

дозволить вирішити питання, що стосуються моменту виникнення у фізичної особи права на життя.

Список використаних джерел

1. Конституція України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>
2. Кузьменко Я. П. Загальна характеристика права людини на життя. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*, 2014. Серія ПРАВО. Вип. 28. Том 1. С. 26-30.
3. Островська Б. В. Питання зародження та припинення життя людини в контексті права, медицини та біоетики. *Збірка матеріалів круглого столу «Правове регулювання темпоральних меж життя людини»*. К., 2019. С.45-55.
4. Право на життя: поняття, зміст та законодавче закріплення у національному правопорядку державних утворень на території України. URL: [https://kalushrda.gov.ua/n/viddil_nadzvyhajnyh_sytuacij/2013/12/10/3073/view#:~:text=Відповідно%20до%20ЦК%20України%20до,та%20інших%20дослідів%20щодо%20неповнолітньої%20\(дата%20звернення%2008.06.2022\).](https://kalushrda.gov.ua/n/viddil_nadzvyhajnyh_sytuacij/2013/12/10/3073/view#:~:text=Відповідно%20до%20ЦК%20України%20до,та%20інших%20дослідів%20щодо%20неповнолітньої%20(дата%20звернення%2008.06.2022).)

Федоренко Д. В., здобувачка вищої освіти гр. КЮ-202

Науковий керівник – **Пузирна Н. С.**, к. ю. н., доцент

Національний Університет «Чернігівська політехніка», (м. Чернігів, Україна)

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБ

Системи управління використовувані вітчизняними компаніями показали свою недосконалість та неефективність, наслідками чого є висока плинність кадрів, низька продуктивність праці і психологічний стан у команд. Наслідки такої роботи зовсім невтішні – неефективна робота багатьох підприємств, несвоєчасне виконання плану виробництва, збитковість операцій та в деяких випадках банкрутство.

Ефективне управління людськими ресурсами на даний момент є найважливішим елементом ділової діяльності. Жодна організація не буде функціонувати належним чином, якщо керівництво не приділяє достатньої уваги організаційній структурі, системі запалу насаги та соціальному захисту працівників. Розвитку старої школи економіки, на жаль, не завжди достатньо для об'єктивного та правильного оцінювання проблем в управлінні з персоналом на деяких поодиноких підприємствах[1, с.185].

У зв'язку з цим підприємствам вважається доцільним проводити комплексний аналіз, узагальнення та пристосування зарубіжного досвіду до реалій вітчизняної економіки. В старій економіці є ряд актуальних проблем, які вимагають невідкладного їх вирішення. Багато з них тісно пов'язані з розвитком ефективної кадрової системи на підприємствах. Однак процес повинен виконуватися з мінімальними витратами та максимальним збільшенням прибутку. Тож варто використовувати досвід прогресивних, передових країн, з врахуванням особистості вітчизняного менталітету, сучасних реалій українського бізнесу та політичного положення в країні.

В свою чергу в Україні є ряд невідкладних проблем, які потрібно вирішити сьогодні. Деякі з цих проблем пов'язані з формуванням кадрового потенціалу в компаніях. Через умови підвищення ефективності формування кадрових здібностей знаходяться такі методи, що дозволять створити колективи на підприємствах та з мінімальними витратами будуть приносити очікуваний прибуток. З цією метою має бути використаний досвід передових країн світу. Існує кілька базових моделей менеджменту – класична Японська та Американська моделі, модель ЄС, кожна з яких має його властивості і поєднує в собі певні елементи від інших моделей[2, с.141].

Вони відрізняються як інтерпретацією діяльності та насагою працівників, так і методами взаємодії з персоналом та впливом на нього. Україна стоїть перед вибором, в якому напрямку їй рухатися далі. Тому слід відштовхуватися від іноземного досвіду й опираючись на українські реалії та ментальні особливості, слід використовувати найкраще з кожного макета треба використовувати кращі підходи, що дозволяють досягти бажаного ефекту за найнижчих витрат.

Сьогодні у світовій практиці використовується кілька базових моделей управління людськими ресурсами. Найпоширенішою є американська модель. З іншого боку, на японську модель управління людськими ресурсами все більше впливає успіх японських виробників. Однак, оскільки японська модель значною мірою пов'язана з японською культурою, яка має свої унікальні особливості, не всі її елементи у сфері управління персоналом можна успішно поширити на інші країни.

Не дивлячись ні на що, американська та японська моделі розглядаються на різних полюсах, особливо щодо орієнтації на індивідуалізм (США) та колективізм (Японія). Європейська модель, у свою чергу, також має ці важливі відмінні риси[3,с.231].

Не можна також ігнорувати японську практику управління працівниками. Особливістю цієї системи є гнучка система групової відповідальності за кінцеві результати роботи, стимулювання співробітників і система взаємовідносин реалізована на горизонтальному рівні.

В Японії немає явних і не явних традицій поділу персоналу на три категорії: висококваліфікованих, низькокваліфікованих і некваліфікованих. На момент прийняття на роботу всі працівники не мають кваліфікації. Вони неодмінно підвищують свою кваліфікацію у міру зростання кар'єрними сходами. Більше того, немає чіткої межі між інженерно-технічним персоналом і робітниками [4, с.25]. На відміну від методів, які використовують американські компанії, японські корпорації більше використовують корпоративну лояльність. Це досягається шляхом наближення інтересів працівників з інтересами компанії.

Крім того, важливе місце відведено системі довічного найму працівників, системі обліку відпрацьованих років і пов'язаної з нею заробітної плати, активної комунікації та просування акцій, безпосереднього спілкування, просування та ротації, а також акценту на навчанні працівників. Основна ідея системи – повага до людей.

Японська філософія менеджменту базується на традиціях поваги до людей похилого віку, колективізму, консенсусу, ввічливості, відданості бізнес-ідеалам, довічній зайнятості у великих компаніях, постійній ротації персоналу та створенні умов для ефективної командної роботи [5,с. 139].

Це ті критерії, що відсутні у вітчизняних українських компаніях, де практично відсутня культура спілкування в колективі, підбадьорення колег та ефективність кінцевих результатів компанії.

Оскільки в японських компаніях практично немає плинності кадрів, це саме по собі означає високий рівень продуктивності, високий рівень психологічного клімату та бажання працювати бездоганно та ефективно. Своєрідною є розроблена в Німеччині система участі працівників в управлінні виробництвом.

Воно включає: спільну участь у наглядових радах капітальних та зарплатних компаній; наявність «робочого директора»; Консультації з виробництва в компаніях, що складаються з працівників. Останнє зустрічається на підприємствах, які мають не менше 5 постійних працівників з правом вибору, такі люди мають вік від 18 років та стаж роботи не менше 6 місяців. При цьому роботодавці зобов'язані надавати відповідну інформацію працівникам та правлінню підприємства, отримувати від них запити та пропозиції, вивчати та враховувати позицію правління щодо соціально-економічного розвитку останнього.

Узагальнюючи досвід зарубіжних компаній, можна сформулювати головну мету системи управління людськими ресурсами: кадрове забезпечення, ефективне використання, професійний та соціальний розвиток.

Досвід із-за кордону накопичив багато позитивних тенденцій у процесі управління людськими ресурсами, які, безумовно, місцеві компанії повинні використовувати на практиці. Існуюча в Україні практика управління робітниками не забезпечує якісного оновлення працівників, спеціалістів та керівників.

Список використаних джерел

1. Погромська І. В., Ляшок Н. Ю. Зарубіжний досвід управління персоналом. *Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону*. 2010. № 1. С. 185-189.
2. Ткаченко А. М. Зарубіжний досвід формування кадрового потенціалу. *Вісник економічної науки України*. 2015. № 1 (28). С. 141–146.
3. Кулик Я. О., Чен Н. О. Вітчизняний та закордонний досвід управління персоналом. *Вісник Черкаського університету*. 2015. № 1. С. 230-235.
4. Мороз М. М. Зарубіжний досвід управління персоналом. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2010. № 2. С. 23-27.
5. Базалійська Н. П. Світовий досвід управління трудовою діяльністю персоналу в країнах з розвинутою ринковою економікою. *Інноваційна економіка*. 2015. № 1. С. 138-142.

Федоренко Д. В., здобувачка вищої освіти гр. КЮ-202

Науковий керівник - **Чічкань М. В.**, к. ю. н., доцент

Національний Університет «Чернігівська політехніка», м. Чернігів, Україна

КОЛАБОРАЦІОНІЗМ: МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ

При дослідженні поняття «колабораціонізм» варто зазначити, що у будь-якому випадку, країни, території яких були (або перебувають) під окупацією, неодмінно стикаються з проблемою співпраці своїх громадян з окупантом, надання йому різнобічної допомоги, сприяння в його діяльності на окупованій території тощо. Історичні витоки зазначеного явища сягають глибокої давнини, незважаючи на те, що з позицій наукового опрацювання його почали активно вивчати лише після та в контексті Другої світової війни. Саме з цього часу починається наукове осмислення колабораціонізму, формулюється його поняття, визначаються ознаки та види, робляться спроби встановити межі юридичної відповідальності, спираючись на досвід сорокових років минулого століття.

Слід зазначити, що буквально цей термін використовувався у Франції та Бельгії після Першої світової війни для позначення співпраці місцевих жителів з німецькою окупаційною владою. Проте, згодом, а саме вже під час Другої світової війни термін «колабораціонізм» набув гострого політичного відтінку через те, що «колабораціонізм» став офіційною назвою співпраці Німеччини з урядом маршала Анрі Петена («вішинська Франція»). «Колабораціонізм» став синонімом добровільної співпраці громадян і урядів під час окупації країнами Осі («гітлерівська коаліція»), ідеологічної підтримки нацизму, зради власної держави та співучасті у військових злочинах нацистської Німеччини [1]. Нині даний термін зберігає емоційний відтінок з часів Другої світової війни, а сучасні історики використовують його з обережністю через політичний тягар.

24 лютого 2022 року відбулося повномасштабне російське на територію нашої держави, внаслідок чого в Україні було запроваджено воєнний стан. На тлі загальнодержавної боротьби із загарбником, нажаль, трапляються непоодинокі випадки «зради», яка в науці та законодавстві йменується як колаборація. Такі події мали безпосередній вплив на законодавчу діяльність у цій сфері, так 03.03.2022 року Кримінальний кодекс України був доповнений статтею 111-1, положеннями якої було встановлено кримінальну відповідальність за колабораційну діяльність. Отже, дослідження міжнародно-правових аспектів відповідальності за колабораціонізм є особливо актуальним у наш час.

На думку Є. О. Письменського, в міжнародному праві за загальним правилом, колабораціонізм – це співпраця з ворогом. У більш вузькому розумінні це співпраця з окупантом на окупованій території. У світі існує проста формула: або співпраця з ворогом у будь-якій формі прирівнюється до зради, або «колабораціонізм» трактується у вузькому сенсі, інакше виникає колізія [2, с.12].

Зауважимо, на сьогодні основні міжнародні нормативно-правові акти, які стосуються колабораціонізму наступні: