



ISSUE
N°78



EUROPEAN OPEN
SCIENCE SPACE

COLLECTION OF SCIENTIFIC PAPERS



6th INTERNATIONAL
SCIENTIFIC
AND PRACTICAL
CONFERENCE

NEW HORIZONS
IN SCIENTIFIC RESEARCH:
CHALLENGES
AND SOLUTIONS

MARCH 9-11, 2026, MARSEILLE, FRANCE





**EUROPEAN OPEN
SCIENCE SPACE**

Proceedings of the **6th** International Scientific
and Practical Conference

**"New Horizons in Scientific Research:
Challenges and Solutions"**

March 9-11, 2026

Marseille, France

Collection of Scientific Papers

France, 2026

UDC 01.1

Collection of Scientific Papers with the Proceedings of the 6th International Scientific and Practical Conference «New Horizons in Scientific Research: Challenges and Solutions» (March 9-11, 2026, Marseille, France). European Open Science Space. 2026.

ISBN 979-8-89704-962-2 (series)
DOI 10.70286/EOSS-09.03.2026



The conference is included in the Academic Research Index ReserchBib International catalog of scientific conferences.



The conference is registered in the database of scientific and technical events of UkrISTEI to be held on the territory of Ukraine (Certificate №1055 dated 22.12.2025).



The materials of the conference are publicly available under the terms of the CC BY-NC 4.0 International license.

The materials of the collection are presented in the author's edition and printed in the original language. The authors of the published materials bear full responsibility for the authenticity of the given facts, proper names, geographical names, quotations, economic and statistical data, industry terminology, and other information.

ISBN 979-8-89704-962-2

<i>Гарват О., Волченко І.</i> ТРАНСФОРМАЦІЯ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ У ПОВНОЦІННІ ТОРГОВІ МАЙДАНЧИКИ.....	67
<i>Ачкасова О., Передрій Т.</i> МЕХАНІЗМИ ВРЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	72
<i>Пісковець О., Нефьодов Д.</i> ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ГАЛУЗІ МАШИНОБУДУВАННЯ.....	76
<i>Рибальченко А.</i> ВПЛИВ DCFTA НА РОЗВИТОК ЛОГІСТИЧНИХ ЛАНЦЮГІВ МІЖ УКРАЇНОЮ ТА ЄС.....	80
<i>Demchenko K.</i> PROBLEMS AND PROSPECTS OF EMPLOYMENT OF WAR VETERANS IN UKRAINE.....	85
<u>Section: Food Technologies</u>	
<i>Stetsenko N.</i> VALORIZATION OF FOOD INDUSTRY WASTE IN THE CONTEXT OF THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS IMPLEMENTATION.....	90
<u>Section: Geography, Geology and Geodesy</u>	
<i>Доброходова О., Кириленко А.</i> ФОРМУВАННЯ ТА ОНОВЛЕННЯ КАРТОГРАФІЧНОЇ І ГЕОІНФОРМАЦІЙНОЇ ОСНОВИ ТЕРИТОРІЙ ГРОМАД.....	93
<u>Section: Information Technology, Cyber Security and Computer Engineering</u>	
<i>Liashenko A.S., Ivanova K.I., Fedorenko A.Yu., Bulyzhnikov A.V., Timoshin A.S.</i> ANALYSIS OF THE USE OF AES AND RSA IN MOBILE APPLICATIONS.....	97
<i>Hrynchenko K.I., Filatov T.Yu., Feshchenko R.D., Kotsyuba I.Yu., Kaliakin S.V.</i> ARCHITECTURAL APPROACHES TO BUILDING AUTOMATED OSINT SYSTEMS UNDER CONDITIONS OF COUNTERMEASURES BY SOCIAL PLATFORMS.....	99

нововведення буде самим по собі цікавим і дасть певний результат. Потрібно також врахувати, що не всім це сподобається, тому це повинно бути як додаткова опція, яку можна легко вмикати та вимикати. Оскільки штучний інтелект і так уже є в нашому житті, чому б не використовувати його доцільніше. Він може аналізувати сторінку користувача соціальної мережі і пропонувати ті товари, які будуть цікаві даному користувачеві.

Суспільна думка відіграє досить значну роль у нашому житті, тому важливо, щоб за бажанням, після покупки чогось, люди ділились враженнями. Звичайні коментарі можна сфальсифікувати, а короткі відео, або ж коротка нотатка допоможе іншим людям. Також важливо, щоб соціальні мережі публікували чесні відгуки.

Список використаних джерел

1. Ecommercebridge. Що таке соціальна комерційя? URL: <https://www.ecommercebridge.co.ua/dictionary/%D1%89%D0%BE%D1%82%D0%B0%D0%BA%D0%B5%D1%81%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B5%D1%80%D1%86%D1%96%D1%8F/> (дата звернення 11.02.2026).
2. Старк С. Що таке social commerce і чому це новий тренд маркетингу після ecommerce. URL: <https://theinweb.media/sho-take-social-commerce/> (дата звернення 11.02.2026).

МЕХАНІЗМИ ВРЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Ачкасова Оксана

к.е.н., доцент

Кафедра соціальної економіки

Передрій Тетяна

здобувачка вищої освіти бакалаврського рівня

ННІ Економіка і право

Харківський національний економічний університет

імені Семена Кузнеця, Україна

Розвиток соціально-трудових відносин у сучасних економічних умовах супроводжується виникненням суперечностей між суб'єктами трудових відносин, що зумовлює поширення соціально-трудових конфліктів. Соціально-трудові конфлікти є об'єктивним явищем функціонування ринку праці, оскільки відображають відмінності економічних інтересів працівників і роботодавців щодо умов праці, рівня оплати праці та соціальних гарантій. Ефективне врегулювання таких конфліктів має важливе значення для забезпечення

стабільності соціально-трудових відносин і підвищення ефективності використання трудового потенціалу [3].

У наукових дослідженнях соціально-трудові конфлікти розглядаються як закономірний прояв суперечностей у системі соціально-трудових відносин, що виникає в процесі узгодження соціально-економічних інтересів працівників, роботодавців і держави. Соціально-трудові конфлікти відображають дисбаланси у розподілі ресурсів і відповідальності між сторонами трудових відносин та виступають індикатором проблем у функціонуванні ринку праці. У межах теорії людського розвитку соціально-трудові конфлікти пов'язуються з якістю зайнятості, стабільністю доходів і рівнем соціального захисту працівників, що визначає їх значення не лише як соціального, а й економічного явища [3].

Причинами виникнення соціально-трудових конфліктів виступають незадовільні умови праці, нерівномірний розподіл доходів, порушення трудових прав працівників, а також недостатній рівень розвитку соціального діалогу між сторонами трудових відносин [3; 4]. У сучасних умовах економічної нестабільності та трансформації ринку праці конфлікти інтересів посилюються внаслідок зростання невизначеності зайнятості, змін у структурі робочих місць і підвищення вимог до працівників. Це зумовлює необхідність удосконалення механізмів їх запобігання та врегулювання.

У працях сучасних дослідників значна увага приділяється механізмам управління соціально-трудовими конфліктами. Зокрема, соціальні технології управління конфліктами розглядаються як інструмент узгодження інтересів сторін трудових відносин шляхом переговорів, консультацій та посередництва [4]. Соціальне партнерство і соціальний діалог визначаються як ключові умови зниження конфліктності та формування стабільних трудових відносин [1; 5]. Разом з тим у науковій літературі недостатньо уваги приділено економічному оцінюванню ефективності різних механізмів врегулювання конфліктів, зокрема їх впливу на продуктивність праці, витрати підприємств та стабільність зайнятості.

Таким чином, існуючі дослідження створюють теоретичну основу для аналізу соціально-трудових конфліктів, однак потребують подальшого розвитку у напрямі обґрунтування практичних механізмів їх врегулювання з урахуванням сучасних економічних умов.

У врегулюванні соціально-трудових конфліктів традиційно використовуються класичні механізми, що сформувалися в межах системи соціально-трудових відносин і базуються на узгодженні інтересів сторін через інститути соціального партнерства. Важливу роль відіграє соціальний діалог як форма взаємодії між працівниками, роботодавцями та державою, що забезпечує можливість досягнення компромісу шляхом переговорів і консультацій. Розвиток соціального діалогу сприяє зниженню соціальної напруженості та стабілізації соціально-трудових відносин [1; 5].

Одним із ключових класичних механізмів врегулювання соціально-трудових конфліктів є соціальне партнерство, яке передбачає співпрацю сторін трудових відносин на основі узгодження їх економічних інтересів. Соціальне

партнерство створює інституційні передумови для вирішення суперечностей через колективні переговори та укладання колективних договорів і угод, що дозволяє забезпечити відносно стабільність трудових відносин і зменшити ризики виникнення конфліктів [1].

До класичних механізмів врегулювання соціально-трудова конфліктів належать переговори, консультації, примирні процедури та арбітраж, які дозволяють сторонам трудових відносин досягати взаємоприйнятних рішень без загострення протистояння. Застосування переговорних процедур забезпечує можливість безпосереднього узгодження позицій працівників і роботодавців, тоді як консультації сприяють обміну інформацією та формуванню спільного бачення шляхів вирішення проблемних питань. Примирні процедури та трудовий арбітраж створюють додаткові можливості для досягнення компромісу у випадках, коли сторони не можуть самостійно врегулювати суперечності, що дозволяє уникнути затяжних конфліктів і негативних економічних наслідків для підприємств [2; 7].

Важливим інструментом врегулювання соціально-трудова конфліктів залишається колективно-договірне регулювання, яке визначає взаємні зобов'язання сторін щодо умов праці, оплати праці та соціальних гарантій працівників. Колективні договори забезпечують нормативне закріплення досягнутих домовленостей і виступають важливим засобом попередження конфліктів, оскільки встановлюють чіткі правила взаємодії між сторонами трудових відносин. Використання таких механізмів сприяє узгодженню економічних інтересів працівників і роботодавців, підвищенню передбачуваності трудових відносин і підтриманню стабільності діяльності підприємств [2; 7].

Разом з тим у сучасних умовах класичні механізми врегулювання конфліктів доповнюються новими підходами, що пов'язані з трансформацією ринку праці та змінами в організації праці. Сучасні підходи передбачають перехід від реагування на конфлікт до його попередження шляхом систематичного моніторингу стану соціально-трудова відносин і раннього виявлення потенційних суперечностей. Аналіз показників зайнятості, умов праці та рівня задоволеності працівників дозволяє своєчасно виявляти фактори конфліктності та застосовувати превентивні заходи [3; 4].

Важливим напрямом розвитку сучасних механізмів врегулювання соціально-трудова конфліктів є використання соціальних технологій управління конфліктами, що включають переговорні процедури, посередництво, консультаційні формати та інші способи узгодження позицій сторін. Такі підходи дозволяють більш гнучко реагувати на зміни соціально-трудова відносин і забезпечують ефективніше узгодження інтересів працівників і роботодавців [4].

Суттєвого значення у сучасних умовах набуває застосування альтернативних процедур вирішення трудових спорів, передусім медіації, яка передбачає добровільну участь сторін конфлікту у пошуку взаємоприйнятного рішення за участю незалежного посередника. Використання медіації сприяє

скороченню тривалості розгляду спорів, зменшенню економічних витрат і збереженню партнерських відносин між сторонами трудових відносин [6].

Крім того, сучасні підходи до врегулювання соціально-трудова конфліктів пов'язані з використанням цифрових інструментів комунікації та поширенням гнучких форм зайнятості. Застосування електронних засобів взаємодії між працівниками і роботодавцями сприяє підвищенню прозорості управлінських рішень і дозволяє оперативніше реагувати на конфліктні ситуації. В умовах трансформації ринку праці конфлікти дедалі частіше пов'язані з питаннями організації робочого часу, оцінювання результатів праці та забезпечення соціальних гарантій, що потребує удосконалення механізмів їх врегулювання [3].

Отже, сучасні підходи до врегулювання соціально-трудова конфліктів можна узагальнити за кількома основними напрямками. До них належать превентивне управління конфліктами на основі систематичного моніторингу стану соціально-трудова відносин, використання соціальних технологій узгодження інтересів сторін, застосування альтернативних процедур вирішення трудових спорів, зокрема медіації, а також використання цифрових інструментів комунікації в умовах трансформації ринку праці [3; 4; 6].

Комплексне застосування зазначених підходів дозволяє підвищити ефективність врегулювання соціально-трудова конфліктів, забезпечити більш гнучке узгодження інтересів сторін та сприяти стабільності соціально-трудова відносин у сучасних економічних умовах.

Таким чином, сучасна система врегулювання соціально-трудова конфліктів поєднує класичні інституційні механізми із новими управлінськими підходами, що дозволяє підвищити ефективність узгодження інтересів сторін і забезпечити стабільність соціально-трудова відносин у сучасних економічних умовах. Поєднання інституційних процедур соціального діалогу та соціального партнерства із сучасними методами управління конфліктами сприяє більш оперативному реагуванню на зміни у сфері зайнятості та організації праці.

Комплексне використання традиційних і сучасних механізмів врегулювання конфліктів створює передумови для зниження рівня соціальної напруженості, підвищення передбачуваності трудових відносин і формування стабільного соціально-економічного середовища функціонування підприємств. Це сприяє більш ефективному використанню трудового потенціалу, підвищенню продуктивності праці та зміцненню довгострокових партнерських відносин між працівниками і роботодавцями.

Список використаних джерел

1. Колот А. М. Вирішення соціально-трудова конфліктів на засадах партнерства та соціальної відповідальності. Економіка та суспільство. 2023. № 49. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-49-14>
2. Мокрицька Н. П. Вирішення трудових спорів : навчальний посібник. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2024. 216 с.

3. Назаров Н. Дослідження соціально-трудо­вих конфліктів в контексті теорії людського розвитку. Економіка та суспільство. 2023. № 47. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-22>
4. Назаров Н. К., Лугова В. М. Застосування соціальних технологій управління конфліктами у соціально-трудо­вій сфері. Ukrainian Journal of Applied Economics and Technology. 2023. Vol. 8. № 2. С. 287–295.
5. Новак І. Social dialogue in the context of post-war development and European integration of Ukraine. Demography and Social Economy. 2025. Vol. 59. № 1. P. 73–93. URL: <https://doi.org/10.15407/dse2025.01.073>
6. Hryn D. V. Mediation as an Alternative for Resolving Individual Labor Disputes in Ukraine: Essence, Principles, Advantages. Social Law. 2021. № 4. P. 136–143. URL: <https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/562>
7. Inshyn M., Babych N., Vitruk V., Vitruk O., Vasylyeva V. Effective Dispute Resolution for a Social-Labour Partnership: The Experience of Ukraine. Access to Justice in Eastern Europe. 2022. Vol. 2(14). P. 134–145. DOI: <https://doi.org/10.33327/AJEE-18-5.2-n000215>

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ГАЛУЗІ МАШИНОБУДУВАННЯ

Пісковець Ольга

к.е.н, вчитель географії

Нєфьодов Денис

учень

ЛИТОВСЬКО-УКРАЇНСЬКИЙ ЛІЦЕЙ №1

Україна

Провідну роль у забезпеченні зростання економіки країни відіграє промисловість. Промислове виробництво України є основою для створення науково-технічного, економічного і соціального прогресу. Вітчизняне машинобудування є складовою галуззю промисловості і фундаментом економічного потенціалу країни. Від рівня ефективності діяльності підприємств цієї галузі залежить стан соціально-економічного розвитку України.

Машинобудівний комплекс України охоплює понад 20 спеціалізованих галузей, тобто практично всі галузі машинобудування. В Україні розвинуте широкопрофільне машинобудування, підприємства якого формують складний, взаємопов'язаний машинобудівний комплекс. До його складу входять усі основні галузі машинобудування. Провідні місця посідають приладобудування, тракторне і сільськогосподарське машинобудування. Розвиваються автомобілебудування, промисловість металевих конструкцій, верстатобудівна та інструментальна [1].

Proceedings of the 6th International Scientific
and Practical Conference
"New Horizons in Scientific Research: Challenges and Solutions"
March 9-11, 2026
Marseille, France

Organizing committee may not agree with the authors' point of view.
Authors are responsible for the correctness of the papers' text.

Contact details of the organizing committee:

European Open Science Space
E-mail: info@eoss-conf.com
URL: <https://www.eoss-conf.com/>

