



EUROPEAN CONFERENCE

Conference Proceedings

XVIII International Science Conference
«Rapid implementation of new technologies:
shaping modern thinking and problems»

May 04-06, 2026

Krakow, Poland

RAPID IMPLEMENTATION OF NEW TECHNOLOGIES: SHAPING MODERN THINKING AND PROBLEMS

Abstracts of XVIII International Scientific and Practical Conference

Krakow, Poland
(May 04-06, 2026)

UDC 01.1

ISBN – 979-8-90214-563-9

The XVIII International scientific and practical conference «Rapid implementation of new technologies: shaping modern thinking and problems», May 04-06, 2026, Krakow, Poland, 281 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: Koval M., Bernatskyi A. Performance study of threaded rods bonded into concrete using an ED-20 epoxy resin analogue. Abstracts of XVIII International Scientific and Practical Conference. Krakow, Poland. Pp. 19-24.

URL: <https://eu-conf.com/en/events/rapid-implementation-of-new-technologies-shaping-modern-thinking-and-problems/>

<https://journal.millenumra.com.ua/253/14873/>

8. Dunaievskaya, T. (2026). *Emotional-level happiness management as a method of psychological transformation*. Current trends in the development of science and society.

9. Dunaievskaya, T. (2025). Pedagogical technologies for forming awareness and emotional resilience in the educational process. *Academic Notes. Series: Pedagogical Sciences*, (221), 169–173. <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2025-1-221-169-173>

10. Dunaievskaya, T. (2026). Current trends in the development of science and society. In *Proceedings of the X International Scientific and Practical Conference “Current Trends in the Development of Science and Society”* (pp. 206–216). Oslo, Norway: International Science Group. <https://doi.org/10.46299/ISG.2026.1.10>

11. Dunaievskaya, T. (2026). Emotional-level happiness management as a method of psychological transformation. In *Global trends and directions of scientific research development: Proceedings of the XIII International Scientific and Practical Conference* (pp. 206–210). Bilbao, Spain: International Science Group. <https://doi.org/10.46299/ISG.2026.1.13>

12. Savchuk, V. O., Dunaievskaya, T. O., & Polenkova, M. V. (2025). The leader psychology and team building. *Humanitarian Forum*, 3(2), 67–76. [https://doi.org/10.60022/3\(2\)-9-GF](https://doi.org/10.60022/3(2)-9-GF)

13. Dunaievskaya, T. (2026). Technology-induced stress and emotional self-regulation: Exploring the potential of the ELHM method. In *Technology as an extension of man: The limits of the possible and new paradigms: Proceedings of the XVII International Scientific and Practical Conference* (pp. 203–209). Paris, France: International Science Group. <https://doi.org/10.46299/ISG.2026.1.17>

14. Dunaievskaya, T. (2026). *The “7 Feelings” Method: Emotional-Level Happiness Management System*. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.19985007>

15. Dunaievskaya, T. (2026). *Метод «7 чувств»: система управления счастьем на уровне чувств*. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.19987358>

16. Brooks, A. C., & Winfrey, O. (2023). *Build the Life You Want: The Art and Science of Getting Happier*. Portfolio.

17. Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. Free Press.

18. Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.

19. Fredrickson, B. L. (2009). *Positivity*. Crown Publishers.

20. Kabat-Zinn, J. (1994). *Wherever You Go, There You Are: Mindfulness Meditation in Everyday Life*. Hyperion.

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ОПІР ІННОВАЦІЯМ: ПРИЧИНИ ТА СТРАТЕГІЇ ПОДОЛАННЯ

Зелінська Ярослава Цезарівна,
кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології особистості та соціальних практик,
Київського столичного університету імені Бориса Грінченка

Дорошкевич Павло Костянтиневич
здобувач першого (бакалаврського) рівня
вищої освіти спеціальності 053 Психологія,
Київського столичного університету імені Бориса Грінченка

Сучасний розвиток суспільства вимагає здійснення інноваційної діяльності в усіх галузях, сферах, процесах виробництва. Відповідно до Закону України "Про інноваційну діяльність" від 04.07.2002 р. № 40-IV під інноваціями слід розуміти новостворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоспроможні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і (або) соціальної сфери [1].

Ключову роль в інноваційних перетвореннях відіграє саме людський чинник. Готовність працівника до інновацій — це особливий стан особистості та сукупність якостей, що визначають здатність людини сприймати, створювати та впроваджувати зміни у професійну діяльність. Проте темпи технологічного прогресу часто випереджають адаптивні можливості людської психіки. У такому разі виникає психологічний опір — природна захисна реакція на порушення стабільності. Цей фактор індивідуальний: у кожної людини він проявляється по-різному і за К. Девісом, найбільш вагомими причинами опору персоналу нововведенням є:

1. Економічні: страх безробіття; страх скорочення робочого дня і, як наслідок, оплати праці; страх зниження соціального статусу та основної заробітної плати; страх зміни інтенсифікації праці або ж взагалі скорочення прогресивної її оплати.

2. Особистісні: сприйняття критики особистих методів праці як образи; страх того, що набуті навички виявляться непотрібними; упевненість у тому, що інновації забезпечують посилення спеціалізації, підвищенню монотонності справи та зменшення почуття власної значущості як учасника трудового процесу; небажання перенавчатися; страх зростання інтенсивності праці; страх перед невизначеністю.

3. Соціальні: небажання пристосовуватися до нового соціально-психологічного клімату в колективі; прагнення зберегти звичні соціальні зв'язки; страх, що нова соціальна обстановка призведе до зменшення задоволеності

роботою; неприязнь до зовнішнього впливу в особисті справи та до осіб, які впроваджують нововведення; незадоволення слабкістю власної участі та незначущістю своєї ролі в процесі впровадження нововведення; упевненість у тому, що будь-які інновації вигідні лише для компанії, а не для її працівників [2, с. 239].

Зазвичай, опір змінам, розглядають як багатогранне природне явище, яке може проявлятися у затягування процесів, прямої протидії або дестабілізації впровадження новацій. Ця ірраціональна поведінка персоналу зумовлена низкою низкою суб'єктивних чинників. Саме тому під час структурних трансформацій вище керівництво компанії має усвідомлювати, що спротив є природним і часто неминучим етапом змін. Однак за умови правильного підходу — зокрема глибокого аналізу причин спротиву, наявності чіткого плану та налагоджених внутрішніх комунікацій — це явище може стати конструктивним інструментом та індикатором для пошуку нових ідей.

Психологічними умовами розвитку інноваційної культури є актуалізація потреби особистості в інноваціях, занурення в інноваційне середовище та залучення (партисипація) до активної групи розробників. Для запобігання ризикам несприйняття необхідно проводити своєчасну підготовку персоналу, забезпечити вільний доступ до інформації про зміни, а також регулярно підвищення кваліфікації, навичок та умінь.

С. Ілляшенко [2] акцентує увагу на важливості мотиваційного аспекту в управлінні інноваціями. На його думку, стратегія подолання опору інноваціям має базуватися на системі стимулювання, що нівелює економічні побоювання персоналу, зокрема ризики зниження доходів або втрати робочого місця. Автор стверджує, що інноваційний менеджмент повинен включати детальне прогнозування соціальних наслідків кожного впровадження для мінімізації негативних реакцій колективу.

У свою чергу, Ю. Лукомська [3] досліджуючи психологічні бар'єри впровадження інновацій в організаціях пропонує використовувати методи фасилітації для створення сприятливого клімату. Вона вказує, що опір часто виникає через невідповідність організаційної культури змісту інновації, тому стратегія подолання має передбачати поступову трансформацію корпоративних цінностей через залучення працівників до прийняття управлінських рішень.

Отже, психологічний опір є природною реакцією на порушення стабільності, зумовленою економічними, особистісними та соціальними побоюваннями персоналу. Для успішного впровадження інновацій менеджменту важливо трансформувати сприйняття змін із "загрози" на "можливість" через активне інформування, партисипацію (залучення працівників до процесу) та надання психологічної підтримки. Опір варто розглядати не як деструктивний чинник, а як сигнал до гуманізації технологічних процесів.

Список літератури

1. Закон України "Про інноваційну діяльність" від 04.07.2002 р. № 40-IV.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/40-15#Text>

2. Ілляшенко С.М. Управління інноваційною діяльністю. Основи інноваційного менеджменту : магістерський курс. Суми : Університетська книга, 2014. 856 с

3. Лукомська Ю.О. Психологічні аспекти впровадження інновацій в організації. *Проблеми сучасної психології*. 2013. № 2. С. 80–85