



EUROPEAN CONFERENCE

Conference Proceedings

VI International Scientific and Practical Conference
«Scientific progress of the digital age: concepts,
methodology, and practical solutions»

October 12–14, 2026
Sofia, Bulgaria

SCIENTIFIC PROGRESS OF THE DIGITAL AGE: CONCEPTS, METHODOLOGY, AND PRACTICAL SOLUTIONS

Abstracts of VI International Scientific and Practical Conference

Sofia, Bulgaria
(October 12 - 14, 2026)

UDC 01.1

ISBN – 979-8-90553-914-5

The VI International scientific and practical conference «Scientific progress of the digital age: concepts, methodology, and practical solutions», October 12 - 14, 2026, Sofia, Bulgaria, 89 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: Veresha R. Subjective mistake of law or fact in the commission of a crime: a comparative legal study. Abstracts of VI International Scientific and Practical Conference. Sofia, Bulgaria. Pp. 52-56.

URL: <https://eu-conf.com/en/events/scientific-progress-of-the-digital-age-concepts-methodology-and-practical-solutions/>

TABLE OF CONTENTS

AGRICULTURE		
1.	Дирда В.О. ТРАНСФОРМАЦІЯ АГРАРНОГО СЕКТОРУ НА ЗАСАДАХ АЛЬТЕРНАТИВНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ: СИНЕРГІЯ ОСВІТИ, НАУКИ ТА ВИРОБНИЦТВА	6
2.	Зеленянська Н.М., Рябий М.І., Мавров В.Г. СУЧАСНІ МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИРОБНИЦТВА СЕРТИФІКОВАНОГО САДИВНОГО МАТЕРІАЛУ ВИНОГРАДУ	9
ARCHITECTURE, CONSTRUCTION		
3.	Керб Д.С. КЛАСИФІКАЦІЯ СУЧАСНИХ РЕАБІЛІТАЦІЙНИХ ЦЕНТРІВ ДЛЯ ОСІБ З ВАДАМИ ОПОРНО РУХОВОГО АПАРАТУ ТА АМПУТАЦІЯМИ	13
4.	Любич В.В. GIS-ТЕХНОЛОГІЇ У ПЛАНУВАННІ СИСТЕМИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ МІСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ	17
BIOLOGY AND BIOCHEMISTRY		
5.	Kunakh O.M., Іванюк Д.А. STRUCTURE AND DIVERSITY OF THE TREE COMMUNITY OF THE DR. STEFAN KOWNAS ARBORETUM (SZCZECIN, POLAND)	22
COMPUTER SCIENCE		
6.	Азарний Д.І. МЕЖІ ЕФЕКТИВНОСТІ АНСАМБЛЮВАННЯ МОДЕЛЕЙ ДЛЯ ВИЯВЛЕННЯ ДИПФЕЙКОВИХ ЗОБРАЖЕНЬ	27
ECONOMICS		
7.	Касьмін Д.С., Кокоріна А.В. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	30
8.	Лаптев В.І., Карімов Р.С. ОСНОВНІ БАР'ЄРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВЕТЕРАНІВ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ	34

ОСНОВНІ БАР'ЄРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВETERANІВ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

Лаптев В'ячеслав Ігорович

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

Карімов Ренат Сергійович

здобувач другого (магістерського) рівня
ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків

Повномасштабна війна в Україні зумовила масштабні зміни у сфері зайнятості та актуалізувала проблему повернення ветеранів до цивільного професійного середовища. Зі збільшенням кількості осіб, які завершують військову службу та повертаються до цивільного життя, питання їх участі у трудовій діяльності набуває не лише соціального, а й економічного значення. Працевлаштування ветеранів передбачає не просте відновлення їхньої економічної активності, а проходження складного процесу професійного переходу, пов'язаного з визначенням подальшої професійної траєкторії, пошуком відповідного місця роботи та адаптацією до відмінних від військових умов організації праці.

Особливість цього процесу полягає в тому, що можливості професійної інтеграції ветеранів визначаються сукупною дією чинників різного рівня. З одного боку, значення мають професійні компетентності, можливість їх застосування у цивільній сфері, потреба у перекваліфікації та набутті нових навичок. З іншого боку, результативність працевлаштування залежить від готовності роботодавців враховувати специфіку військового досвіду, створювати належні умови праці та забезпечувати професійну адаптацію. Додатковий вплив мають особливості функціонування інституційної системи підтримки зайнятості, доступність професійного навчання та узгодженість відповідних програм із потребами сучасного ринку праці.

У науковій літературі проблема професійної інтеграції ветеранів розглядається через різні аспекти їх повернення до цивільної зайнятості. Демченко К. О. досліджує забезпечення працевлаштування ветеранів у контексті соціально-економічної політики держави, акцентуючи увагу на поєднанні заходів підтримки зайнятості, професійної підготовки та створенні умов для повернення ветеранів до економічної активності [1]. Такий підхід дозволяє розглядати проблеми працевлаштування не як результат окремих труднощів ветерана, а як наслідок взаємодії індивідуальних, організаційних та інституційних чинників. Азьмук Н. А. пов'язує професійну та освітню реінтеграцію ветеранів із необхідністю їх включення до цивільного ринку праці

[2]. Важливим аспектом при цьому є відповідність наявних компетентностей ветеранів вимогам сучасного ринку праці та можливість отримання нових професійних навичок. Отже, професійно-кваліфікаційна невідповідність може виступати одним із суттєвих бар'єрів працевлаштування, особливо для ветеранів, військовий досвід яких складно безпосередньо трансформувати у вимоги цивільних професій.

Цей аспект розвивають Котенко С. І. та Богдан Е. І., які акцентують увагу на проблемах і перспективах перекваліфікації ветеранів [3]. Необхідність набуття нових компетентностей зумовлена як зміною професійних планів ветеранів, так і невідповідністю окремих видів військового досвіду вимогам цивільного ринку праці. Таким чином, недостатня доступність або результативність професійного навчання може посилювати бар'єри переходу від військової до цивільної зайнятості.

Окрему групу проблем становлять бар'єри працевлаштування ветеранів із тяжкими пораненнями та іншими обмеженнями, які можуть впливати на можливість виконання певних видів роботи. Петренченко С. розглядає проблеми ринку праці та можливості працевлаштування важкопоранених комбатантів, що актуалізує питання відповідності умов праці індивідуальним можливостям працівника [4]. У такому випадку бар'єр може виникати не лише через професійні характеристики кандидата, а й через недостатню готовність робочого середовища до необхідної адаптації.

Зарубіжні дослідження дозволяють розширити розуміння зазначених проблем. Dexter J. С., досліджуючи перехід американських ветеранів до цивільної зайнятості, виявив проблеми, пов'язані з недостатнім розумінням роботодавцями військового досвіду та компетентностей ветеранів, нечіткістю процедур найму та нерозумінням особливостей системи компенсацій і соціальних виплат [5]. Автор наголошує, що частина труднощів виникає не через недостатність потенціалу ветеранів, а через неготовність цивільного роботодавця належним чином інтерпретувати їхній досвід і забезпечити зрозумілий процес входження в організацію.

Подібні результати отримали Romaniuk M., Kidd C., Banfield M. та Batterham P. J. на основі якісного дослідження досвіду австралійських ветеранів. Автори виокремили труднощі, пов'язані з початком професійної діяльності після служби, перенесенням військових навичок у цивільні професії, міжособистісними та культурними відмінностями, а також організаційними особливостями цивільних робочих місць [6]. Серед проблем також розглядаються рольова невизначеність, недостатність зворотного зв'язку, відмінності у структурі організації та прояви стигматизації й дискримінації.

Таким чином, аналіз наукових підходів дозволяє стверджувати, що бар'єри працевлаштування ветеранів мають комплексний характер. Вони охоплюють професійно-кваліфікаційну невідповідність, труднощі трансформації військового досвіду у цивільні компетентності, обмеження доступу до професійного навчання, недостатню адаптованість робочого середовища, організаційні труднощі, а також недостатню готовність роботодавців до роботи

з ветеранами. Водночас ці бар'єри взаємопов'язані, оскільки професійна невизначеність може посилювати труднощі пошуку роботи, а відсутність адаптаційних умов на підприємстві може ускладнювати збереження вже отриманого робочого місця.

Метою дослідження є систематизація основних бар'єрів працевлаштування ветеранів на сучасному ринку праці та визначення напрямів їх подолання в межах удосконалення системи підтримки зайнятості.

Для досягнення поставленої мети бар'єри працевлаштування ветеранів доцільно розглядати як сукупність обмежень, які перешкоджають отриманню, виконанню та збереженню роботи відповідно до професійних можливостей і потреб ветерана. Такий підхід дозволяє вийти за межі розуміння проблеми лише як труднощів пошуку вакансії та врахувати весь процес переходу до цивільної зайнятості.

Першу групу становлять професійно-кваліфікаційні бар'єри. Вони пов'язані з невідповідністю частини військових компетентностей вимогам цивільних професій, недостатньою поінформованістю щодо можливостей їх застосування, необхідністю перекваліфікації або набуття додаткових компетентностей. Особливістю цього бар'єру є те, що проблема може полягати не у відсутності професійного досвіду ветерана, а в складності його коректного представлення та оцінювання на цивільному ринку праці.

Другу групу становлять інформаційно-організаційні бар'єри. Вони охоплюють недостатню поінформованість про актуальні вакансії, можливості професійного навчання та програми підтримки зайнятості, а також складність процедур пошуку роботи та працевлаштування. Для роботодавців аналогічною проблемою може бути відсутність чітких процедур взаємодії з кандидатами-ветеранами та недостатнє розуміння особливостей їх професійного досвіду.

Третю групу формують бар'єри, пов'язані з умовами праці та організаційним середовищем. Навіть після отримання роботи ветеран може зіткнутися з відмінностями між військовою та цивільною організаційною культурою, нечітким розподілом ролей, недостатнім зворотним зв'язком, відмінностями у форматах командної роботи та стилях комунікації. Зарубіжні дослідження показують, що саме такі організаційні відмінності можуть ускладнювати не лише отримання, а й збереження роботи.

Четверту групу становлять соціальні та поведінкові бар'єри. Вони проявляються у труднощах взаємодії з цивільним трудовим середовищем, відмінностях у професійній комунікації та необхідності адаптації до нової професійної ролі. Для окремих ветеранів складність може становити саме перехід від чітко структурованого військового середовища до організацій, де функції, відповідальність і критерії результативності визначаються інакше.

П'яту групу становлять бар'єри з боку роботодавців. До них можна віднести недостатнє розуміння цінності військового досвіду, стереотипне сприйняття ветеранів, побоювання щодо їх адаптації, недостатню готовність змінювати організацію праці та відсутність практик підтримки після працевлаштування. Дослідження зарубіжних авторів свідчать, що нерозуміння роботодавцями

військових компетентностей та наявність стигматизації можуть безпосередньо ускладнювати отримання роботи ветеранами.

Шосту групу становлять інституційні бар'єри, пов'язані з функціонуванням системи підтримки працевлаштування. Їх проявами можуть бути недостатня узгодженість між державними, освітніми та роботодавчими інституціями, фрагментарність програм професійної підтримки та недостатній зв'язок між професійною підготовкою і реальним попитом на робочу силу. Подолання таких бар'єрів потребує не окремого заходу, а координації діяльності основних суб'єктів політики зайнятості.

На основі узагальнення наукових підходів доцільно розглядати бар'єри працевлаштування ветеранів як систему взаємопов'язаних професійних, інформаційно-організаційних, соціально-трудових, адаптаційних, роботодавчих та інституційних обмежень. Їх взаємодія може посилювати складність переходу ветерана до цивільної зайнятості. Наприклад, труднощі трансформації військового досвіду у цивільні компетентності можуть поєднуватися з недостатнім розумінням цього досвіду роботодавцем, а відсутність професійної підготовки може ускладнювати подальшу адаптацію на робочому місці.

Відповідно, подолання бар'єрів має здійснюватися за декількома взаємопов'язаними напрямками. Першим є вдосконалення механізмів професійної діагностики та перекваліфікації ветеранів із орієнтацією на актуальний попит роботодавців. Другим є підвищення поінформованості роботодавців щодо можливостей використання військових компетентностей у цивільній професійній діяльності. Третім є розвиток адаптаційних практик на підприємствах, зокрема наставництва, супроводу та поступового включення ветерана в трудовий колектив. Четвертим є посилення координації між державою, роботодавцями, закладами освіти та інституціями підтримки ветеранів.

Таким чином, основні бар'єри працевлаштування ветеранів на сучасному ринку праці мають комплексний характер і не можуть бути подолані лише шляхом збільшення кількості вакансій. Проблема охоплює відповідність професійних компетентностей вимогам цивільного ринку праці, можливості професійного розвитку, готовність роботодавців, умови праці та особливості адаптації до цивільного професійного середовища. Удосконалення системи працевлаштування ветеранів доцільно здійснювати на основі комплексного підходу, який поєднує професійну підготовку, підтримку під час пошуку роботи, підвищення готовності роботодавців та супровід після працевлаштування. Це створює передумови не лише для розширення зайнятості ветеранів, а й для підвищення стійкості їх участі у трудовій діяльності та соціально-економічній інтеграції.

Список літератури

1. Демченко К. О. Забезпечення працевлаштування ветеранів війни в системі соціально-економічної політики держави. *Ефективна економіка*. 2026. № 3. URL: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2026.3.91>.

2. Азьмук Н. А. Соціально-економічна та освітня реінтеграція ветеранів до ринку праці: український контекст. *Вісник економічної науки України*. 2023. № 2 (45). С. 117–122. URL: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2023.2\(45\).117-122](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2023.2(45).117-122).
3. Котенко С. І., Богдан Е. І. Інтеграція захисників у ринок праці України: проблеми та перспективи перекваліфікації ветеранів. *Економіка та суспільство*. 2025. № 78. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-78-25>.
4. Петренченко С. Проблеми ринку праці та можливості працевлаштування важкопоранених комбатантів. *Psychology Travelogs*. 2025. № 1. URL: <https://doi.org/10.31891/PT-2025-1-12>.
5. Dexter J. C. Human resources challenges of military to civilian employment transitions. *Career Development International*. 2020. Vol. 25, No. 5. P. 481–500. URL: <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2019-0032>.
6. Romaniuk M., Kidd C., Banfield M., Batterham P. J. Obtaining and retaining employment post military service: A qualitative analysis of challenges experienced by Australian veterans. *Journal of Employment Counseling*. 2023. Vol. 60, No. 2. P. 72–88. URL: <https://doi.org/10.1002/joec.12199>

Scientific publications

MATERIALS

The VI International Scientific and Practical Conference
«Scientific progress of the digital age: concepts, methodology, and practical
solutions»

Sofia, Bulgaria
(October 12 - 14, 2026)