

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Одеська юридична академія»

СОЦІАЛЬНО-ПОЛІТИЧНА ТА ПРАВОВА СИСТЕМА УКРАЇНИ В ЦИФРОВУ ЕПОХУ: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ

МАТЕРІАЛИ
Міжнародної науково-практичної конференції

Одеса, 22 квітня 2026 року

Том 1

Одеса
2026

УДК 34:004:316.4(477)
С 70

*Рекомендовано до друку вченою радою
Національного університету «Одеська юридична академія»
(протокол № 8 від 23.04.2026 р.)*

За загальною редакцією академіка **С. В. Ківалова**

**С70 Соціально-політична та правова система України в цифрову епоху: сучасні виклики : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 22 квітня 2026 р.) / заг. ред. С. Ківалова ; НУ «Одес. юрид. академія». – Одеса : Фенікс, 2026. – Т. 1. – 704 с.
ISBN 978-617-8763-15-2**

Матеріали конференції узагальнюють результати наукових досліджень і практичних напрацювань учених, фахівців та представників професійних спільнот, виконаних в умовах воєнного часу та глибоких суспільних трансформацій.

У збірнику представлено широкий спектр наукових розвідок і практико-орієнтованих досліджень, що охоплюють актуальні проблеми публічного та приватного права, функціонування держави, судової та правоохоронної системи, а також трансформації суспільних процесів у цифрову епоху. Значну увагу приділено питанням адміністративного, фінансового, конституційного, міжнародного, морського та митного права, а також сучасним викликам у сфері кримінального права, кримінального процесу, криміналістики та оперативно-розшукової діяльності.

Окремі наукові секції присвячені проблемам удосконалення судоустрою, діяльності прокуратури, адвокатури та інших правоохоронних органів, розвитку трудового права і права соціального забезпечення, а також реформуванню цивільного, господарського, земельного, екологічного та енергетичного права. Збірник відображає також міждисциплінарний характер сучасних досліджень, охоплюючи питання філософії права, світових соціально-політичних процесів, соціології та психології, економіки та підприємництва в умовах війни і повоєнного відновлення. Важливе місце посідають дослідження у сфері інформаційних технологій, кібербезпеки, штучного інтелекту та математичного моделювання як ключових чинників забезпечення національної безпеки.

Крім того, у збірнику висвітлено проблематику педагогіки, лінгвістики права, перекладознавства, журналістики, фізичної та військової підготовки здобувачів вищої освіти.

Збірник розрахований на науковців, викладачів, здобувачів вищої освіти та практиків у галузях права, економіки, соціології, психології, політології, інформаційних технологій і суміжних дисциплін.

УДК 34:004:316.4(477)

Відповідальний за випуск професор **М. Р. Аракелян**

Матеріали видано в авторській редакції.

ISBN 978-617-8763-15-2

© НУ «Одеська юридична академія, 2026
© Автори статей, 2026

Зміст

ПРИВІТАННЯ ПРЕЗИДЕНТА НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ», АКАДЕМІКА СЕРГІЯ КІВАЛОВА	16
---	----

СЕКЦІЯ 1. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ АДМІНІСТРАТИВНОГО ПРАВА ТА ПРОЦЕСУ, ФІНАНСОВОГО ПРАВА

<i>Ківалов Сергій Васильович</i> СПОРИ У СФЕРІ МЕДІА ТА ПРОБЛЕМА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРОЦЕСУАЛЬНОЇ ФОРМИ	18
<i>Тодошак Олег Володимирович</i> ЗМІНА ВИДУ ТА РОЗМІРУ АДМІНІСТРАТИВНОГО СТЯГНЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНИМ СУДОМ: МЕЖІ ДОПУСТИМОГО ВТРУЧАННЯ.	21
<i>Біла-Тіунова Любов Романівна</i> КАР'ЄРА ЯК БАГАТОВИМІРНЕ СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВЕ ЯВИЩЕ	25
<i>Білоус-Осінь Тетяна Ігорівна</i> ПРАВОПОРУШЕННЯ В СФЕРІ НАУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ.	29
<i>Голоядова Тетяна Олексіївна</i> ОКРЕМІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ МЕТОДІВ ОПТИМАЛЬНОГО ОПОДАТКУВАННЯ В ПОДАТКОВІЙ СИСТЕМІ УКРАЇНИ	32
<i>Даниленко-Негара Юлія Сергіївна</i> ДО ВИЗНАЧЕННЯ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЯ) В ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ.	34
<i>Закаленко Олена Василівна, Осадчий Анатолій Юрійович</i> АДМІНІСТРАТИВНИЙ ПОЗОВ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАХИСТУ ПРАВ, СВОБОД ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ В ПУБЛІЧНО-ПРАВОВИХ ВІДНОСИНАХ	38
<i>Козачук Діана Анатоліївна</i> САМОКОРЕКЦІЯ АДМІНІСТРАТИВНОГО АКТА: ПРАВОВІ ФОРМИ ТА ОБМЕЖЕННЯ	40
<i>Негара Родіон Віталійович</i> АДМІНІСТРАТИВНІ АКТИ, ЩО СТОСУЮТЬСЯ ВЕЛИКОЇ КІЛЬКОСТІ ОСІБ: ПОНЯТТЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ	44
<i>Назарчук Анастасія Валеріївна</i> ЩОДО ПІДХОДІВ ДО ГРАДАЦІЇ МІЖНАРОДНИХ АНТИДИСКРИМІНАЦІЙНИХ АКТИВ.	47
<i>Панфілов Олег Євгенович</i> ДЕЯКІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКОЮ ЮРИСДИКЦІЄЮ В УМОВАХ ДЕМОКРАТИЧНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ	49
<i>Сідор Михайло Іванович</i> ВІРТУАЛЬНІ АКТИВИ ЯК ОБ'ЄКТ ФІНАНСОВО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	53
<i>Стрельников Андрій Вікторович</i> ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ «ПРАВОСУБ'ЄКТНІСТЬ» ТА «АНТИКОРУПЦІЙНА СУБ'ЄКТНІСТЬ»	57
<i>Фролова Євгенія Ігорівна</i> ДО ПИТАННЯ ЗАХИСТУ ПРАВА НА ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ СУДОЧИНСТВІ	60
<i>Глиняний Іван Володимирович</i> ЦИФРОВІЗАЦІЯ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ.	63

3. Мельник О. Д., Степаненко А. О. Особливості здійснення адміністративного судочинства у справах про притягнення до адміністративної відповідальності. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 1. С. 310–314. URL: http://lsei.org.ua/1_2023/74.pdf.

Ключові слова: адміністративне судочинство, адміністративне правопорушення, адміністративне стягнення, дискреційні повноваження, судовий контроль, пропорційність.

Key words: administrative justice, administrative offense, administrative sanction, discretionary powers, judicial review, proportionality.

Біла-Тіунова Любов Романівна

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
в.о. завідувача кафедри адміністративного і фінансового права,
доктор юридичних наук, професор*

КАР'ЄРА ЯК БАГАТОВИМІРНЕ СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВЕ ЯВИЩЕ

З'ясування сутності службової кар'єри як категорії адміністративного права є можливим через означення сутності та змісту кар'єри з огляду на те, що її дослідженням займалися різні науки. Найбільше кар'єра вивчена соціологією і впродовж останніх років в ній закріпилося її розуміння як просування людини по сходинках виробничої, майнової, соціальної, адміністративної й іншої ієрархії, розгляд її як послідовних занять, що виконуються індивідом протягом його трудового життя. У більшості визначень соціологів кар'єра представлена у вигляді моделі сфери переміщення індивідів із нижчестоящих суспільних позицій на вищестоящі [1, с. 171; 2, с. 158; 3, с. 75, 76]. Польський соціолог Я. Щепанський вважає, що, досліджуючи проблему кар'єри, «насамперед ми зіштовхуємося з мобільністю індивідів, що полягає в проходженні встановлених сходів у будь-якій ієрархічній системі, що ми називаємо особистою кар'єрою». До розуміння кар'єри він включає проходження індивідом ієрархічних шаблів «престижу», «доходу», «влади» [3, с. 75]. Натомість, соціальна психологія концентрує свою увагу на вивченні залежності трудової кар'єри від типу особистості, що формується під впливом певних соціальних факторів, її взаємодії з мікросередовищем [3, с. 75; 4; 5].

Кар'єра належить також до сфери наукових і практичних інтересів менеджменту. Але інтерес до проблеми кар'єри не завжди був пильним і залежав від ролі людського фактора в менеджменті. Методологічні основи вивчення ділової кар'єри було закладено управлінською школою «людських відносин», а також досягненнями психології й соціології. Подальший розвиток досліджень кар'єри відбувалося в рамках менеджменту організації, кадрового менеджменту, менеджменту людських ресурсів, тобто його характеризує зростання інтересу до людського фактора [3, с. 76]. Менеджмент людських ресурсів, який виник в 60-

ті рр. минулого століття, розглядає співробітників як джерело невикористаних резервів, як актив підприємства, людський капітал, як найважливішу можливість налагодити більш раціональне планування і прийняття рішень. У менеджменті людських ресурсів ділова кар'єра розглядається як сполучна ланка між прагненнями індивіда й еволюцією соціальних структур і вона не обмежується впливом виробничих факторів, а визначається як особистим потенціалом працівника, стилем життя, накопиченим соціальним досвідом, так і культурою, соціальними нормами, цінностями, соціальними ієрархіями й організаційними формами [3, с. 76; 5].

У менеджменті організацій управління діловою кар'єрою розглядається як один із напрямків процесу управління персоналом і трактується як суб'єктивно усвідомлені власні судження працівника про своє трудове майбутнє, очікувані шляхи самовираження й задоволення працею і розглядається як поступове просування по службових сходинках, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних із діяльністю працівника, це просування вперед по один раз обраному шляху діяльності, наприклад: одержання більших повноважень, більш високого статусу, престижу, влади, матеріальних багатств. Але кар'єра – це не тільки просування по службі, оскільки життя людини поза роботою має значний вплив на кар'єру, є частиною кар'єри [5, с. 10–11]. Можна говорити про кар'єру домогосподарок, матерів, учнів та ін.

Слід зазначити, що в управлінні дуже часто змішують поняття «кар'єра» і «службово-професійне просування», тоді як вони є близькими, але не тотожними. Термін «службово-професійне просування» є найбільш звичним, тоді як термін «кар'єра» в українській спеціальній літературі й на практиці фактично не використовувався. Під службово-професійним просуванням розуміється пропонування організацією послідовність різних шаблین (посад, робочих місць, становищ у колективі). Натомість, кар'єра є більш широким поняттям, яке становить система взаємообумовлених і взаємопов'язаних елементів.

Якщо розглядати поняття кар'єри з позицій сучасних теорій мотивації, то напрошується висновок, що кар'єра як елемент управління персоналом має безпосереднє відношення до мотивації їхньої діяльності. Відповідно до теорії А. Маслоу, в основі поведінки людини лежать її потреби, які можна поділити на п'ять груп: а) фізіологічні потреби, необхідні для виживання людини (їжа, вода, відпочинок); б) потреби у безпеці і впевненості у майбутньому, тобто захист від фізичних та інших небезпек із боку навколишнього світу і впевненість у тому, що фізіологічні потреби задовольнятимуться і в майбутньому; в) соціальні потреби, тобто необхідність у соціальному оточенні (у спілкуванні з людьми, відчуття «лікті» й підтримки тощо); г) потреби у пошані, у визнанні оточуючих і прагненні до особистих досягнень; д) потреба самовираження, тобто потреба у власному зростанні і в реалізації своїх потенційних можливостей [3, с. 78].

Згідно з теорією очікувань В. Врума, потреба є не тільки необхідною умовою мотивації людини для досягнення мети, але й обраним типом поведінки.

Процесуальні теорії очікування встановлюють, що поведінка співробітників визначається поведінкою: а) керівника, який за певних умов стимулює роботу співробітника; б) співробітника, який упевнений, що за певних умов йому буде видано винагороду; в) співробітника і керівника: керівник допускає, що при певному поліпшенні якості роботи робітника, йому буде видано певну винагороду; г) співробітника, який зіставляє розмір винагороди із сумою, яка є необхідною йому для задоволення певної потреби [5, с. 24]. Отже, теорія очікувань свідчить, що у будь-якій ситуації люди прагнуть: а) одержати максимум бажаного, у тому числі й просування по службі; б) знання перспектив свого росту.

Із теорії справедливості випливає, що очікувана залежність між рівнем ефективності роботи й просуванням по службі сприяє підвищенню трудової активності працівника [3, с. 79]. Так, ефективність мотивації оцінюється працівником не за певною групою чинників, а системно, з урахуванням оцінки винагород, виданих іншим працівникам, що працюють в аналогічному системному оточенні. Співробітник оцінює свій розмір заохочення у порівнянні із заохоченнями інших співробітників. При цьому він ураховує умови, в яких працює він та інші співробітники, наприклад, керівник не забезпечує співробітника тією роботою, яка відповідає його кваліфікації, або чи був у нього доступ до інформації, необхідної для виконання роботи, тощо.

Таким чином, можна визначити, що в залежності від галузі знань, поняття «кар'єра» трактується по-різному: а) соціологія – модель переміщення індивідів із нижчестоящих суспільних позицій на вищестоящі; б) психологія – уявлення про етапність індивідуального розвитку; в) соціальна психологія – залежність трудової кар'єри від типу особистості, яка формується під впливом певних соціальних факторів її взаємодії з мікросередовищем; г) соціоніка – залежність кар'єри від самопізнання особистості та вибору професії, найбільш відповідної своєму типу; д) менеджмент людських ресурсів – кар'єра як сполучна ланка між прагненнями індивіда та еволюцією соціальних структур; ж) менеджмент організацій – суб'єктивні власні судження працівника про своє трудове майбутнє, очікувані шляхи самовираження та задоволення працею, тобто це поступове переміщення по службових сходинках, зміна здатностей, кваліфікаційних можливостей та розмірів винагороди, які пов'язані з діяльністю робітника.

Слід звернути увагу на те, що у публікаціях вітчизняних і зарубіжних авторів із питань кар'єри використовуються різні акценти щодо визначення цього поняття і, як результат, запропоновано різні його визначення, аналіз яких дає підстави виокремити три основні підходи:

- 1) у загальному аспекті кар'єра – це: а) динаміка соціально-економічного становища, статусно-рольові характеристики, форми соціальної активності особистості у трудовій діяльності; б) послідовність розвитку людини в основних сферах життєдіяльності, динаміка її становища та активності; в) активне просування людини в опануванні та вдосконаленні способів діяльності, що забезпечує її стійкість у соціальному житті;

- 2) в об'єктивно-організаційному аспекті кар'єра – це: а) поступове просування працівників установи службовими сходинками в міру підвищення їх компетентності, набуття професійного досвіду та навичок, виходячи із кваліфікаційно-посадових можливостей; б) переміщення службовців згідно з рангами та категоріями посад у структурно-управлінській ієрархії державної служби; в) передбачене отримання державним службовцем вищих рангів та категорій посад або послідовна зміна сфер діяльності в межах однієї установи;
- 3) у суб'єктивно-індивідуальному аспекті кар'єра – це: а) суб'єктивно усвідомлені власні судження працівника про своє службове майбутнє, очікувані шляхи самовиявлення та отримання задоволення від роботи; б) сукупність взаємопов'язаних рішень особи про вибір того чи іншого варіанту майбутньої діяльності, виходячи з можливостей подолання розбіжностей між реальним і бажаним її службовим становищем; в) усвідомлення обраного шляху, що реалізується, професійного чи посадового просування до статусу, який гарантує службовцю самоствердження; г) індивідуально усвідомлена послідовність зміни поглядів, пізнання та поведінки, пов'язаних із досвідом роботи та діяльністю протягом трудового життя [7, с. 186–192].

Список використаних джерел:

1. Малахова М. Службова кар'єра. Соціологічна енциклопедія: Серія «Енциклопедія ерудита» / уклад. В. Г. Городенко. Київ: Академвидав, 2008. 456 с.
2. Беккер Г. С. Службова кар'єра. Соціологія: терміни, поняття, персоналії : навч. словник-довідник / уклад.: В. М. Піча, Ю. В. Піча, Н. М. Хома та ін. Київ: Каравела, Львів: Новий світ-2000. 2002. 480 с.
3. Біла-Тіунова Л. Р. Службова кар'єра в Україні: монографія. Одеса: Фенікс, 2011. 540 с.
4. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: навч. посіб. Івано-Франківськ: Плай, 2001. 695 с.
5. Савельєва В. С., Єськов О. Л. Управління персоналом: навч. посіб. Краматорськ: ДДМА, 2004. 384 с.
6. Савельєва В. С., Єськов О. Л. Управління діловою кар'єрою: навч. посіб. Київ: Центр учб. літ., 2007. 176 с.
7. Одінцова Г. Управління діловою кар'єрою державних службовців : зб. наук. праць Української Академії держ. управл. при Президенті України / за заг. ред. В. І. Лугового, В. М. Князева, Г. Одінцова. Київ: Вид-во УАДУ, 2000. Вип. 2. У 4 ч. Ч. 1. 380 с. С. 186–192.

Ключові слова: кар'єра, ділова кар'єра, просування по службі, проходження служби, публічно-правова сфера, службова кар'єра.

Key words: career, professional career, promotion, career progression, public law sphere, civil service career.