

Державний вищий навчальний заклад
«Ужгородський національний університет»
Міністерства освіти і науки України

**АНАЛІТИЧНО-ПОРІВНЯЛЬНЕ
ПРАВознавство**
Електронне наукове видання

№03, 2024

Ужгородський національний університет
Ужгород 2024

УДК 001:34

ISSN 2788-6018

Аналітично-порівняльне правознавство – електронне наукове фахове видання
юридичного факультету ДВНЗ «Ужгородський національний університет»

Журнал «Аналітично-порівняльне правознавство» включено до переліку фахових видань
категорії «Б» (Наказ Міністерства освіти і науки України № 1290 від 30.11.2021 р.)
зі спеціальності: 081 – Право та 293 – Міжнародне право.

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

Головний редактор: Бисага Ю.М. – д.ю.н., професор

Члени редакційної колегії: Белов Д.М. – д.ю.н., професор

Берлінгер Деніел – професор (Румунія)

Булеца С.Б. – д.ю.н., професор

Белова М.В. – д.ю.н., доцент

Дешко Л.М. – д.ю.н., професор

Заборовський В.В. – д.ю.н., професор

Лазур Я.В. – д.ю.н., професор

Манзюк В.В. – к.ю.н., доцент

Менджул М.В. – д.ю.н., доцент

Ондрова Юлія – к.ю.н. (Словацька Республіка)

Фаркаш Мірча – професор (Румунія)

Фрідманський Р.М. – к.ю.н., професор

Рекомендовано до опублікування Вченою радою
ДВНЗ «Ужгородський національний університет», протокол №7 від 28.05.2024 року

Офіційний сайт: <http://app-journal.in.ua/>

Макетування здійснено у ТОВ «РІК-У»,
88000, м. Ужгород, вул. Гагаріна, 36;
print@rik.com.ua

© Ужгородський національний університет, 2024

ЗМІСТ

РОЗДІЛ I. ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ДЕРЖАВИ І ПРАВА; ІСТОРІЯ ПОЛІТИЧНИХ І ПРАВОВИХ ВЧЕНЬ

Буц О.В. СПРАВЕДЛИВІСТЬ ЯК ВИМОГА ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАВАЗАСТОСОВНИХ АКТИВ.....	15
Гуртова К.М. РОЗУМІННЯ ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ В ПРАВОВИХ ПОЗИЦІЯХ ВЕЛИКОЇ ПАЛАТИ ВЕРХОВНОГО СУДУ.....	20
Добкіна К.Р. ДЕРЖАВОТВОРЧА І ЗАКОНОДАВЧА ДІЯЛЬНІСТЬ РАДЯНСЬКИХ МАРІОНЕТКОВИХ РЕСПУБЛІК НА ПІВДНІ УКРАЇНИ В 1918-1921 РОКАХ.....	26
Моряк-Протопопова Х.М. ПОШИРЕННЯ НА ГАЛИЧИНУ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ АВСТРІЙСЬКОЇ ІМПЕРІЇ.....	31
Телеп Ю.В., Попович Т.П. ОСОБЛИВОСТІ ПОЛІТИКО-ПРАВОВИХ ПОГЛЯДІВ П.Д. ЛОДІЯ.....	37

РОЗДІЛ II. КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО; МУНІЦИПАЛЬНЕ ПРАВО

Венглінський О.О. ІНФОРМАЦІЯ ЯК ОБ'ЄКТ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКОВОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ.....	42
Гудзь Т.І. ВЗАЄМОДІЯ МЕДІА ТА СУДОВОЇ ВЛАДИ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВІЙНИ.....	48
Забокрицький І.І. ПРАВО НА ШТУЧНЕ ПЕРЕРИВАННЯ ВАГІТНОСТІ (АБОРТ) В ПРАКТИЦІ ВЕРХОВНОГО СУДУ США: ОГЛЯД ОСТАННІХ ТЕНДЕНЦІЙ.....	54
Кушнір І., Адамчук С. ПРО АДМІНІСТРАТИВНІ ПРАВОПОРУШЕННЯ ПІД ЧАС ЗАСТОСУВАННЯ ЗАХОДІВ ПРИМУСОВОГО ХАРАКТЕРУ, ЩО ПОВ'ЯЗАНІ З ОБМЕЖЕННЯМ ОСОБИСТОЇ СВОБОДИ ГРОМАДЯН.....	59
Лавренко Д.О. ФУНКЦІОНАЛЬНА ПАНЕЛЬ ЮРИДИЧНИХ КОНСТРУКЦІЙ.....	64
Лемак О.В. ЗНАЧЕННЯ І РОЛЬ КОНСТИТУЦІЇ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ: АСПЕКТИ СУТНІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК.....	69
Мазур Л.Б., Медвідь Л.П. ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОНАННЯ НОВИХ ДЕРЖАВНИХ ПРОГРАМ ЖИТЛОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗА УМОВ УЧАСТІ В НИХ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ТА ЧЛЕНІВ ЇХ СІМЕЙ.....	77
Омелько І.І. КОНСТИТУЦІЙНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДЕЛЕГУВАННЯ ЗАКОНОДАВЧИХ ПОВНОВАЖЕНЬ УРЯДУ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АСПЕКТ.....	85
Прудкий Б.О. ДО ПИТАННЯ ДОКТРИНАЛЬНОГО РОЗУМІННЯ ПОНЯТТЯ ПЕРЕДВИБОРНОЇ АГІТАЦІЇ.....	90
Фірсов В.Д. КОНСТИТУЦІЙНА СКАРГА ТА ПЕРЕГЛЯД СУДОВИХ РІШЕНЬ: ПРАКТИКА СПІВІСНУВАННЯ В УКРАЇНСЬКОМУ ПРАВАЗАСТОСУВАННІ.....	102

РОЗДІЛ III. ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО І ЦИВІЛЬНИЙ ПРОЦЕС; СІМЕЙНЕ ПРАВО; МІЖНАРОДНЕ ПРИВАТНЕ ПРАВО

Болдирева В.М. ЮРИСДИКЦІЙНА ФОРМА ЗАХИСТУ КОРПОРАТИВНИХ ПРАВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ.....	110
Брянкін А.С. ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ В ПОЛЬЩІ: СОЦІАЛЬНІ ПРАВА БІЖЕНЦІВ.....	115

Бус К.І. КОНВАЛІДАЦІЯ ПРАВОЧИНУ, ВЧИНЕНОГО ПІД ВПЛИВОМ ПОМИЛКИ.....	119
Ватрас В.А., Нечипорук Л.Д. ЦИВІЛЬНА ПРОЦЕСУАЛЬНА ДІЄЗДАТНІСТЬ ЯК УМОВА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПОЗОВ У ЦИВІЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ.....	125
Галкевич С.В. ВПЛИВ ПІДВИЩЕНОГО РИЗИКУ НА ЦИВІЛЬНУ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ЗАВДАНУ МАЙНОВУ ШКОДУ.....	130
Головач А.Й. МИРОВА УГОДА В ЦИВІЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ СТАРОДАВНЬОГО РИМУ.....	135
Грицишина Л.В. ЗДІЙСНЕННЯ ПРАВА НА СІМЕЙНІ ФОРМИ ВИХОВАННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	139
Кириченко В.О. ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИЦІЙ В УМОВАХ ЗАПРОВАДЖЕНИХ САНКЦІЙ ДО КРАЇН-АГРЕСОРІВ ТА КРАЇН-СПОНСОРІВ ТЕРОРИЗМУ.....	144
Лукашов Р.С. ПРОВІДНІ ФАКТОРИ РОЗВИТКУ РИНКУ ЮРИДИЧНОГО КОНСАЛТИНГУ В УКРАЇНІ ТА ОСНОВНІ ШЛЯХИ РЕАЛІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНИХ СТРАТЕГІЙ РОЗВИТКУ КОНСАЛТИНГОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ.....	149
Парасюк М.В. ПРОЦЕСУАЛЬНА ДОБРОСОВІСНІСТЬ І ЕЛЕКТРОННІ ТЕХНОЛОГІЇ У ЦИВІЛЬНОМУ ПРАВІ.....	155
Печерова Н.Г. МАЙНОВІ ПРАВА АВТОРА НА СЛУЖБОВИЙ ТВІР В АВТОРСЬКОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ.....	160
Сахно Ю.В. СПІВВІДНОШЕННЯ ДОГОВІРНОЇ ТА ДЕЛІКТНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В ЦИВІЛЬНОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ, НІМЕЧЧИНИ ТА ФРАНЦІЇ.....	168
Стільник І.В. ПРИНЦИП СВОБОДИ ДОГОВОРУ ТА ЙОГО ОБМЕЖЕННЯ: ДИХОТОМІЯ ПОНЯТЬ.....	173
Чепис О.І., Чепис Т.В. ЗАХИСТ ПРАВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ ВІД НЕДОБРОСОВІСНОЇ ТОРГОВЕЛЬНОЇ ПРАКТИКИ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ.....	177
РОЗДІЛ ІV. ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО, ГОСПОДАРСЬКО-ПРОЦЕСУАЛЬНЕ ПРАВО	
Дорошенко Л.М. ФЕНОМЕН ДОВІРИ В ДОГОВІРНОМУ РЕГУЛЮВАННІ КОРПОРАТИВНИХ ВІДНОСИН.....	183
Орлова О.С. ПІСЛЯВОЄННА ВІДБУДОВА УКРАЇНИ: АНАЛІЗ ОКРЕМИХ ПРОГРАМНИХ ЗАСАД.....	189
Скіб'як О.С. ЗАСНУВАННЯ АКЦІОНЕРНИХ ТОВАРИСТВ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ.....	195
РОЗДІЛ V. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	
Гетьманцева Н.Д. СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ЗАКОНОМІРНА ФОРМА РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ЛЮДИНИ-ПРАЦІ.....	200
Кітченко М.Ю. НЕМОЖЛИВІСТЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКА РОБОТОЮ ЯК НОВА СПЕЦІАЛЬНА ПІДСТАВА РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ: ЩОДО ДОЦІЛЬНОСТІ ВІДНЕСЕННЯ ДО СПЕЦІАЛЬНИХ ПІДСТАВ ЗВІЛЬНЕННЯ.....	205
Лубінець Д.В. СУБ'ЄКТНИЙ СКЛАД ВІДНОСИН ЩОДО СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ КРИТИЧНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ УКРАЇНИ.....	211
Мокрицька Н.П. ОСОБЛИВОСТІ НАБУТТЯ СТАТУСУ ВАГІТНОЇ ЖІНКИ ДЛЯ НАДАННЯ ПРАВ ТА ГАРАНТІЙ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ ТА ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....	216
Пилипенко П.Д., Гірник О.О. ЧЛЕНИ СІМ'Ї ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯ ЯК СУБ'ЄКТ ПРАВА НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ: ДЕЯКІ ПРАКТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ.....	221

Тихонович О.Ю. ЩОДО ОБОВ'ЯЗКУ РОБОТОДАВЦЯ НАДАТИ ІНФОРМАЦІЮ ПРО УМОВИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКУ.....	225
Ткаченко В.С. ЧАСОВА ТА ПРОСТОРОВА ГНУЧКІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ В КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ.....	230
РОЗДІЛ VI. ЗЕМЕЛЬНЕ ПРАВО; АГРАРНЕ ПРАВО; ЕКОЛОГІЧНЕ ПРАВО; ПРИРОДОРЕСУРСНЕ ПРАВО	
Коломійцева Д.М. ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ТЕРИТОРІАЛЬНИМИ ГРОМАДАМИ ПРАВА НА НЕВИТРЕБУВАНІ ЗЕМЕЛЬНІ ЧАСТКИ (ПАЇ) З 1 СІЧНЯ 2025 РОКУ.....	238
Копиця М.А. ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ АГРАРНОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЄС: ЗАГАЛЬНИЙ ОГЛЯД.....	243
Малохліб О.С. ПРАВОВІ ЗАСАДИ ВИКОРИСТАННЯ ЗЕМЕЛЬ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПРИЗНАЧЕННЯ В УКРАЇНІ ТА КАНАДІ: ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ.....	251
Мачуська І.Б., Аргатюк І.В., Недільченко С.Б., Бурлій В.В. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВИДОБУТКУ ДОРОГОЦІННОГО КАМІННЯ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ.....	257
Новак Т.С., Капплова О., Браніцький О.М. ЕКОЛОГІЧНІ РИЗИКИ ПОВ'ЯЗАНІ З ВОЄННИМИ ДІЯМИ: ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАКИ.....	262
Савчин А.М. ЕКОЛОГІЧНЕ ОЦІНЮВАННЯ ЯК КОНСТИТУЦІЙНА ГАРАНТІЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА БЕЗПЕЧНЕ ДОВКІЛЛЯ.....	268
РОЗДІЛ VII. АДМІНІСТРАТИВНЕ ПРАВО І ПРОЦЕС; ФІНАНСОВЕ ПРАВО; ІНФОРМАЦІЙНЕ ПРАВО	
Баско А.В. РЕАЛІЗАЦІЯ ОРГАНАМИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ.....	272
Білак О.П. Герич А.В. ФУНКЦІОНАЛЬНЕ ПРИЗНАЧЕННЯ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В СФЕРІ ТРАНСКОРДОННОГО СПІВРОБІТНИЦТВА.....	278
Білий І.М. НОРМИ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРОЦЕСУАЛЬНОГО ПРАВА (ДО ДИСКУСІЇ ПРО ЇХ СТРУКТУРУ ТА СКЛАДОВІ ЕЛЕМЕНТИ).....	285
Бобик М.В. ВИКЛИКИ СТАНОВЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ СТРАХОВИКІВ В УКРАЇНІ.....	292
Бойко О.І., Мельник А.М. ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ІНТЕРАКТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО ДО ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	297
Вареник Д.С. ПРОГАЛИНИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	303
Волошин Р.В., Прохоренко М.М. ПІДСТАВИ ТА ПОРЯДОК ВВЕДЕННЯ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ.....	308
Дем'янчук Ю.В., Сидоренко В.В., Добренька Н.В. ДИСКУСІЙНІ ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЙНИМ ДІЯМ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ.....	314
Дояр Є.В. МІСЦЕ СУДОВОГО ПРАВАЗАСТОСУВАННЯ У ПРОЦЕСІ РЕАЛІЗАЦІЇ НОРМ ПРАВА (НА ПРИКЛАДІ ПРАВАЗАСТОСОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ АДМІНІСТРАТИВНИХ СУДІВ ТА СУДІВ, ДО КОМПЕТЕНЦІЇ ЯКИХ ВІДНЕСЕНО РОЗГЛЯД СПРАВ ПРО АДМІНІСТРАТИВНІ ПРАВОПОРУШЕННЯ).....	319
Єсімов С.С. МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ОПТИМІЗАЦІЇ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ.....	325
Железняк О.С. ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД РЕАЛІЗАЦІЇ НАГЛЯДОВОЇ ПРОБАЦІЇ.....	330

Заліпаєв Ю.В. СИСТЕМА ЗАХОДІВ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ В СФЕРІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ: СЬОГОДЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ.....	335
Каргаманян Д.К. ОСОБЛИВОСТІ ВИДІВ КОНТРОЛЮ ЗА ЗДІЙСНЕННЯМ ЕЛЕКТРОННИХ ПРОЦЕДУР В ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ПУБЛІЧНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ.....	341
Каргаманян Х.К. СИСТЕМА КРИТЕРІЇВ ОЦІНКИ СЕРВІСНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ АДМІНІСТРАТИВНИХ СУДІВ В УКРАЇНІ.....	346
Кондратенко В.М., Стеценко Д.Ю. АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ГРОМАДСЬКОГО КОНТРОЛЮ В СУДОВІЙ СИСТЕМІ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ І ГРОМADЯНИНА В УКРАЇНІ.....	351
Кондратьєв Є.Є. ОСКАРЖЕННЯ РІШЕНЬ, ДІЙ ЧИ БЕЗДІЯЛЬНОСТІ НОТАРІУСІВ З НАДАННЯ ПУБЛІЧНИХ ПОСЛУГ ТА ЙОГО ЗМІСТ.....	356
Кузів Г.С., Ільницький О.В. НОРМАТИВНА ВИЗНАЧЕНІСТЬ ПІДСТАВ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СУДДІВ ЯК ГАРАНТІЯ ЇХ НЕЗАЛЕЖНОСТІ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ СУДОВОЇ ВЛАДИ.....	361
Литвиненко Є.В., Скоблик М.О. ОСОБЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ.....	369
Наточій А.Д., Болгаренко В.М. ВОГНЕВА ПІДГОТОВКА ТА ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ: ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ТА ВЗАЄМОЗАЛЕЖНІСТЬ.....	374
Нечипоренко С.Ю. НЕДОБРОСОВІСНА КОНКУРЕНЦІЯ У КОНТЕКСТІ НЕДОБРОСОВІСНОЇ РЕКЛАМИ.....	379
Пиріг А.В. АКТУАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПІВ ЗДІЙСНЕННЯ ДЕРЖАВНОГО ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ У СФЕРІ ОБІГУ БЮДЖЕТНИХ КОШТІВ В УКРАЇНІ.....	384
Правило О.І. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ.....	390
Проць І.М. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО КЛАСИФІКАЦІЇ БЮДЖЕТНО-ПРАВОВИХ НОРМ-СТИМУЛІВ.....	396
Рой О.В. НОРМАТИВНО-ПРАВОВИЙ АКТ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ ЯК ПРЕДМЕТ ПУБЛІЧНО-ПРАВОВОГО СПОРУ (ОПРИЛЮДНЕННЯ ТА ДЕРЖАВНА РЕЄСТРАЦІЯ).....	401
Тімашов В.О., Миколюк Н.В. БЮДЖЕТНІ ПОВНОВАЖЕННЯ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ У СФЕРІ ІНФОРМАЦІЙНОГО ПРАВА.....	407
Фукс Н.А. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ПРО ЦІННІ ПАПЕРИ В ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ ПРО РИНКИ КАПІТАЛУ (ПРОГРЕСИВНІ НОВОВВЕДЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ УДОСКОНАЛЕННЯ).....	412
Чубай А. ЗАКОННІСТЬ ЯК ОСНОВА ПУБЛІЧНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ.....	418
Шопіна І.М. ФУНКЦІЇ ГРОМАДСЬКОГО КОНТРОЛЮ У РЕФОРМУВАННІ ПОДАТКОВОЇ СИСТЕМИ ТА УДОСКОНАЛЕННІ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ ПОДАТКОВОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ.....	425
Явтушенко Д.А. ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ЕЛЕКТРОННИХ ПОСЛУГ В СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ.....	430
РОЗДІЛ VIII. КРИМІНАЛЬНЕ ПРАВО ТА КРИМІНОЛОГІЯ; КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧЕ ПРАВО	
Василевич В.В., Левченко Ю.О. ЗАПОБІГАННЯ КРИМІНАЛЬНИМ ПРАВОПОРУШЕННЯМ У СФЕРІ СТРАХУВАННЯ.....	436
Василевич В.В., Левченко Ю.О. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ЗАПОБІГАННЯ НАСИЛЬНИЦЬКИМ КРИМІНАЛЬНИМ ПРАВОПОРУШЕННЯМ У ПРАВООХОРОННІЙ СФЕРІ.....	441

Дмитрієнко Ю.С. РОЛЬ І МІСЦЕ КРИМІНОЛОГІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ У ПРАВОВОМУ МЕХАНІЗМІ ЗАПОБІГАННЯ КРИМІНАЛЬНИМ ПРАВОПОРУШЕННЯМ У СФЕРІ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ УКРАЇНИ.....	446
Зінсу О.І. РОЛЬ ПСИХОЛОГІЧНОГО МАНІПУЛЮВАННЯ У ФОРМУВАННІ ТА РОЗГОРТАННІ ПОЛІФОНІЧНОГО ГЛИБИННОГО КОНФЛІКТУ «ДОМАШНЄ НАСИЛЬСТВО».....	450
Козаченко О.В., Мусиченко О.М. РЕСТИТУЦІЙНО-КОМПЕНСАЦІЙНІ ЗАХОДИ В КРИМІНАЛЬНОМУ ПРАВІ.....	456
Коломієць Н.В., Лугина Є.Ю. ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ КВАЛІФІКАЦІЇ ВОЄННИХ ЗЛОЧИНІВ В УКРАЇНІ.....	466
Мостепанюк Л.О. ОСОБЛИВИЙ ПСИХОФІЗИЧНИЙ СТАН ЯК ОБСТАВИНА, ЯКА ПОМ'ЯКШУЄ ПОКАРАННЯ У СТ. 117 КРИМІНАЛЬНОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ.....	471
Субот Н. І. КРИМІНОЛОГІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ОСОБИ, ЯКА ВЧИНЯЄ КОНТРАБАНДУ ОРГАНІВ ДЛЯ ТРАНСПЛАНТАЦІЇ ТА ІНШИХ АНАТОМІЧНИХ МАТЕРІАЛІВ ЛЮДИНИ.....	476
Тельєн О.Ю. ВЕРХОВЕНСТВО ПРАВА ЯК ОСНОВОПОЛОЖНИЙ ПРИНЦИП ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ДІЯЛЬНОСТІ ДІЗНАВАЧА ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ КРИМІНАЛЬНИМ ПРАВОПОРУШЕННЯМ.....	480
Ткаченко І.М. КРИМІНАЛЬНЕ ПРАВОПОРУШЕННЯ ЯК КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВА ОЗНАКА ПОТЕРПІЛОЇ ОСОБИ.....	485
Цирулик С.С. РОЗВИТОК МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИХ СТАНДАРТІВ ЩОДО ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНІВ ТА ЗВИЧАЇВ ВІЙНИ (ДРУГА ПОЛОВИНА ХІХ – ПЕРША ПОЛОВИНА ХХ СТОЛІТТЯ).....	491
Чекмарьова І.М., Резніченко Г.С. ОСОБЛИВОСТІ РОЗМЕЖУВАННЯ ШАХРАЙСТВА ТА ШАХРАЙСТВА З ФІНАНСОВИМИ РЕСУРСАМИ.....	496
Явтушенко А.М. ПРО СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВУ ПРИРОДУ АДМІНІСТРАТИВНОГО НАГЛЯДУ В УКРАЇНІ ТА НЕОБХІДНІСТЬ РОЗШИРЕННЯ ЙОГО ОБ'ЄКТІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	502
РОЗДІЛ ІХ. КРИМІНАЛЬНИЙ ПРОЦЕС ТА КРИМІНАЛІСТИКА; СУДОВА ЕКСПЕРТИЗА; ОПЕРАТИВНО-РОЗШУКОВА ДІЯЛЬНІСТЬ	
Білінська Л.В. КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВИЙ ТА КРИМІНАЛЬНО-ПРОЦЕСУАЛЬНИЙ СТАТУС ПОТЕРПІЛОГО.....	506
Бурнос О.О. СПОСОБИ ВЧИНЕННЯ ЖОРСТОКОГО ПОВОДЖЕННЯ З ВІЙСЬКОВОПОЛОНЕНИМИ ТА ЦИВІЛЬНИМ НАСЕЛЕННЯМ.....	510
Вапнярчук В.В. СПЕЦІАЛЬНЕ ДОСУДОВЕ РОЗСЛІДУВАННЯ (IN ABSENTIA): АНАЛІЗ ОКРЕМИХ ПИТАНЬ ЩОДО ПРИЙНЯТТЯ РІШЕННЯ ПРО ЙОГО ЗДІЙСНЕННЯ.....	516
Горінецький Й.І., Нестерова І.А., Реплюк Н.М. ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ПРАВ ОСОБИ, ЩОДО ДІЯНЬ ЯКОЇ ПРОВОДИТЬСЯ ДОСУДОВЕ РОЗСЛІДУВАННЯ, ДО ПОВІДОМЛЕННЯ ЇЙ ПРО ПІДОЗРУ.....	525
Зіньковський І.П. НОВЕЛІЗАЦІЯ ДОКАЗУВАННЯ У КРИМІНАЛЬНИХ ПРОВАДЖЕННЯХ ЗА УЧАСТЮ НЕПОВНОЛІТНІХ ПОТЕРПІЛИХ ТА СВІДКІВ.....	530
Мельничук Ю.Л. ҐЕНЕЗА РОЗВИТКУ ІНСТИТУТУ ДОКАЗІВ ТА ДОПУСТИМОСТІ ДОКАЗІВ.....	537
Тагієв С.Р. КОНСТИТУЦІЙНИЙ КОНТРОЛЬ ЗА СУДОВИМ ПРАВОМ У КРИМІНАЛЬНОМУ ПРОВАДЖЕННІ: РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ.....	546
Чепель О.В., Чернецький С.С. МІСЦЕ СВІДКА В КРИМІНАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ УКРАЇНИ.....	553

РОЗДІЛ X. СУДОУСТРІЙ; ПРОКУРАТУРА ТА АДВОКАТУРА

Заборовський В.В., Манзюк В.В., Ревуцька І.Е. ДІЯЛЬНІСТЬ УКРАЇНСЬКИХ АДВОКАТІВ ТА ОРГАНІВ АДВОКАТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ ПОВНОМАСШТАБНОГО ВТОРГНЕННЯ РФ.....	561
--	------------

РОЗДІЛ XI. МІЖНАРОДНЕ ПРАВО

Ахмедов Е.М. ПЕРСПЕКТИВИ СТВОРЕННЯ МІЖНАРОДНИХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ СИЛ ОБСЄ: МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ.....	568
Гачкевич А.О. ХІРОСІМСЬКИЙ ПРОЦЕС ЗІ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ.....	574
Дір І.Ю. СПЕЦІАЛЬНІ ІНСТИТУЦІЇ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ.....	584
Іванов А.В. НАДНАЦІОНАЛЬНИЙ ХАРАКТЕР РІШЕНЬ МІЖНАРОДНИХ СУДОВИХ ІНСТИТУЦІЙ.....	589
Каптан М.В. АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ТА ВИОКРЕМЛЕННЯ ПРОБЛЕМНИХ ПИТАНЬ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИЛ ОБОРОНИ УКРАЇНИ В МЕЖАХ МІЖНАРОДНОЇ ДОПОМОГИ: ОЦІНКА РИЗИКІВ.....	594
Кібець Д.В., Головатенко М.Ю. КЛАСИФІКАЦІЯ МІЖНАРОДНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ТА ЇХ РОЛЬ В СУЧАСНОМУ СВІТІ.....	600
Сироїд Т.Л. ПОЛІТИКА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ У СФЕРІ ЗАХИСТУ ПРАВ ЖЕРТВ ЗЛОЧИНІВ.....	605
Хмеленко Я.О. МІЖНАРОДНИЙ ІНВЕСТИЦІЙНИЙ АРБІТРАЖ ЯК СКЛАДОВА МЕХАНІЗМУ ВІДШКОДУВАННЯ ЗБИТКІВ, ЗАВДАНИХ ВІЙСЬКОВИМИ КОНФЛІКТАМИ.....	615
РОЗДІЛ XII. ФІЛОСОФІЯ ПРАВА	
Белов Д.М., Белова М.В. КОНСТИТУЦІОНАЛІЗМ ЯК КАТЕГОРІЯ В ІСТОРІЇ ПРАВОВОЇ ДУМКИ.....	620

CONTENTS

SECTION I. THEORY AND HISTORY OF THE LAW AND THE STATE; HISTORY OF POLITICAL AND LEGAL DOCTRINES

Buts O.V. JUSTICE AS A REQUIREMENT FOR THE EFFECTIVENESS OF LAW-ENFORCEMENT ACTS.....	15
Hurtova K. UNDERSTANDING ABUSE OF RIGHTS IN THE LEGAL POSITIONS OF THE SUPREME COURT'S GRAND CHAMBER.....	20
Dobkina K. STATE-BUILDING AND LEGISLATIVE ACTIVITIES OF THE SOVIET PUPPET REPUBLICS IN SOUTHERN UKRAINE IN 1918-1921.....	26
Moriak-Protopopova Kh.M. THE SPREAD OF THE SYSTEM OF STATE POWER OF THE AUSTRO-HUNGARIAN EMPIRE TO GALICIA.....	31
Telep Yu.V., Popovych T.P. PECULIARITIES OF POLITICAL AND LEGAL VIEWS P.D. LODIA.....	37

SECTION II. CONSTITUTIONAL LAW; MUNICIPAL LAW

Venglinsky O.O. INFORMATION AS AN OBJECT OF UKRAINE'S NATIONAL SECURITY POLICY.....	42
Gudz T.I. INTERACTION BETWEEN MEDIA AND JUDICIAL AUTHORITY IN UKRAINE DURING WARTIME.....	48
Zabokrytskyy I. THE RIGHT TO ARTIFICIAL TERMINATION OF PREGNANCY (ABORTION) IN THE PRACTICE OF THE US SUPREME COURT: A REVIEW OF RECENT TRENDS.....	54
Kushnir I., Adamchuk S. SOME LEGAL ASPECTS OF PARTICIPATION OF THE PROSECUTOR IN CASES OF ADMINISTRATIVE OFFENCES IN THE APPLICATION OF COERCIVE MEASURES RELATED TO THE RESTRICTION OF PERSONAL FREEDOM OF CITIZENS.....	59
Lavrenko D. FUNCTIONAL PANEL OF LEGAL STRUCTURES.....	64
Lemak O.V. SIGNIFICANCE AND ROLE OF THE CONSTITUTION IN ENSURING NATIONAL SECURITY: ASPECTS OF ESSENTIAL CHARACTERISTICS.....	69
Mazur L.B., Medvid L.P. ASSESSMENT OF THE EFFECTIVENESS OF NEW GOVERNMENT HOUSING PROGRAMS FOR MILITARY PERSONNEL AND THEIR FAMILIES.....	77
Omelko I.I. CONSTITUTIONAL REGULATION OF THE DELEGATION OF LEGISLATIVE POWERS OF THE GOVERNMENT: A COMPARATIVE ASPECT.....	85
Prudkyi B. PRE-ELECTION CAMPAIGNING: WITH REGARDS TO THE ISSUE OF DOCTRINAL COMPREHENSION.....	90
Firsov V. CONSTITUTIONAL COMPLAINT AND REVIEW OF COURT DECISIONS: PRACTICE OF COEXISTENCE IN UKRAINIAN LAW ENFORCEABILITY.....	102

SECTION III. CIVIL LAW AND CIVIL PROCEEDINGS; FAMILY LAW; PRIVATE INTERNATIONAL LAW

Boldyreva V.M. JURISDICTIONAL FORM OF PROTECTION OF CORPORATE RIGHTS UNDER THE LEGISLATION OF UKRAINE.....	110
Bryankin A.S. LEGAL PROTECTION OF UKRAINIAN CITIZENS IN POLAND: SOCIAL RIGHTS OF REFUGEES.....	115
Bus K. CONVALIDATION OF A DEED COMMITTED UNDER THE INFLUENCE OF AN ERROR.....	119

Vatras V.A. Nechiporuk L.D. CIVIL PROCEDURAL CAPACITY AS A CONDITION FOR EXERCISING THE RIGHT TO SUE IN CIVIL PROCEEDINGS.....	125
Halkevych S.V. THE IMPACT OF INCREASED RISK ON CIVIL LIABILITY FOR PROPERTY DAMAGE.....	130
Holovach A.Y. SETTLEMENT AGREEMENT IN CIVIL PROCEEDINGS ANCIENT ROME.....	135
Grytsyshyna L. IMPLEMENTATION OF THE RIGHT TO FAMILY-BASED FORMS OF EDUCATION UNDER MARTIAL LAW.....	139
Kyrychenko V.O. LEGAL PROTECTION OF FOREIGN INVESTMENTS IN THE CONDITIONS OF INTRODUCED SANCTIONS AGAINST AGGRESSOR COUNTRIES AND COUNTRIES SPONSORING TERRORISM.....	144
Lukashov R.S. LEADING FACTORS IN THE DEVELOPMENT OF THE LEGAL CONSULTING MARKET IN UKRAINE AND THE MAIN WAYS OF IMPLEMENTING INNOVATIVE STRATEGIES FOR THE DEVELOPMENT OF CONSULTING ORGANIZATIONS.....	149
Parasyuk M.V. PROCEDURAL INTEGRITY AND ELECTRONIC TECHNOLOGIES IN CIVIL LAW.....	155
Pecherova N.H. PROPERTY RIGHTS OF THE AUTHOR TO THE SERVICE WORK IN THE COPYRIGHT LAW OF UKRAINE.....	160
Sakhno Y.V. THE CORRESPONDENCE BETWEEN CONTRACTUAL AND TORT LIABILITY IN THE CIVIL LAW OF UKRAINE, GERMANY, AND FRANCE.....	168
Stilnyk I.V. PRINCIPLE OF FREEDOM OF CONTRACT AND ITS LIMITATIONS: DICHOTOMY OF CONCEPTS.....	173
Chepis O.I., Chepis T.V. PROTECTION OF INTELLECTUAL PROPERTY RIGHTS AGAINST UNFAIR TRADE PRACTICES IN THE EUROPEAN UNION.....	177
SECTION IV. ECONOMIC LAW, ECONOMIC PROCEDURAL LAW	
Doroshenko L.M. THE PHENOMENON OF TRUST IN THE CONTRACTUAL REGULATION OF CORPORATE RELATIONS.....	183
Orlova O.S. POST-WAR RECONSTRUCTION OF UKRAINE: ANALYSIS OF INDIVIDUAL PROGRAM PRINCIPLES.....	189
Skibiak O. ESTABLISHMENT OF JOINT STOCK COMPANIES: PROBLEMS AND WAYS TO SOLVE THEM.....	195
SECTION V. LABOUR LAW; SOCIAL SECURITY LAW	
Getmantseva N. STIMULATION OF LABOR ACTIVITY AS A NATURAL FORM OF REALIZATION OF THE LEGITIMATE INTERESTS OF A WORKING PERSON.....	200
Kitchenko M.Y. THE IMPOSSIBILITY OF PROVIDING AN EMPLOYEE WITH A JOB AS A NEW SPECIAL GROUND FOR TERMINATING AN EMPLOYMENT CONTRACT AT THE INITIATIVE OF THE EMPLOYER: REGARDING THE EXPEDIENCY OF ASSIGNING IT TO THE SPECIAL GROUNDS FOR DISMISSAL.....	205
Lubinets D.V. THE SUBJECT COMPOSITION OF RELATIONS ON SOCIAL PROTECTION OF THE RIGHTS OF CRITICAL INFRASTRUCTURE WORKERS IN UKRAINE.....	211
Mokrytska N.P. FEATURES OF ACQUIRING THE STATUS OF A PREGNANT WOMAN TO ACQUIRE RIGHTS AND GUARANTEES IN LABOR LAW AND SOCIAL SECURITY LAW.....	216
Pylypenko P., Hirnyk O. MILITARY SERVICEMAN'S FAMILY MEMBERS AS A SUBJECT OF THE RIGHT TO SOCIAL PROTECTION: SOME PRACTICAL PROBLEMS OF LEGISLATIVE REGULATION.....	221
Tykhonovych O.Y. REGARDING THE EMPLOYER'S OBLIGATION TO PROVIDE INFORMATION ABOUT WORKING CONDITIONS TO THE EMPLOYEE.....	225

Tkachenko V.S. TIME AND SPACE FLEXIBILITY OF WORKING TIME IN THE COUNTRIES OF THE EUROPEAN UNION.....	230
SECTION VI. LAND LAW; AGRARIAN LAW; ENVIRONMENTAL LAW; NATURAL RESOURCES LAW	
Kolomiitseva D.M. PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF THE REALIZATION BY TERRITORIAL COMMUNITIES OF THE RIGHT TO UNCLAIMED LAND SHARES FROM JANUARY 1, 2025.....	238
Kopytsia M. KEY TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF EU AGRICULTURAL LEGISLATION: A GENERAL OVERVIEW.....	243
Malokhlib O.S. LEGAL PRINCIPLES OF AGRICULTURAL LAND USE IN UKRAINE AND CANADA: COMPARATIVE LEGAL ASPECT.....	251
Machuska I.B., Argatiuk I.V., Nedilchenko S.B., Burliy V.V. LEGAL REGULATION OF MINING OF PRECIOUS STONES: PROBLEMS AND WAYS OF IMPROVEMENT.....	257
Novak T., Kapplová O., Branitskyi O. ENVIRONMENTAL RISKS ASSOCIATED WITH MILITARY OPERATIONS: CONCEPTS AND SIGNS.....	262
Savchyn A.M. ECOLOGICAL ASSESSMENT AS A CONSTITUTIONAL GUARANTEE OF THE REALIZATION OF THE RIGHT TO A SAFE ENVIRONMENT.....	268
SECTION VII. ADMINISTRATIVE LAW AND PROCEDURE; FINANCIAL LAW; INFORMATION LAW	
Basko A.V. IMPLEMENTATION BY LOCAL SELF-GOVERNMENT BODIES OF STATE POLICY IN THE FIELD OF CIVIL PROTECTION.....	272
Bilak O.P. Gerych A.V. FUNCTIONAL ASSIGNMENT OF LOCAL SELF-GOVERNMENT BODIES IN THE FIELD OF CROSS-BORDER COOPERATION.....	278
Biliy I.M. NORMS OF ADMINISTRATIVE AND PROCEDURAL LAW (TO THE DISCUSSION OF THEIR STRUCTURE AND CONSTITUENT ELEMENTS).....	285
Bobyk M.V. FORMATION AND DEVELOPMENT OF LEGAL REGULATION OF INSURERS IN UKRAINE.....	292
Boiko O.I., Melnyk A.M. PROSPECTS FOR THE USE OF MODERN INTERACTIVE TECHNOLOGIES IN THE PROCESS OF TRAINING POLICE OFFICERS FOR ACTIVITIES UNDER MARTIAL LAW.....	297
Varenyk D.S. GAPS IN THE LEGAL REGULATION OF VOLUNTEER ACTIVITIES IN UKRAINE UNDER MARTIAL LAW.....	303
Voloshyn R.V., Prokhorenko M.M. GROUNDS AND PROCEDURE FOR THE INTRODUCING THE LEGAL REGIME OF MARTIAL LAW.....	308
Demianchuk Y.V., Sydorenko V.V., Dobrenka N.V. DEBATABLE THEORETICAL ASPECTS OF COMBATING CORRUPTION IN THE CONDITIONS OF MARTIAL LAW IN UKRAINE.....	314
Doiar Ye. THE PLACE OF JUDICIAL ENFORCEMENT IN THE PROCESS OF IMPLEMENTATION OF LEGAL NORMS (ON THE EXAMPLE OF THE ENFORCEMENT ACTIVITY OF ADMINISTRATIVE COURTS AND COURTS WHOSE COMPETENCE INCLUDES CONSIDERATION OF CASES ON ADMINISTRATIVE OFFENSES).....	319
Yesimov S.S. METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE OPTIMIZATION OF ADMINISTRATIVE SERVICES IN UKRAINE.....	325
Zheleznyak O.S. FOREIGN EXPERIENCE IN THE IMPLEMENTATION OF SUPERVISED PROBATION.....	330
Zalipaiev Y. SYSTEM OF MEASURES FOR ADMINISTRATIVE LIABILITY FOR VIOLATIONS IN THE FIELD OF INTELLECTUAL PROPERTY: TODAY AND PROSPECTS FOR DEVELOPMENT.....	335

Karhamanian D.K. FEATURES OF THE TYPES OF CONTROL ON THE PERFORMANCE OF ELECTRONIC PROCEDURES IN THE ACTIVITIES OF PUBLIC ADMINISTRATION ENTITIES.....	341
Karhamanian Kh.K. THE SYSTEM OF CRITERIA FOR EVALUATING THE SERVICE ACTIVITY OF ADMINISTRATIVE COURTS IN UKRAINE.....	346
Kondratenko V., Stetsenko D. ADMINISTRATIVE AND LEGAL PRINCIPLES OF PUBLIC CONTROL IN THE JUDICIAL SYSTEM THROUGH THE PRISM OF ENSURING HUMAN AND CIVIL RIGHTS IN UKRAINE.....	351
Kondratiev Ye.Ye. APPEALING DECISIONS, ACTIONS OR INACTION OF NOTARIES ON THE PROVISION OF PUBLIC SERVICES AND ITS CONTENT.....	356
Kuziv H., Ilnytskyi O. LEGISLATIVE DETERMINATION OF THE GROUNDS FOR DISCIPLINARY LIABILITY OF JUDGES AS A GUARANTEE OF THEIR INDEPENDENCE AND THE EFFICIENCY OF THE FUNCTIONING OF THE JUDICIAL POWER.....	361
Lytvynenko Ye.V., Skoblyk M.O. PECULIARITIES OF ENSURING HUMAN RIGHTS IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION.....	369
Natochi A., Bolharenko V. FIREARMS TRAINING AND DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL QUALITIES IN FUTURE OFFICERS: INTERCONNECTION AND INTERDEPENDENCE.....	374
Nechyporenko S. UNFAIR COMPETITION IN THE CONTEXT OF UNFAIR ADVERTISING.....	379
Pyrh A. UPDATING THE PRINCIPLES OF STATE FINANCIAL CONTROL IN THE SPHERE OF BUDGET FUNDS CIRCULATION IN UKRAINE.....	384
Pravylo O. LEGAL REGULATION OF HEALTH CARE IN UKRAINE.....	390
Prots I.M. THEORETICAL APPROACHES TO THE CLASSIFICATION OF BUDGETARY AND LEGAL NORMS-INCENTIVES.....	396
Roy O. REGULATORY ACT OF THE STATE ADMINISTRATION AS THE SUBJECT OF A PUBLIC LEGAL DISPUTE (PUBLICATION AND STATE REGISTRATION).....	401
Timashov V.O., Mykoliuk N.V. BUDGET POWERS OF LOCAL GOVERNMENTS IN THE FIELD OF INFORMATION LAW.....	407
Fuks N. BASIC STOCK TERMS IN UKRAINIAN STOCK MARKET LEGISLATION (PROGRESSIVE INNOVATIONS AND PROSPECTS FOR IMPROVEMENT).....	412
Chubai A. LEGITIMACY AS THE BASIS OF PUBLIC ADMINISTRATION.....	418
Shopina I.M. FUNCTIONS OF PUBLIC CONTROL IN REFORMING THE TAX SYSTEM AND IMPROVING THE ACTIVITIES OF THE STATE TAX SERVICE OF UKRAINE.....	425
Yavtushenko D.A. REGARDING THE DEFINITION OF ELECTRONIC SERVICES IN THE FIELD OF SOCIAL PROTECTION OF THE POPULATION.....	430
SECTION VIII. CRIMINAL LAW AND CRIMINOLOGY; PENAL ENFORCEMENT LAW	
Vasylevich V.V., Levchenko Yu.O. PREVENTION OF CRIMINAL OFFENSES IN THE FIELD OF INSURANCE.....	436
Vasylevich V.V., Levchenko Yu.O. CONCEPTUAL PRINCIPLES OF PREVENTION OF VIOLENT CRIMINAL OFFENSES IN LAW ENFORCEMENT.....	441
Dmitrienko Yu.S. THE ROLE AND PLACE OF CRIMINOLOGICAL INFORMATION IN THE LEGAL MECHANISM FOR THE PREVENTION OF CRIMINAL OFFENSES IN THE SPHERE OF EXECUTION OF PUNISHMENTS OF UKRAINE.....	446
Zinsu O.I. THE ROLE OF PSYCHOLOGICAL MANIPULATION IN THE FORMATION AND UNFOLDING OF THE DEEP POLYPHONIC CONFLICT «DOMESTIC VIOLENCE».....	450

Kozachenko O., Musychenko O. RESTITUTION AND COMPENSATORY MEASURES IN CRIMINAL LAW.....	456
Kolomiets N., Luhyna Y. PROBLEMATIC ASPECTS OF QUALIFICATION OF WAR CRIMES IN UKRAINE.....	466
Mostepanyuk L.O. SPECIAL PSYCHOPHYSICAL CONDITION AS A CIRCUMSTANCE THAT MITIGATES PUNISHMENT IN ART. 117 OF THE CRIMINAL CODE OF UKRAINE.....	471
Subot N.I. CRIMINOLOGY CHARACTERISTICS OF A PERSON WHO COMMITS SMUGGLING TRANSPLANT ORGANS AND OTHER HUMAN ANATOMICAL MATERIALS.....	476
Telen O.Yu. THE RULE OF LAW AS A FUNDAMENTAL PRINCIPLE OF THE ORGANIZATION AND ACTIVITIES OF AN INQUIRER REGARDING THE PREVENTION OF CRIMINAL OFFENSES.....	480
Tkachenko I. CRIMINAL OFFENSE AS CRIMINAL-LEGAL FEATURE OF A VICTIM.....	485
Tsyruyk S.S. EVOLUTION OF INTERNATIONAL LEGAL STANDARDS REGARDING RESPONSIBILITY FOR VIOLATIONS OF LAWS AND CUSTOMS OF WAR (SECOND HALF OF THE XIX-TH – FIRST HALF OF THE XX-TH CENTURY).....	491
Chekmaryova I.M., Reznichenko H.S. FEATURES OF DISTINGUISHING FRAUD AND FRAUD WITH FINANCIAL RESOURCES.....	496
Yavtushenko A.M. ABOUT THE SOCIO-LEGAL NATURE OF ADMINISTRATIVE SUPERVISION IN UKRAINE AND THE NEED TO EXPAND ITS SCOPE IN THE CONDITIONS OF MARTIAL LAW.....	502
SECTION IX. CRIMINAL PROCEDURE AND FORENSICS; FORENSIC EXAMINATION OPERATIONAL SEARCH ACTIVITIES	
Bilinska L.V. CRIMINAL-LEGAL AND CRIMINAL-PROCEDURAL STATUS OF THE VICTIM.....	506
Burnos O.O. WAYS OF COMMITTING CRUEL TREATMENT OF PRISONERS OF WAR AND CIVILIAN POPULATION.....	510
Vapniarchuk V.V. SPECIAL PRE-TRIAL INVESTIGATION (IN ABSENTIA): ANALYSIS OF INDIVIDUAL ISSUES REGARDING THE DECISION-MAKING PROCESS.....	516
Horinetsky Y.I., Nesterova I.A., Replyuk N.M. PROBLEMS OF PROTECTING THE RIGHTS OF A PERSON WHOSE ACTIONS ARE UNDER PRE-TRIAL INVESTIGATION BEFORE BEING NOTIFIED OF SUSPICION.....	525
Zinkovskyy I.P. NOVELISATION OF PROVING IN CRIMINAL PROCEEDINGS INVOLVING JUVENILE VICTIMS AND WITNESSES.....	530
Melnychuk Y.L. THE GENESIS OF THE DEVELOPMENT OF THE INSTITUTE OF EVIDENCE AND ADMISSIBILITY OF EVIDENCE.....	537
Tagiev S. CONSTITUTIONAL CONTROL OF THE JUDICIAL LAW IN CRIMINAL PROCEEDINGS: REALITIES AND PROSPECTS.....	546
Chepel O.V., Chernetskyi S.S. THE PLACE OF A WITNESS IN CRIMINAL PROCEEDINGS IN UKRAINE.....	553
SECTION X. JUDICIAL SYSTEM; THE PROSECUTION SERVICE AND ADVOCACY	
Zaborovskyy V.V., Manzyuk V.V., Revutska I.E. THE ACTIVITIES OF UKRAINIAN LAWYERS AND THE SELF-GOVERNMENT BODIES OF LAWYERS IN THE CONTEXT OF A FULL-SCALE INVASION OF THE RF.....	561
SECTION XI. INTERNATIONAL LAW	
Ahmadov E.M. PROSPECTS FOR THE CREATION OF OSCE INTERNATIONAL POLICE FORCES: INTERNATIONAL LEGAL ASPECTS.....	568

Hachkevych A. HIROSHIMA AI PROCESS.....	574
Dir I.Yu. SPECIAL INSTITUTIONS OF THE EUROPEAN UNION.....	584
Ivanov A.V. THE SUPRANATIONAL CHARACTER OF DECISIONS OF INTERNATIONAL JUDICIAL INSTITUTIONS.....	589
Kaptan M.V. ANALYSIS OF THE FEATURES AND IDENTIFICATION OF PROBLEM ISSUES OF THE LEGAL REGULATION OF ENSURING THE DEFENSE FORCES OF UKRAINE WITHIN THE LIMITS OF INTERNATIONAL AID: ASSESSMENT OF RISKS.....	594
Kibets D.V., Holovatenko M.Yu. CLASSIFICATION OF INTERNATIONAL ORGANIZATIONS AND THEIR ROLE IN THE MODERN WORLD.....	600
Syroid T.L. THE EUROPEAN UNION POLICY IN THE FIELD OF PROTECTION OF THE RIGHTS OF VICTIMS OF CRIMES.....	605
Khmelenko Ya. INTERNATIONAL INVESTMENT ARBITRATION AS A COMPONENT OF THE MECHANISM FOR COMPENSATION FOR DAMAGES CAUSED BY MILITARY CONFLICTS.....	615
SECTION XII. THE PHILOSOPHY OF LAW	
Byelov D.M., Bielova M.V. CONSTITUTIONALISM AS A CATEGORY IN THE HISTORY OF LEGAL THOUGHT.....	620

РОЗДІЛ V. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК: 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.03.33>

СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ЗАКОНОМІРНА ФОРМА РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ЛЮДИНИ-ПРАЦІ

Гетьманцева Н.Д.,

докторка юридичних наук, професорка,
завідувачка кафедри приватного права,
Чернівецький національний університет
ORCID: 0000-0002-6143-1627
e-mail: n.getmantseva@chnu.edu.ua

Гетьманцева Н.Д. Стимулювання трудової діяльності як закономірна форма реалізації законних інтересів людини-праці.

У статті розкривається стимулювання трудової діяльності як закономірної форми реалізації законних інтересів людини-праці. Зауважується, що при встановленні працівникам заробітної плати використовуються різноманітні системи оплати праці, заохочення до ефективної роботи через систему преміювання, включаючи встановлення певних надбавок та доплат, які є закономірною формою реалізації законних інтересів людини-праці. Тому досягнення балансу між економічною та соціальною складовими є однією із найважливіших завдань стимулювання праці працівників на підприємствах, установах, організаціях для підвищення ефективності виробничої діяльності.

Констатується, що створення на підприємстві необхідних соціальних умов для працівників є підґрунтям для забезпечення можливостей для розвитку працівниками своїх професійних здібностей та ефективної роботи підприємства, установи, організації. Важливе значення в даному аспекті відіграє соціальна політика держави, яка є важливим складником системи мотивації праці та стимулювання працівників для підприємства та важливим механізмом удосконалення якості робочої сили, умов її ефективної реалізації.

Соціальна політика держави завжди зачіпає сферу найманої праці і повинна сприяти поєднанню інтересів працівників, роботодавців, не дивлячись на те, що вона відчуває на собі певні труднощі, пов'язані зі специфікою політичного, економічного та соціального розвитку країни. Соціальна політика повинна виступати необхідним чинником реалізації працівниками своїх

здібностей та можливостей. Адже без забезпечення відповідних соціальних умов складно досягти стратегічної мети і завдань, які ставлять перед собою підприємства, установи, організації. Створення на підприємстві необхідних соціальних умов для працівників є підґрунтям для забезпечення можливостей для розвитку працівниками своїх професійних здібностей та ефективної роботи. У центрі соціальної політики держави повинна бути людина-праці.

Доводиться, що стимулювання людини-праці являють собою саме ту систему заходів, яка безпосередньо впливає на її мотивацію і забезпечує їй гідні умови праці та задоволення її як особистих інтересів так і досягнення одночасної мети підприємства, установи, організації. Будь-які методи стимулювання, які застосовуються на підприємстві повинні бути придатними та різноманітними для працівників, саме тому керівництву необхідно вивчати свій колектив, щоб забезпечувати сприятливі умови праці, що в перспективі принесе фінансовий прибуток і стабільність та сприятливо позначиться на психологічному кліматі колективу, що є важливим для ефективної роботи підприємства, установи, організації.

Ключові слова: мотивація, стимулювання, оплата праці, інтереси, заохочення, працівник, роботодавець, соціальна політика держави, кар'єра, професійне зростання.

Getmantseva N. Stimulation of labor activity as a natural form of realization of the legitimate interests of a working person.

The article reveals the stimulation of labor activity as a natural form of realization of the legitimate interests of a working person. It is noted that when setting wages for employees,

various payment systems are used, incentives for effective work through the bonus system, including the establishment of certain allowances and surcharges, which are a natural form of realization of the legitimate interests of the working person. Therefore, achieving a balance between economic and social components is one of the most important tasks of stimulating the work of employees at enterprises, institutions, and organizations to increase the efficiency of production activities.

It is stated that the creation of the necessary social conditions for employees at the enterprise is the basis for providing opportunities for employees to develop their professional abilities and the effective operation of the enterprise, institution, organization. Important importance in this aspect is played by the social policy of the state, which is an important component of the system of labor motivation and employee stimulation for the enterprise and an important mechanism for improving the quality of the workforce, the conditions for its effective implementation.

The social policy of the state always affects the sphere of hired labor and should contribute to combining the interests of employees and employers, despite the fact that it experiences certain difficulties related to the specifics of the country's political, economic and social development. Social policy should act as a necessary factor for employees to realize their abilities and opportunities. After all, without ensuring appropriate social conditions, it is difficult to achieve the strategic goals and tasks that enterprises, institutions, and organizations set before themselves. Creating the necessary social conditions for employees at the enterprise is the basis for providing opportunities for employees to develop their professional abilities and effective work. At the center of the state's social policy should be the working person.

It is proven that the stimulation of a working person is precisely the system of measures that directly affects his motivation and provides him with decent working conditions and the satisfaction of his personal interests as well as the achievement of the simultaneous goal of the enterprise, institution, organization. Any methods of stimulation that are used at the enterprise must be suitable and diverse for employees, that is why the management needs to study its team in order to ensure favorable working conditions, which in the long run will bring financial profit and stability and have a favorable effect on the psychological climate of the team, which is important for the effective operation of the enterprise, institution, organization.

Key words: motivation, stimulation, remuneration, interests, encouragement,

employee, employer, social policy of the state, career, professional growth.

Постановка проблеми. Діяльність будь-якого підприємства чи організації залежить від того, наскільки якісно працівники виконують трудові обов'язки. Зацікавленість працівників у результатах своєї праці є запорукою успішного розвитку підприємства, установи, організації зокрема та господарської діяльності країни загалом. Відповідно, стимулювання працівників та створення мотиваційних умов для цього є одним із завдань роботодавця. Адже методи стимулювання підвищують ефективність праці, що дозволяє принести найбільшу користь як для працівника зокрема так і для підприємства, установи, організації загалом.

Стан опрацювання. Проблемам праці та її стимулювання в трудовому праві приділялася значна увага вчених-трудівників, серед яких можна вказати праці О.І. Амоша, А.А. Вернадського, Г.А. Дмитренко, Я.В. Красько, А.М. Колот, А.В. Козаченко, В.М. Лукашевич, О.І. Процевського, О.М. Ярошенко та інших вчених, де поряд з проблемами заробітної плати розкривається поняття та суть стимулювання в трудовому праві та його відмінності від стимулів як основи забезпечення належної праці.

Розмаїття теоретико-методологічних підходів до дослідження цієї проблеми зумовлює необхідність їх узагальнення, визначення переваг та недоліків. Особливо корисним це може виявитися при обґрунтуванні напрямів удосконалення вже існуючих на підприємствах систем матеріального стимулювання, підвищення їх ефективності [10, с. 81].

Метою статті є розкриття стимулювання трудової діяльності як однієї із форм реалізації законних інтересів людини-праці.

Виклад основного матеріалу. Трудове право як самостійна галузь права є правом соціального захисту, яке увібрало в себе соціальну та виробничу функції та сформувало вказану галузь права, що історично забезпечує реалізацію трудових прав та гарантій для працівників, що є виробниками матеріальних благ і, на цій основі, «сприяє піднесенню матеріального і культурного рівня життя працівників». Стаття 2 КЗпП України встановлює «право громадян на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру». При встановленні працівникам заробітної плати використовуються різноманітні системи оплати праці, заохочення до ефективної роботи через систему преміювання, включаючи встановлення певних надбавок та доплат, які є закономірною формою реалізації законних інтересів людини-праці. Тому досягнення балансу між економічною та соціальною складовими є

однією із найважливіших завдань стимулювання праці працівників на підприємствах, установах, організаціях для підвищення ефективності виробничої діяльності.

Право на працю передбачає не лише можливість вибору громадянином своїх трудових здібностей, а й сприяння з боку держави реалізації цієї можливості. Право на працю і його реалізація є найважливішою стороною життєдіяльності людини, яка забезпечує самореалізацію особистості та актуалізує всі її можливості і, на цій основі сприяє забезпеченню балансу виробничих та соціальних інтересів в сфері суспільного виробництва.

Соціальна політика держави завжди зачіпає сферу найманої праці і повинна сприяти поєднанню інтересів працівників, роботодавців, не дивлячись на те, що вона відчуває на собі певні труднощі, пов'язані зі специфікою політичного, економічного та соціального розвитку країни. А отже, соціальна політика, що охоплює сферу найманої праці повинна включати в себе не тільки діяльність держави, а й соціальне партнерство, різного роду інститути громадянського суспільства з питань розроблення, запровадження мети, завдань, напрямків, форм та методів розвитку трудових відносин. Іншими словами мова повинна йти, передусім, про створення і підтримку системи засобів, правил, процедур, що гарантували б повагу і умови достойного життя працівників, дотримання і охорону та захист всіх їх прав. І сьогодні мова повинна йти передусім про достойну працю, яку неможливо уявити без адекватної для працівника оплати праці, комфортних і безпечних умов праці, можливостей для саморозвитку [2, с. 217]. У ринковій економіці в оплаті праці виражений інтерес найманих працівників, роботодавців та держави, тому необхідний особливий механізм забезпечення та реалізації інтересів усіх трьох сторін партнерства, який буде однією з головних умов підтримки розвитку виробництва. З цих позицій, достойна праця є саме тією категорією, яка об'єднує всі права працівника у єдину систему. А реалізація даних прав багато в чому залежить від діяльності, політики самої держави, включаючи, звісно і, роботодавців, які повинні не тільки дотримуватися букви закону, але й втілювати норми моралі у процесі здійснення працівниками покладених на них функцій» [2, с. 217].

Соціальна політика на підприємстві повинна об'єднувати діяльність роботодавців, менеджменту та найманих працівників щодо узгодження соціальних інтересів, реалізації соціальних прав, гарантій, надання і задоволення соціальних послуг, потреб, соціального захисту працівників. Соціальна політика повинна виступати необхідним чинником реалізації працівниками своїх здібностей та можливостей. Адже без за-

безпечення відповідних соціальних умов складно досягти стратегічної мети і завдань, які ставлять перед собою підприємства, установи, організації. Створення на підприємстві необхідних соціальних умов для працівників є підґрунтям для забезпечення можливостей для розвитку працівниками своїх професійних здібностей та ефективної роботи підприємства, установи, організації. Звісно, що у центрі соціальної політики держави повинен бути працівник, який одночасно виступає в трьох іпостасях: як її мета, об'єкт та суб'єкт.

Кожен працівник має відповідні інтереси та можливості, серед яких – професійні знання, уміння та навички, іншими словами, професійний досвід, який має суттєве значення для професійної діяльності. Відповідно, можливості працівника визначають його здатність виконувати певні трудові функції, що природно застосовуються при доборі на роботу, розподілу посадових обов'язків, при дорученні виробничих завдань тощо.

Сучасний етап розвитку державності, суспільства ставить принципово нові завдання у сфері соціальної політики, де основною характеристикою цього етапу є зміна ролі людини-праці в системі виробництва у зв'язку із зростанням значення творчих та професійних елементів у трудових процесах. Соціальна політика є важливим складником системи мотивації праці та стимулювання працівників для підприємства та важливим механізмом удосконалення якості робочої сили, умов її ефективної реалізації. Адже «стимулювання праці передбачає створення умов, за яких активна трудова діяльність дає певні, раніше зафіксовані результати, стає необхідною і достатньою умовою задоволення значних і соціально обумовлених потреб працівника, формування у нього мотивів до праці» [8, с. 211]. Суть стимулювання полягає в тому, що інтереси працівника визначають його ставлення до тих чи інших подій, пов'язаних з характером праці, виробництвом в цілому і, тим самим, визначають його відповідну реакцію, дії на них. Тому, породжуючи певні події, можна викликати необхідну реакцію у відповідь, сформулювати поведінку працівника, направити її у відповідне ефективне русло. А це означає, що необхідно визначити певні завдання та критерії, виходячи з аналізу інтересів та характеру членів трудового колективу, побудови такої системи стимулювання, яка б забезпечувала ефективне досягнення сукупного результату діяльності трудового колективу. В даному аспекті важливим є, як зауважувалося раніше, побудова ефективної соціальної політики держави, де важливим важелем у даному аспекті є політика соціального партнерства, коли держава бере на себе реальні зобов'язання щодо забезпечення належного

балансу інтересів працівників та роботодавців. Важливим при цьому є розвиток гнучкої системи мотивації та стимулювання людського капіталу, який слід розглядати як стратегічний ресурс не тільки для конкретних підприємств, але й стабільної роботи галузей, економіки в цілому.

«Наявність логічного зв'язку мотивації і стимулювання трудової діяльності викликає необхідність використання такого поняття як механізм мотивації праці, під яким слід розуміти складний процес взаємодії внутрішніх спонукальних сил ... і зовнішніх благ – стимулів, які визначають формування мотивів праці» [6]. «Поєднання мотивів і стимулів є тим механізмом, який дозволяє реалізувати потреби суб'єкта найбільш прийнятним для нього способом – шляхом реалізації своїх здібностей, а також дає можливість керівникові розробити систему стимулювання праці працівника, поєднавши, таким чином, воедино стратегічні цілі підприємницької діяльності та мету трудової діяльності працівника» [6]. Західні вчені дійшли висновку, що послідовне поєднання стимулювання роботи та соціальних гарантій є однією з найоптимальніших моделей, відомих в історії економічної теорії [4].

«Дослідження різноманітних теорій мотивації персоналу вченими у різні часи доводить беззаперечний факт – розвиток підприємства відбувається за умов розвитку персоналу, який є вмотивованим до досягнення мети, що стоїть перед підприємством, і потреби якого задоволені шляхом застосування відповідних форм і методів стимулювання» [5, с. 225] «При формуванні мотивації і стимулювання персоналу, як складових ефективного управління підприємством та підвищення його інноваційної діяльності, необхідним є врахування ряду вимог, серед яких основними є наступні: комплексність мотивів та стимулів; інформованість про діючу систему стимулювання; справедливість компенсаційних та заохочувальних виплат; диференційованість та гарантованість стимулюючих виплат; суспільна гласність; гнучкість, оперативність та періодичність використання; залучення працівників до розробки методів стимулювання праці; рівність можливостей; поступовість змін, відчутність застосування» [5, с. 228]. Проте, керівники підприємств до сих пір застосовують традиційні методи стимулювання праці, які вже не відповідають сучасним вимогам економіки ринкового типу, тобто використовуються у більшій частині тільки зовнішні фактори заохочення до праці, а внутрішні фактори визнаються тільки в окремих випадках [7, с. 95]. На противагу вказаному, «деякі підприємства регулярно й систематично проводять оцінку співробітників. Вони мають на меті проаналізувати трудову діяльність персоналу, визначити недоліки в їх роботі й на основі отриманих результатів побудувати нову більш

ефективну модель стимулювання праці з урахуванням потреб професійного розвитку. Така оцінка дає можливість раціонально розподіляти винагороди, просування і звільнення, а також підвищує вмотивованість персоналу [9, с. 98]. Окрім того, в механізмі управління підприємством, зокрема, у мотивації персоналу є не тільки те, наскільки задоволені потреби працівника через трудову діяльність, але й де він її здійснює – на даному підприємстві [11, с. 100].

Як зауважується в іноземній юридичній літературі, місцеві та регіональні органи влади є ключовими учасниками місцевого розвитку і також можуть сприяти активізації заохочення створення робочих місць, підтримка стартапів [1, с. 10]; «... до соціальних складових матеріального стимулювання пропонується додавати також виплати, пов'язані з місцем проживання – компенсація високої вартості проживання у великих містах (М Армстронг, Т. Стівенс [10, с. 84]

Стимулювання можна розглядати як комплекс заходів, що становлять матеріальну основу мотивації працівників, які застосовуються з боку роботодавця, з метою підвищення ефективності праці. Мотиваційна політика, як правило, вбудовується роботодавцем на підставі відомих їм потреб та інтересів працівників. Тому стимулювання праці є завжди комплексом заходів, що доповнює мотиваційну політику та є засобом задоволення певних потреб людини-праці, що передбачає, передусім, матеріальну винагороду.

Слід зауважити, що налагоджене стимулювання можливе лише тоді, коли підприємство чи організація перебуває у стійкому економічному становищі і отримує прибуток, що дозволяє задовольняти інтереси та очікування працівників та вирішувати в цілому соціальні завдання. Отож, відносини між сторонами трудових відносин необхідно вбудовувати виходячи з мети та завдань підприємства, установи, організації, в яких застосовуються стимули для працівників і стимули для роботодавця через належну, продуктивну працю, об'єднуючи воедино їх інтереси і мету.

З точки зору роботодавця, стимулювання є тактичним процесом розв'язання різного роду виробничих завдань, що одночасно задовольняють певні мотиви працівників і дозволяють їм ефективніше працювати. Відповідно, управління мотивацією працівників та стимулюванням їх праці є однією із складових ефективного управління колективом працівників, тому необхідно правильно формувати мотиваційні механізми, як сукупності закономірних зв'язків та відносин, що зумовлюють процес засвоєння соціальних цінностей, норм, правил поведінки, вироблення специфічних для кожного працівника ціннісних орієнтацій та установок у сфері праці. Лише соціалізація людини під впливом соціокультурного середовища зможе сформувати належні мотиваційні процеси люди-

ни-праці та закладені природою її особливості, професійну підготовку і професійне зростання відповідно до обраного роду діяльності.

Інноваційна економіка, створює передумови для підвищення мотивації працівників до трудової діяльності, але не забезпечує її автоматично, оскільки шлях до ефективного управління підприємством та його працівниками здійснюється через розуміння їх потреб та мотиваційних механізмів. Щоб розробити систему ефективних методів управління підприємством, установою, організацією необхідно проаналізувати способи і методи мотивації, що існують у них та приділити достатню увагу людському фактору, мотивам, які закладені в основу трудової діяльності [3, с. 189]. Необхідна побудова механізму правозахисної системи, яка б передбачала реалізацію соціальної мети сучасного трудового законодавства: охорони і захисту інтересів праці. Людина, працівник не може жити та удосконалюватися без соціальних потреб на певні соціальні блага, що так є необхідними для його нормальної, достойної життєдіяльності. [3, с. 220].

Отже, стимулювання людини-праці являють собою саме ту систему заходів, яка безпосередньо впливає на її мотивацію і забезпечує їй гідні умови праці та задоволення її як особистих інтересів так і досягнення одночасної мети підприємства, установи, організації. Будь-які методи стимулювання, які застосовуються на підприємстві повинні бути придатними та різноманітними для працівників, саме тому керівництву необхідно вивчати свій колектив, щоб забезпечувати сприятливі умови праці, що в перспективі принесе фінансовий прибуток і стабільність та сприятливо позначиться на психологічному кліматі колективу, що є важливим для ефективної роботи підприємства, установи, організації.

Висновки. Для формування механізмів мотивації та стимулювання, як закономірної форми реалізації законних інтересів людини-праці, роботодавцю необхідно сформувати систему заходів, змістовно спрямованих на визначення мети стимулювання, опираючись на внутрішні та зовнішні фактори мотивації, можливість професійного і кар'єрного зростання працівників та гармонійного поєднання на цій основі інтересів як працівників так і роботодавця.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Conclusions: Social and Employment Activation Social and employment activation A briefing paper by the European Social Network 2006/ P. 10–13. URL: https://www.esneu.org/sites/default/files/publications/Social_and_Employment_Activation.pdf
2. Гетьманцева Н.Д. Правове регулювання трудових відносин в сучасних умовах господарювання. дис ... докт. юрид. наук:

- 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення: Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Київ, 2016. 481 с.
3. Гетьманцева Н.Д. Мотиваційні механізми у сфері трудової діяльності. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 2. 2024. С. 186–189. URL: http://www.lsej.org.ua/2_2024/46.pdf.
4. Долгальова О., Ремесник Т. Застосування зарубіжних методів мотивації праці на українських підприємствах. *Галицький економічний вісник*. № 3 (70) 2021. URL: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2021.03.
5. Климчук А.О., Михайлов А.М. Мотивація та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством та підвищенні інноваційної діяльності. *Маркетинг і менеджмент інновацій*, 2018, № 1. С. 218–234. URL: https://mmi.sumdu.edu.ua/wp-content/uploads/mmi/volume-9-issue-1/mmi2018_1_218_234.pdf.
6. Магопець О.П. Теоретико-методологічні основи мотивації і стимулювання трудової діяльності. 2011. URL: [https://kntu.kr.ua/doc/zb_20\(2\)_ekon/stat_20_2/03.pdf](https://kntu.kr.ua/doc/zb_20(2)_ekon/stat_20_2/03.pdf).
7. Рукасов С. В. Аналіз систем мотивації персоналу з урахуванням досвіду провідних країн світу. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. № 5. С. 93–96 URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2009_5_2/pdf/094-096.pdf.
8. Сметанюк О.А, Дельгадо Роча Хорхе Густаво. Поняття мотивації та стимулювання трудової діяльності. *Економічний простір*. № 86. 2014. С. 206–213. URL: <http://ir.lib.vntu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/8320/%d0%9f%d0%be%d0%bd%d1%81%d1%82%d1%96.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
9. Ковтуненко Ю.В., Благодатських А.С. Стимулювання трудової діяльності персоналу на підприємстві. С. 97–99. URL: <http://dspace.opu.ua/jspui/bitstream/123456789/6124/1/97.pdf>.
10. Костін Д.Ю. Матеріальне стимулювання трудової діяльності: аналіз теоретико – методологічних підходів. *Економіка: реалії часу. Науковий журнал*. 2013. № 2 (7). С. 81–86. URL: <https://economics.net.ua/files/archive/2013/No2/81-86.pdf>.
11. Філіппов В.Ю., Кучинський А.С. Використання заробітної плати в якості інструменту мотивації управлінського персоналу. *Економіка: реалії часу. Науковий журнал*. 2015. № 3 (19). С. 99–103. URL: <http://dspace.opu.ua/jspui/bitstream/123456789/1614/1/99-103.pdf>.