



# **МЕТОДОЛОГІЯ СУЧАСНИХ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ**

**ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ  
учасників ХХІІ Міжнародної  
науково-практичної конференції  
(26–27 лютого 2026 р., м. Харків)**

**Харків 2026**

Міністерство освіти і науки України  
Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди (Україна),  
ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет» (Україна),  
Вірменський державний педагогічний університет імені Х. Абовяна (Вірменія),  
Батумський державний університет імені Шота Руставелі (Грузія),  
Телавський державний університет імені Якоба Гогобашвілі (Грузія),  
Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка (Україна),  
Куявсько-Поморська Вища Школа в Бидгощі (Польща)

# **МЕТОДОЛОГІЯ СУЧАСНИХ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ**

**ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ**  
учасників XXII Міжнародної  
науково-практичної конференції  
(26–27 лютого 2026 р., м. Харків)

Харків  
2026

**УДК [37:001]«20»**

*Рекомендовано редакційно-видавничою радою Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди (протокол № \_\_ від \_\_.\_\_.2026 р.)*

**Методологія сучасних наукових досліджень :** збірник наукових праць учасників XXII Міжнародної науково-практичної конференції (26–27 лютого 2026 р., м. Харків) / за наук. ред. К. Юр'євої. Харків : ХНПУ імені Г.С. Сковороди, 2026. \_\_\_\_ с.

**Мови видання:** українська, англійська, німецька, польська

Для наукових працівників, викладачів закладів вищої освіти, учителів, вихователів, здобувачів вищої освіти. Може використовуватись у навчальному процесі на всіх рівнях вищої освіти.

Усі статті пройшли рецензування, зберігають авторську редакцію. Всю відповідальність за зміст публікацій несуть автори.

**Організаційний комітет конференції:**

**Юрій БОЙЧУК** – голова організаційного комітету, доктор педагогічних наук, професор, член-кореспондент НАПН України, ректор Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди (Харків, Україна)

**Світлана БЕРЕЖНА** – заступник голови організаційного комітету, доктор філософських наук, професор, проректор з наукової, інноваційної та міжнародної діяльності Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди (Харків, Україна)

**Майя БОЛКВАДЗЕ** – доктор філологічних наук, асистент-професор департаменту педагогічних наук Батумського державного університету імені Шота Руставелі (Батумі, Грузія)

**Людмила ГАВРІЛОВА** – доктор педагогічних наук, професор, незалежний дослідник (Аахен, Німеччина)

**Микола ДАНИЛЮК** – доктор філософії з педагогіки, доцент, доцент кафедри музичного мистецтва Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди (Харків, Україна)

**Далі ДОБОРДЖГІНІДЗЕ** – доктор філологічних наук, асистент-професор Департаменту європейських студій Батумського державного університету імені Шота Руставелі (Батумі, Грузія)

**Маріам ІСПІРЯН** – кандидат педагогічних наук, доцент, проректор з навчально-наукової роботи Вірменського державного педагогічного університету імені Хачатуря Абовяна (Єреван, Вірменія)

**Володимир КАРАПЕТАН** – доктор психологічних наук, професор, професор кафедри вікової та педагогічної психології Вірменського державного педагогічного університету ім. Х. Абовяна (Єреван, Вірменія)

**Мелс МКРТУМЯН** – доктор психологічних наук, професор, професор кафедри загальної психології Вірменського державного педагогічного університету імені Хачатуря Абовяна (Єреван, Вірменія)

**Рузанна ПЕТРОСЯН** – кандидат педагогічних наук, доцент, декан факультету педагогічної психології та соціології Вірменського державного педагогічного університету імені Хачатуря Абовяна (Єреван, Вірменія)

**Алла СОКОЛОВА** – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри музичного мистецтва Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди (Харків, Україна)

**Лела ТАВДГІРІДЗЕ** – доктор педагогічних наук, професор, професор департаменту педагогіки Батумського державного університету імені Шота Руставелі (Батумі, Грузія)

**Марина ТКАЧЕНКО** – кандидат педагогічних наук, доцент, координатор наукової роботи факультету мистецтв Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди (Харків, Україна)

**Володимир ФОМІН** – доктор педагогічних наук, професор, декан факультету мистецтв Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди (Харків, Україна)

**Нато ШЕРОЗІЯ** – доктор педагогічних наук, асоційований професор департаменту педагогічних наук Батумського державного університету імені Шота Руставелі (Батумі, Грузія)

**Катерина ЮР'ЄВА** – заступник голови, вчений секретар організаційного комітету, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри музичного мистецтва Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди (Харків, Україна)

**Олександра ЯНКОВИЧ** – доктор габілітований, професор, завідувач кафедри педагогіки дошкільної та початкової освіти Куявсько-Поморської Академії (Бидгощ, Польща)

**Редакційна колегія:**

**Катерина ЮР'ЄВА** – головний редактор, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри музичного мистецтва Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди (Харків, Україна)

**Далі ДОБОРДЖГІНІДЗЕ** – доктор філологічних наук, асистент-професор Департаменту європейських студій Батумського державного університету імені Шота Руставелі (Батумі, Грузія)

**Володимир КАРАПЕТЯН** – доктор психологічних наук, професор, професор кафедри вікової та педагогічної психології Вірменського державного педагогічного університету ім. Х. Абовяна (Єреван, Вірменія)

**Аліна КРИВОБОКОВА** – редактор редакційно-видавничого відділу Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди (Харків, Україна)

**Тамар МІКЕЛАДЗЕ** – доктор педагогічних наук, асоційований професор, завідувач департаменту освітніх наук, Телавський державний університет імені Якоба Гогобашвілі (Телаві, Грузія)

**Алла СОКОЛОВА** – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри музичного мистецтва Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди (Харків, Україна)

**Володимир ФОМІН** – доктор педагогічних наук, професор, декан факультету мистецтв Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди (Харків, Україна)

**Неллі ХАЧАТРЯН** – пошукувач кафедри психології розвитку та освіти Вірменського державного педагогічного університету ім. Х. Абовяна (Єреван, Вірменія)

**Олена ШАПОВАЛОВА** – начальник редакційно-видавничого відділу Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди (Харків, Україна)

**Олександра ЯНКОВИЧ** – доктор габілітований, професор, завідувач кафедри педагогіки дошкільної та початкової освіти Куявсько-Поморської Академії (Бидгощ, Польща)



**МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ  
В ПЕДАГОГІЦІ ТА ПСИХОЛОГІЇ  
І НОВІТНІ РЕЗУЛЬТАТИ В ГАЛУЗІ**

Катерина КРИВОБОК 

кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри менеджменту, бізнесу і адміністрування,  
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

Аліна ВІНОГРАДСЬКА

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти  
за спеціальністю С4 Психологія,  
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця  
м. Харків, Україна

## ПСИХОЛОГІЧНІ МЕХАНІЗМИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСТВА ТА АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В КРИЗОВИХ УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ: ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК КЛЮЧОВИЙ РЕСУРС

**Анотація.** У статті досліджено психологічні механізми формування лідерства та адаптації персоналу в кризових умовах воєнного часу. Особливу увагу приділено емоційному інтелекту як ключовому ресурсу ефективного управління, що забезпечує стресостійкість, емоційну стабільність і здатність до підтримки командної взаємодії. Визначено основні компоненти емоційного інтелекту, які сприяють зниженню рівня тривожності, формуванню довіри та підвищенню мотивації працівників. Обґрунтовано, що розвиток емоційного інтелекту лідера є важливим фактором забезпечення психологічної безпеки колективу та підвищення адаптивності організації в умовах війни.

**Ключові слова:** психологічні механізми, лідерство, адаптація персоналу, кризові умови, емоційний інтелект, психологічна стійкість.

**Abstract.** The article examines psychological mechanisms of leadership formation and personnel adaptation in crisis conditions of wartime. Special attention is given to emotional intelligence as a key managerial resource that ensures stress resistance, emotional stability, and effective team interaction. The main components of emotional intelligence that reduce anxiety, strengthen trust, and increase employee motivation are identified. It is substantiated that the development of a leader's emotional intelligence is an important factor in ensuring psychological safety and enhancing organizational adaptability under wartime conditions.

**Keywords:** psychological mechanisms, leadership, personnel adaptation, crisis conditions, emotional intelligence, psychological resilience.

**Постановка проблеми та її актуальність.** Сучасні нестабільні кризові умови воєнного часу вимагають нових підходів до процесу психологічної адаптації персоналу, який є ключовим ресурсом успішного розвитку підприємства та економіки держави. Як ключовий ресурс на сьогодні можна виділити емоційний інтелект, який допомагає персоналу сформувати лідерські якості, що є необхідною рисою успішної психологічної адаптації працівників та призводить до швидшого досягнення цілей розвитку організації. Таким чином, актуальність цієї статті обумовлена необхідністю глибшого розуміння



[Creative Commons Attribution  
NonCommercial 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

психологічних механізмів, що формують лідерство та адаптацію персоналу в умовах воєнного стану, а також ролі емоційного інтелекту як фундаментального ресурсу, що сприяє підвищенню ефективності управлінських рішень, згуртованості колективу і психічного благополуччя працівників. Це дозволить не лише розширити теоретичні уявлення про кризове лідерство, а й запропонувати практичні рекомендації для менеджерів, HR-практиків та організацій, що функціонують у високостресових умовах [1; 5; 9].

В умовах постійної невизначеності, загроз фізичній безпеці, економічного тиску та психоемоційного навантаження підприємства вимушені не лише забезпечувати безперервність бізнес-процесів, а й адаптуватися до нових вимог зовнішнього середовища. У цьому контексті лідерство стає не лише інструментом управління, а й ключовим механізмом психологічної стабілізації колективу, підвищення мотивації, згуртованості та професійної ефективності персоналу. Особливої уваги потребують ті психологічні механізми, які лежать в основі формування лідерських компетенцій та адапційних реакцій працівників в умовах воєнного стресу. Стресові реакції, тривога, підвищена вразливість, емоційне вигорання – це не окремі побічні ефекти, а системні явища, що безпосередньо впливають на рішення, ефективність взаємодії та здатність організації до виживання і розвитку. У таких умовах традиційні підходи до управління людьми, які фокусуються виключно на раціональних чи продуктивних показниках, виявляються недостатніми. Натомість вихідними факторами успішної адаптації стають психологічні ресурси особистості лідера і персоналу.

**Аналіз основних досліджень і публікацій.** Значний теоретико-методологічний і практичний внесок у дослідження даної проблеми зробили вітчизняні і закордонні учені: Д. Гоулман, Д. Карузо, Дж. Мейер, Е. Маккі, П. Саловей, Р. Бар-Он, Р. Дафт, Р. Купер, У. Бенніс, О. Залужний та ін. Але, незважаючи на велику кількість досліджень в цій тематиці, питання аналізу емоційного інтелекту для формування психологічного механізму лідерства та адаптації персоналу в кризових умовах воєнного часу не було проаналізовано достатньою мірою [1; 2; 3; 7].

**Метою** статті є дослідження психологічних механізмів формування лідерських якостей та адаптації персоналу в умовах кризових викликів воєнного часу, а також обґрунтування ролі емоційного інтелекту як ключового ресурсу, що забезпечує ефективність управлінських рішень, психологічну стійкість працівників, згуртованість колективу та здатність організації функціонувати в умовах підвищеної невизначеності й стресу.

Одним із найважливіших психологічних ресурсів виступає емоційний інтелект – здатність усвідомлювати, розуміти та регулювати власні емоції і емоції інших. Емоційний інтелект дозволяє лідерам ефективно комунікувати, підтримувати мотивацію в умовах стресу, формувати довірчі відносини та допомагати команді трансформувати тривогу у конструктивну діяльність. Незважаючи на вагомість цього ресурсу в кризових умовах, наукові дослідження щодо його ролі у формуванні ефективного лідерства та адаптації персоналу під час війни залишаються недостатньо систематизованими. При цьому міжнародні дослідження також демонструють зростаючу потребу у вивченні психоемоційних аспектів управлінської діяльності в екстремальних умовах, що свідчить про глобальну значущість проблеми.

**Виклад основного матеріалу.** Велика кількість авторів досліджували поняття лідерства та поняття адаптації в тому числі і їх психологічні складові, але саме процес взаємозалежності емоційного інтелекту та формування психології лідера недостатньо був розглянутий. Сучасні умови постійного стресу, в яких знаходиться персонал підприємства, вимагає постійної психологічної підтримки для більш швидкої адаптації до кризових умов, у яких на сьогодні існують підприємства в Україні, що вимушені працювати в умовах воєнного часу. Ідеальний лідер у сучасних кризових умовах – це емоційно зрілий керівник, який уміє керувати власними емоціями та розуміти почуття інших. Саме завдяки цьому він здатний створити для команди відчуття ясності й змістовності роботи, а також надихнути людей на вільну реалізацію творчих ідей у професійній діяльності, це саме те чого сьогодні не вистачає робітникам для покращення процесу психологічної адаптації персоналу [5; 6].

Емоційний інтелект є однією з ключових якостей лідера в умовах невизначеності, небезпеки та високого психологічного навантаження, особливо під час воєнного стану в Україні. Саме він визначає здатність керівника зберігати стійкість, підтримувати людей і забезпечувати ефективність команди. Розглянемо більш докладно взаємозв'язок емоційного інтелекту на психологію формування лідерства в кризових умовах воєнного стану в Україні у табл. 1.

Таблиця 1

**Психологічні особливості формування лідерства за допомогою емоційного інтелекту в умовах воєнного стану**

Компонент емоційного інтелекту	Психологічні особливості лідера в кризі	Як проявляється в умовах війни	Адаптаційний вплив на команду	Практичні інструменти розвитку
Самоусвідомлення	Усвідомлення власних емоцій, стану, реакцій на стрес	Лідер розуміє, коли ним керує страх, паніка, злість	Зменшує емоційні «вибухи», стабілізує атмосферу	щоденник емоцій, саморефлексія, психологічні паузи
Внутрішня мотивація	Здатність підтримувати сенс діяльності, незважаючи на ризики	Лідер не здається навіть при руйнуванні планів або втраті ринку	Формується командна витривалість, менше вигорання	формування місії, постановка коротких цілей, метод «малих перемог»
Соціальні навички	Уміння комунікувати, переконувати, знижувати конфлікти	Лідер швидко організовує взаємодію при евакуації, релокації, кризових рішеннях	Підвищується згуртованість, зменшуються чутки й хаос	кризова комунікація, командні зустрічі, прозорість рішень
Емоційна стабільність	Здатність залишатися врівноваженим у нестабільних умовах	Відсутність «емоційних гойдалок» навіть у критичних ситуаціях	Колектив менше панікує, працює продуктивніше	психологічна гігієна, режим відпочинку, обмеження негативних новин
Психологічна підтримка персоналу	Лідер здатен бути «опорою» без надмірного контролю	Враховує емоційне виснаження, забезпечує підтримку і людяність	Знижується рівень стресу, менше конфліктів та звільнень	корпоративні психологічні консультації, групи підтримки, гнучкий графік

Продовження таблиці 1

Управління конфліктами	Уміння стримувати агресію і напругу в колективі	Конфлікти через втому, страх, нерівномірне навантаження	Підвищується взаємоповага, зберігається дисципліна	медіація, правила комунікації, метод «я-повідомлень»
Лідерство через приклад	Особиста витримка, дисципліна, людяність	Лідер працює поруч із командою, не перекладає відповідальність	Команда наслідує поведінку, зростає продуктивність	самоорганізація, управління часом, участь у спільних завданнях

Отже, в умовах воєнного стану лідерство формується та проявляється не лише через професійні компетенції, управлінські навички чи стратегічне мислення, а передусім через психологічну стійкість і здатність керувати емоціями – як власними, так і емоціями колективу. Саме тому емоційний інтелект виступає ключовим чинником ефективного кризового лідерства. Проведений аналіз показує, що в умовах війни зростає значення самоусвідомлення керівника, оскільки під впливом постійної тривоги, інформаційного перенавантаження та ризику для життя людина часто діє імпульсивно. Лідер, який здатен усвідомлювати власний психологічний стан, краще контролює поведінку, швидше відновлюється після стресових ситуацій та демонструє стабільність у прийнятті рішень. Це створює у працівників відчуття впевненості та опори.

Важливою психологічною особливістю кризового лідерства є саморегуляція, яка проявляється у здатності стримувати паніку, агресію або роздратування. У воєнний період співробітники часто перебувають у стані хронічного стресу, тому будь-яка емоційна нестабільність керівника здатна посилити напруження, викликати конфлікти й знизити працездатність колективу. Таким чином, керівник із високим рівнем самоконтролю виконує роль психологічного стабілізатора організації. Особливої уваги потребує внутрішня мотивація лідера, яка в умовах воєнного стану трансформується у здатність зберігати цілеспрямованість і підтримувати робочий процес навіть за умов руйнування планів, втрати клієнтів, скорочення ресурсів або релокації бізнесу. Саме внутрішня мотивація дозволяє лідеру демонструвати приклад витривалості, не здаватися під тиском обставин і мотивувати працівників діяти попри страх та невизначеність [2; 8; 9].

Не менш значущою складовою емоційного інтелекту в кризовому управлінні є емпатія, яка в умовах війни набуває особливої актуальності. Працівники можуть переживати втрату близьких, вимушене переселення, фінансову нестабільність, психологічні травми, що безпосередньо впливає на їхню поведінку та продуктивність. Лідер, який виявляє емпатію, здатний краще розуміти стан підлеглих, коригувати стиль управління, запобігати професійному вигоранню та знижувати рівень емоційної напруги в колективі. Це підвищує довіру та згуртованість персоналу [4; 6].

В умовах війни ефективне лідерство також залежить від соціальних навичок керівника, зокрема його здатності до кризової комунікації. В умовах постійних змін, тривоги, відключень електроенергії та порушення логістики працівники потребують чітких інструкцій, прозорості та оперативного інформування. Лідер, який володіє навичками комунікації, зменшує хаос, запобігає поширенню чуток і підтримує організованість діяльності. Одним із ключових висновків є те, що в кризових умовах керівник повинен мати високу толерантність до невизначеності, оскільки у воєнний період неможливо прогнозувати стабільність ринку, доступність ресурсів чи безпеку працівників. Лідер із

розвиненим емоційним інтелектом здатний швидко адаптуватися, приймати рішення в умовах ризику, розробляти альтернативні сценарії та забезпечувати гнучкість управлінської системи. Це сприяє виживанню підприємства та збереженню його конкурентоспроможності [4; 8].

Також важливо підкреслити роль лідера як психологічної опори для команди. У воєнних умовах зростає потреба персоналу в підтримці, розумінні та емоційній безпеці. Підтримувальний стиль управління сприяє збереженню працездатності, лояльності персоналу та мінімізує ризики звільнення кваліфікованих працівників. Лідерство в кризі все більше базується на людяності та довірі, а не лише на адміністративному контролі. Крім того управління конфліктами в умовах воєнного стану є необхідною компетенцією. Через втому, психологічне виснаження, нерівномірний розподіл навантаження та фінансові труднощі конфлікти стають більш імовірними. Лідер із високим емоційним інтелектом здатний знижувати агресію в команді, будувати конструктивний діалог і зберігати робочу атмосферу, що позитивно впливає на продуктивність підприємства.

**Висновки.** Лідер у воєнний час виконує функцію не лише організатора процесів, а й формувача сенсу та надії. Працівники потребують чіткого розуміння, заради чого вони продовжують працювати, як їхня діяльність впливає на стійкість організації, країни та суспільства. Лідер, який здатен сформулювати спільну місію, зміцнює моральний дух колективу, підвищує командну витривалість та підтримує прагнення до відновлення і розвитку. В умовах воєнного стану емоційний інтелект перетворюється на стратегічний ресурс організації, оскільки він забезпечує: психологічну стабільність керівника; ефективність кризових рішень; підтримку персоналу; формування довіри; збереження мотивації та згуртованості команди; адаптацію підприємства до постійних змін.

Отже, емоційний інтелект є одним із найважливіших факторів формування сучасного кризового лідерства, оскільки дозволяє керівнику діяти як координатор, мотиватор і психологічний стабілізатор у складних соціально-економічних умовах. Розвиток емоційного інтелекту лідера в умовах війни сприяє підвищенню ефективності управління персоналом, зміцненню корпоративної культури та забезпеченню стійкості підприємства в довгостроковій перспективі.

### **Список використаних джерел**

1. Бенніс У. *Як стають лідерами* / пер. з англ. О. О. Вірязова. Харків : Гуманітарний центр, 2001. 152 с.
2. Емоційний інтелект у бізнесі: факти, статистика. URL: <http://www.akademiki.biz/biblioteka-jivoi-informacii/vse-ob-emotsionalnom-intellekte/34-eg-fakt>.
3. Книш А. Є. *Емоційний інтелект лідера у сфері бізнесу* : навч. посіб. / за заг. ред. О. Г. Романовського, С. В. Калашникової. Київ : Пріоритети, 2016. 40 с.
4. Козловська С. Г., Падурець Г. І., Чудаєва І. Б. Емоційний портрет менеджера. *Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту. Економіка і менеджмент*. 2012. № 2(12). С. 141–156.
5. Kanova O., Kryvobok K., Gruzina I. Adaptive management and leadership in crisis contexts: Sustaining volunteer engagement in Ukraine during martial law. *Ukrainian Journal of Applied Economics and Technology*. 2025. Vol. 10, no. 4. P. 17–21.

6. Kanova O., Kryvobok K., Omarov E. Conflict management in entrepreneurship: Strategies, communication, and leadership. *Ukrainian Journal of Applied Economics and Technology*. 2024. № 2. P. 128–133. DOI: <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2024-2-21>

7. Kanova O., Kryvobok K., Omarov E. The impact of leadership on personnel development under the influence of digital transformation. *Ukrainian Journal of Applied Economics and Technology*. 2025. № 3. P. 220–225. DOI: <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2025-3-43>

8. Kryvobok K., Kinas I., Omarov E. The role of leadership in the context of personnel development in the global environment. *Naukovi perspektyvy*. 2024. № 3(45). P. 545–548. DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-3\(45\)](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-3(45))

9. Mazorenko O., Lepeyko T., Mazorenko Y. Priority directions of enterprises development in war conditions based on the implementation of information technologies and digital tools. *Economic Scope*. 2024. № 192. P. 35–42. DOI: <https://doi.org/10.30838/ep.192.35-42>



Україна, 61002, Харків  
вул. Алчевських, 29

У збірці представлено результати актуальних наукових досліджень науковців, викладачів, учителів, вихователів, докторантів, здобувачів третього (освітньо-наукового), другого (магістерського) і першого (бакалаврського) рівнів вищої освіти, здобувачів загальної середньої освіти – учасників **XXII Міжнародної науково-практичної конференції «Методологія сучасних наукових досліджень»** (Харків, 26–27 лютого 2026 р.) з України, Бразилії, Грузії, Данії, Канади, Китайської Народної Республіки, Литви, Німеччини, Польщі.

Для наукових працівників, викладачів закладів вищої освіти, учителів, вихователів, здобувачів вищої освіти. Може використовуватись у навчальному процесі на всіх рівнях вищої освіти і в теоретичних наукових дослідженнях.