



EUROPEAN CONFERENCE

Conference Proceedings

V International Scientific and Practical Conference
«Comprehensive research in modern science: methods and
results»

October 05–07, 2026
Krakow, Poland

COMPREHENSIVE RESEARCH IN MODERN SCIENCE: METHODS AND RESULTS

Abstracts of V International Scientific and Practical Conference

Krakow, Poland
(October 05 - 07, 2026)

UDC 01.1

ISBN – 979-8-90553-913-8

The V International scientific and practical conference «Comprehensive research in modern science: methods and results», October 05 - 07, 2026, Krakow, Poland, 205 p.

Text Copyright © 2026 by the European Conference (<https://eu-conf.com/>).

Illustrations © 2026 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: Shylo B., Zvarych V. Ensemble diagnostic system for label noise in hepatotoxicity data of drug-like compounds. Abstracts of V International Scientific and Practical Conference. Krakow, Poland. Pp. 24-26.

URL: <https://eu-conf.com/en/events/comprehensive-research-in-modern-science-methods-and-results/>

9.	Лаптев В.І., Плахотник Д.Г. РАННЄ ВІЯВЛЕННЯ КОНФЛІКТІВ У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ ЯК НАПРЯМ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ	39
10.	Черніченко В.В. ЕКОНОМІКА ТУРБОТИ ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ	44
EDUCATION		
11.	Bokova P., Domnich V. TRANSFORMATION OF FOREIGN LANGUAGE EDUCATION IN THE CONTEXT OF THE DEVELOPMENT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE TECHNOLOGIES	48
12.	Fed I., Diordiieva A. ФОРМУВАННЯ ЕКОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ В УЧНІВ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ	53
13.	Bilova N.K. DEVELOPING THE ARTISTIC-EDUCATIONAL CREATIVITY OF MASTER'S STUDENTS IN MUSIC ARTS DURING PEDAGOGICAL INTERNSHIP	56
14.	Sikaliuk A. DEVELOPING LEARNER AUTONOMY IN TEACHING ENGLISH OF MASTER'S STUDENTS	59
15.	Іващенко Д.Д. ПРАКТИКА ЕМПАУЕРМЕНТУ В ДОШКІЛІ: СПРИЯННЯ СТАНОВЛЕННЮ ДИТИНИ ЯК АГЕНТА ЗМІН СТАЛОГО МАЙБУТНЬОГО	64
16.	Агіляр Т.В.В., Пилипченко В.В. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРИРОДНИЧО-ЕКОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДІТЕЙ СТАРШОГО ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ В УМОВАХ ОСВІТИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ	68
17.	Гуляк О.Б. HOLISTIC LEARNING APPROACH TO FOREIGN LANGUAGE TRAINING AT HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS	74

РАННЄ ВИЯВЛЕННЯ КОНФЛІКТІВ У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ ЯК НАПРЯМ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Лаптев В'ячеслав Ігорович

д.е.н., професор
ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків

Плахотник Діана Германівна

здобувачка другого (магістерського) рівня

ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків

Сучасні умови функціонування підприємств характеризуються високою динамічністю соціально-трудових відносин, зміною організаційних структур, трансформацією змісту праці та підвищенням вимог до результативності персоналу. За таких умов взаємодія працівників, керівників і структурних підрозділів може супроводжуватися виникненням суперечностей, пов'язаних із розподілом ресурсів, трудових функцій, відповідальності, повноважень, відмінностями у цілях та інтересах учасників трудового процесу. Конфлікти є закономірним явищем організаційного життя, однак за відсутності своєчасного управлінського реагування вони можуть негативно впливати на соціально-психологічний клімат, продуктивність праці, якість комунікацій та стабільність трудового колективу.

У зв'язку з цим важливим завданням удосконалення системи управління конфліктами на підприємстві є перехід від переважно реактивного реагування на вже сформовані конфлікти до їх раннього виявлення та профілактики. Такий підхід передбачає систематичне спостереження за станом соціально-трудових відносин, визначення передумов конфліктних ситуацій, їх діагностику та своєчасне застосування відповідних управлінських заходів.

Проблематика управління конфліктами на підприємстві у сучасних дослідженнях розглядається з позицій діагностичного, превентивного та управлінського підходів. Ачкасова Л. М., Водолажська Т. О. та Бекетов Ю. О. розглядають конфлікт як об'єкт управління, акцентуючи увагу на визначенні його причин, учасників та можливих наслідків [1]. Водночас Назаров Н. К. та Лугова В. М. обґрунтовують доцільність застосування соціальних технологій залежно від стадії розвитку конфлікту, зокрема діагностичних технологій на передконфліктній стадії [2].

Важливим доповненням є підхід Назарової Г. В., яка розглядає моніторинг конфліктних ситуацій як систематичне спостереження за проявами конфліктності, конфліктогенами, причинами та динамікою конфліктів [3]. У поєднанні з профілактичним підходом, представленим у роботі Сороки О. та

Близнюк О. [4], це створює основу для переходу від реагування на вже сформовані конфлікти до їх своєчасного попередження.

Зарубіжні дослідження доповнюють цей підхід організаційним і поведінковим аспектами. Saundry R., Fisher V. та Kinsey S. підкреслюють значення взаємодії HR-фахівців, керівників і працівників у процесі управління конфліктами [6], тоді як Marzionna P. показує, що одна й та сама ситуація може по-різному сприйматися її учасниками [5]. Це свідчить про необхідність врахування не лише зовнішніх проявів конфліктності, а й оцінок самих працівників.

Таким чином, аналіз наукових джерел свідчить, що раннє виявлення конфліктів доцільно розглядати як самостійний напрям удосконалення системи управління конфліктами на підприємстві. При цьому моніторинг забезпечує отримання інформації про стан соціально-трудових відносин, діагностика дозволяє визначити причини та характер проблемної ситуації, а соціальні технології створюють інструментарій для подальшого управлінського впливу.

Метою дослідження є обґрунтування ролі раннього виявлення конфліктів у трудовому колективі та визначення основних елементів моніторингу конфліктних ситуацій як напряму удосконалення системи управління конфліктами на підприємстві.

Для досягнення поставленої мети доцільно розглядати конфлікт не лише як уже сформоване протистояння між учасниками трудових відносин, а як процес, що має певну динаміку та передумови виникнення. До переходу у відкриту фазу конфлікту можуть формуватися суперечності у цілях, інтересах, потребах або способах виконання трудових завдань. Саме на цьому етапі підприємство має можливість запобігти ескалації.

Раннє виявлення конфлікту пропонується розуміти як систематичний процес виявлення та оцінювання ознак виникнення конфліктної ситуації до переходу її у відкриту фазу. Такий процес має бути інтегрований у систему управління персоналом та передбачати регулярний збір інформації про стан соціально-трудових відносин. Основним інструментом раннього виявлення є моніторинг конфліктних ситуацій. Його завданням є не лише фіксація вже наявних конфліктів, а й виявлення змін, які можуть свідчити про формування конфліктної ситуації. Відповідно, моніторинг повинен мати безперервний або періодичний характер залежно від особливостей діяльності підприємства.

Доцільно виділити декілька груп індикаторів, які можуть використовуватися для раннього виявлення конфліктів. Перша група характеризує зміни у міжособистісній комунікації. До таких ознак належать збільшення кількості непорозумінь, скорочення конструктивної взаємодії, уникнення контактів між окремими працівниками, зростання кількості взаємних претензій та негативних оцінок діяльності колег.

Друга група індикаторів пов'язана з організаційною поведінкою працівників. Потенційними сигналами конфліктної ситуації можуть бути зниження готовності до співпраці, відмова від участі у спільному вирішенні завдань, зростання кількості запізнь і прогулів, погіршення трудової дисципліни,

зниження якості виконання завдань або збільшення кількості помилок. Водночас такі показники не можуть автоматично свідчити про наявність конфлікту, оскільки можуть бути зумовлені іншими причинами. Тому їх доцільно аналізувати комплексно.

Третя група охоплює показники соціально-психологічного стану колективу. До них можна віднести рівень довіри між працівниками, задоволеність внутрішніми комунікаціями, оцінку взаємодії з керівництвом, відчуття справедливості розподілу завдань і винагород, рівень залученості та готовність працівників висловлювати власну позицію.

Четверта група пов'язана з кадровими показниками. Підвищення плинності персоналу, збільшення кількості звернень і скарг, повторюваність трудових спорів або зростання кількості випадків звільнення з окремого підрозділу можуть бути додатковими сигналами проблем у соціально-трудовай взаємодії. Важливим є не лише абсолютне значення показника, а його зміна в динаміці та відхилення від звичайного для підприємства рівня.

Моніторинг зазначених показників доцільно поєднувати з безпосереднім вивченням думок працівників. Для цього можуть застосовуватися анкетування, індивідуальні бесіди, інтерв'ю, соціометричні дослідження, фокусовані групові обговорення та анонімні канали зворотного зв'язку. Застосування декількох методів дозволяє отримати більш повну картину стану трудового колективу. При цьому важливим є розмежування моніторингу та діагностики. Моніторинг передбачає систематичне спостереження за станом та змінами у соціально-трудових відносинах, тоді як діагностика спрямована на встановлення причин виявленої проблеми, визначення її учасників, характеру та рівня загострення. Тому ці процеси мають послідовно доповнювати один одного.

З урахуванням положень щодо застосування соціальних технологій управління конфліктами [2] процес раннього виявлення доцільно пов'язати з певною послідовністю управлінських дій. На першому етапі здійснюється моніторинг соціально-трудових відносин та виявляються потенційні ознаки напруженості. На другому етапі проводиться діагностика причин і характеру проблемної ситуації. На третьому етапі оцінюється рівень її конфліктності та потенційні наслідки для трудового колективу й підприємства. На четвертому етапі визначається необхідний спосіб управлінського реагування. На п'ятому етапі здійснюється контроль результатів та повторне оцінювання ситуації. Важливим результатом такого підходу є можливість диференціювати управлінські заходи залежно від рівня розвитку конфліктної ситуації. Якщо виявлено лише передумови конфлікту, доцільними можуть бути уточнення розподілу трудових функцій, покращення комунікації, зміна організації спільної роботи, індивідуальні консультації та профілактичні заходи. Якщо конфлікт уже актуалізувався, можуть застосовуватися переговори, медіація, залучення HR-фахівця або іншого нейтрального учасника.

При цьому важливе значення має компетентність керівників та працівників служби управління персоналом. Результати дослідження Saundry R., Fisher V. та Kinsey S. свідчать про важливість взаємодії HR-фахівців із лінійними

керівниками та іншими учасниками трудових відносин у процесі управління конфліктами [6]. Отже, для забезпечення раннього виявлення необхідно не лише створити формальні процедури моніторингу, а й забезпечити доступність каналів комунікації між працівниками, керівниками та HR-службою.

Окремого значення набуває проблема інтерпретації отриманої інформації. Як зазначає Marzionna P., різні учасники трудових відносин можуть по-різному визначати сутність однієї конфліктної ситуації, що безпосередньо впливає на вибір способу управлінського реагування [5]. Тому результати моніторингу не повинні автоматично трактуватися як доказ вини певного працівника. Їх необхідно розглядати як інформаційну основу для подальшої діагностики та встановлення причин суперечності.

На основі узагальнення наукових підходів пропонується розглядати систему раннього виявлення конфліктів як складову загальної системи управління конфліктами підприємства, яка поєднує п'ять взаємопов'язаних елементів: моніторинг, діагностику, оцінювання, управлінське реагування та контроль. Така послідовність дозволяє забезпечити безперервність процесу управління та не обмежувати його лише реагуванням на відкриті конфлікти. Моніторинг у цій системі забезпечує своєчасне отримання інформації про зміни у трудовому колективі. Діагностика визначає причини та особливості проблемної ситуації. Оцінювання дозволяє встановити рівень її небезпечності та можливі наслідки. Управлінське реагування передбачає вибір конкретного способу впливу відповідно до характеру ситуації. Контроль забезпечує перевірку результативності вжитих заходів та виявлення можливого повторного загострення.

Таким чином, раннє виявлення конфліктів не слід ототожнювати лише з фіксацією скарг або вже наявних конфліктних ситуацій. Його зміст полягає у постійному спостереженні за динамікою соціально-трудових відносин та виявленні сукупності сигналів, які можуть свідчити про формування конфліктної ситуації. Такий підхід відповідає логіці превентивного управління та створює можливості для своєчасного застосування соціальних технологій. Удосконалення системи управління конфліктами на підприємстві доцільно здійснювати через посилення її діагностично-превентивної складової. Раннє виявлення конфліктів має ґрунтуватися на систематичному моніторингу соціально-трудових відносин, комплексному використанні кількісних і якісних методів діагностики та диференційованому управлінському реагуванні. Запропонована послідовність «моніторинг – діагностика – оцінювання – реагування – контроль» дозволяє перенести акцент із подолання вже сформованого конфлікту на своєчасне виявлення його передумов. Практичне значення такого підходу полягає у можливості зменшення ймовірності ескалації конфліктних ситуацій, підтриманні конструктивної взаємодії працівників та підвищенні результативності системи управління персоналом підприємства.

Список літератури

1. Ачкасова Л. М., Водолажська Т. О., Бекетов Ю. О. Управління конфліктами на підприємстві. *Економіка транспортного комплексу*. 2022. Вип. 40. С. 22–34. URL: <https://doi.org/10.30977/ЕТК.2225-2304.2022.40.22>.
2. Назаров Н. К., Лугова В. М. Застосування соціальних технологій управління конфліктами у соціально-трудо́вій сфері. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2023. Т. 8. № 2. С. 287–295. URL: <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2023-2-41>.
3. Назарова Г. В. Моніторинг конфліктних ситуацій / Г. В. Назарова // Менеджмент персоналу: підручник / за заг. ред. д. е. н., проф. В. Брича. Тернопіль : ЗУНУ, 2023. Розділ 18. С. 519–548. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/30461>.
4. Сорока О., Близнюк О. Управління конфліктними ситуаціями в сучасних організаціях. *Економіка та суспільство*. 2023. № 56. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-139>.
5. Marzionna P. Is this workplace bullying? How ideas about conflict shape conflict management strategies. *British Journal of Industrial Relations*. 2023. Vol. 61, No. 2. P. 366–391. URL: <https://doi.org/10.1111/bjir.12712>.
6. Saundry R., Fisher V., Kinsey S. Disconnected human resource? Proximity and the (mis)management of workplace conflict. *Human Resource Management Journal*. 2021. Vol. 31, No. 2. P. 476–492. URL: <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12318>.

Scientific publications

MATERIALS

The V International Scientific and Practical Conference
«Comprehensive research in modern science: methods and results»

Krakow, Poland
(October 05 - 07, 2026)