬНОМУ СТАНІ: ПАРАДОКС ТЕМПОРАЛЬНОГО РОЗРИВУ ТА РИЗИКИ ПОСТВОЄННОЇ РЕІНКОРПОРАЦІЇ	109
32.	Зєнкін М. ВПЛИВ ЕМОЦІЙНОГО КОНТЕНТУ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ НА ПОЛІТИЧНУ ПОВЕДІНКУ ВИБОРЦІВ	112
PSYCHOLOGY		
33.	Данчевський М.М., Онуфрієва Л.А. ОСОБИСТІСНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРАЦІВНИКІВ, СХИЛЬНИХ ДО МАНІПУЛЮВАННЯ У МІЖОСОБИСТІСНІЙ ВЗАЄМОДІЇ	117
34.	Комісаренко С.Л. СІМЕЙНА АДАПТАЦІЯ ЯК УМОВА СІМЕЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ В КРИЗОВОМУ СУСПІЛЬСТВІ	123
35.	Рак О.О. ЗАСТОСУВАННЯ СЕНДПЛЕЙ-ТЕРАПІЇ У ПСИХОЛОГІЧНІЙ РЕАБІЛІТАЦІЇ ПІДЛІТКІВ ІЗ ПРОЯВАМИ ПОСТТРАВМАТИЧНОГО СТРЕСОВОГО РОЗЛАДУ	125
36.	Чайковська О.М., Роїк В.В. ОСОБЛИВОСТІ МІЖОСОБИСТІСНИХ ВЗАЄМИН У СІМ'Ї	128
TECHNICAL SCIENCES		
37.	Madimarova G.S., Sutormin N.S., Medetkhan A.B. OGRAPHIC AND GEODETIC SURVEYS FOR THE RECONSTRUCTION OF IRRIGATION NETWORKS IN THE ALMATY REGION	131

38.	Podorozhnyi O., Kochuk S. PROTOTYPE OF A HARDWARE-SOFTWARE COMPLEX FOR MULTI-PARAMETER AIR QUALITY MONITORING	135
39.	Samchenko T., Chernysh R., Pozdnyakova M. AN ANALYSIS OF THE COMBUSTION PATTERNS OF GAS FOUNTAINS WAS CONDUCTED	138
40.	Доля К. В. СИСТЕМА "ЛЮДИНА-МАШИНА", РОЗПОДІЛ ФУНКЦІЙ В ТАКИХ СИСТЕМАХ	140
41.	Несін В.В. ВИЗНАЧЕННЯ СТАНУ ПІДГОТОВКИ ДЕТАЛЕЙ ПІД ЗВАРЮВАННЯ ЗА ВТОРИННИМИ ХАРАКТЕРНИМИ ОЗНАКАМИ ПОВЕРХНЕВИХ НЕМЕТАЛЕВИХ ВКЛЮЧЕНЬ В ЗВАРНИХ ШВАХ	144
TOURISM		
42.	Головач І.І., Ковальчук В.В. ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЗАСТОСУВАННЯ ЗАСОБІВ ТУРИЗМУ ДЛЯ РОЗВИТКУ КООРДИНАЦІЇ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ	147