

Тепер будь-яка атака дає право поліції натиснути на курок. Співробітник поліції може стріляти без попередження, якщо небезпечний злочинець намагається втекти на транспортному засобі.

Насправді на практиці виникає багато питань щодо використання вогнепальної зброї. Отже, закон дозволяє використовувати вогнепальну зброю під час відбиття нападу на поліцейського або членів його родини у разі загрози їхньому життю чи здоров'ю, захищати людей від нападу, зупиняти транспорт, пошкодивши його, якщо водій своїми діями створює загрозу життю і здоров'ю людей та в інших випадках. Але в реальному житті завжди є небезпека завдавати шкоди іншим особам, не пов'язаним із злочинними діями, через те, що найбільш небезпечні злочини, пов'язані з вогнепальною зброєю, мають місце в громадських місцях, де є натовп людей і, насправді, поліція може застосовувати зброю переважно на відстані до 5 м, оскільки на великих відстанях існує ризик поранення інших. Поліцейський зобов'язаний у письмовій формі повідомляти свого керівника про застосування вогнепальної зброї, а також негайно повідомити свого керівника про активне застосування вогнепальної зброї, який, у свою чергу, зобов'язаний поінформувати центральний орган управління поліції та відповідного прокурора. Але в більшості випадків вогнепальна зброя дійсно є дієвим засобом для попередження правопорушень.

Список використаних джерел

1. Вогнепальна зброя. *Юридична енциклопедія*: В 6 т. / Редкол.: Ю.С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. Київ: «Укр. енцикл.», 1998. Т. 1: А - Г. 672 с.
2. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text> (дата звернення: 6.03.2021)
3. Права людини в діяльності української поліції – 2015: науково-практичне видання / упоряд. Є.О. Крапивін. Київ : Асоціація УМДПЛ, 2016 р. 408 с.
4. Логачев М.Г. Правові та психологічні аспекти застосування вогнепальної зброї персоналом поліції. *Право і Безпека*. 2017. № 4. С. 199-204.

Переверза А. М., студентка 2 курсу, гр. КЮ-192
Науковий керівник – **Литвиненко В. М.**, к.ю.н., доц.
Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

ОСНОВНІ ОСОБЛИВОСТІ ТА ЗАВДАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

На сучасному етапі розвитку суспільно-економічної та соціально-політичної сфери потребує вирішення питання якісного кадрового забезпечення, формування та розвитку ефективного кадрового потенціалу та кадрової системи.

Рішення вище перелічених завдань прямо залежить від ефективної реалізації кадрової політики підприємства, що є одним з визначальних засобів для досягнення успіху на будь-якому підприємстві.

Така політика передбачає роботу з персоналом, тобто її вдалий результат залежить від творчого колективу, що повинен координуватися та налагоджено працювати.

Кадрова політика розробляється з урахуванням стратегії, мети, цілей, методів та засобів підприємства, на основі певної системи правил, процедур, які безпосередньо пов'язані з виконанням процесів підбору кадрів, їх розстановки, використання, перепідготовки, стимулювання, мотивації, кар'єрного зростання.

Тема кадрової політики вивчалася такими дослідниками як Ващенко К. О., Водолажська Т. О., Капінос Г. І., Ковбасюк Ю. В., Костюк І. В., Пушкар З.М., Пушкар Б. Т., Сурмін Ю. П.

На сьогодні поки не існує чіткого визначення поняття «кадрова політика», тому дискусія щодо даного питання набрала значних обертів. Серед багатьох підходів тлумачення виділяють німецький та вітчизняний підходи.

Представники німецької школи визначають кадрову політику як план дій, що спрямований на працівника та повинен слугувати як посібник в галузі кадрового планування, організації, управління персоналом. Також, представники цієї школи дають і більш ширше значення «кадрової політики», визначаючи її як частину загальної підприємницької політики, що забезпечує організацію, використання та збереження персоналу [1, с. 57].

Прикладом вітчизняного трактування може слугувати визначення Пушкар З.М. та Пушкар Б.Т., що висвітлюють кадрову політику як «систему роботи з персоналом, що об'єднує різні форми діяльності й має на меті створення згуртованого й відповідального, високопродуктивного колективу для реалізації можливостей підприємства адекватно реагувати на зміни в зовнішньому і внутрішньому середовищах» [2, с. 36].

Таким чином, кадрову політику можна вважати одним з головних напрямків загальнодержавної діяльності в соціально-економічній сфері, що охоплює питання, які стосуються розробки та організації роботи з людьми, забезпечує раціональне використання людських ресурсів, реалізовує економічні, політичні та соціальні програми для стимулювання розвитку персоналу.

Окремі науковці визначають такі особливості кадрової політики:

- 1) спрямована на роботу з персоналом;
- 2) являє собою систему правил, принципів, методів, ідей, форм, вимог;
- 3) направлена на стимулювання, мотивацію, формування, розвиток, ефективне використання персоналу [1, с. 61].

Крім специфічних ознак, кадрова політика має своєрідні завдання. Капінос Г. І. та Костюк І. В. зазначають, що на кадрову політику покладаються такі завдання як:

- 1) кількісне та якісне забезпечення підприємства кадрами з урахуванням стратегії підприємства;
- 2) створення такого середовища, яке допоможе працівникові саморозвиватися, самостверджуватися, самореалізовуватися;
- 3) раціональне використання праці персоналу;
- 4) ефективна розстановка та відбір кадрів;
- 5) стимулювання праці працівників для досягнення поставлених цілей;
- 6) підтримка ефективної роботи підприємства [3, с. 53].

Узагальнюючи вище сказане, можна сказати, що кадрова політика є однією з складових державної політики, забезпечує потребу в кадрах та є науково обґрунтованою. Сприяє послідовному та етапному вирішенню важливих стратегічних завдань, що сприяє розвитку не тільки підприємства, але й України в цілому, оскільки вона є орієнтованою на підготовку персоналу з творчими прагненнями та мотивацією. До того ж, їй характерна єдність форм, методів, принципів, цілей, це означає, що вона є об'єктивною, всебічною, комплексною та всеохоплюючою, бо охоплює всі кадрові процеси незалежно від механізму і ступеня державного впливу на них.

Однією з особливостей є й те, що вона є демократичною у разі виникнення кадрових проблем та може бути досить гнучкою і навіть стабільною. Проте, водночас може бути

динамічною, бо підлягає коригуванню та змінам залежно від ситуації, що виникає на підприємстві.

Кадрова політика направлена на індивідуальний підхід до персоналу, сприяє вихованню та стимулюванню поведінки останнього. І найголовніше, є правовою: здійснюється тільки в межах і на засадах закону, що створює правові гарантії об'єктивного і справедливого вирішення кадрових питань [4, с. 7].

Проведене дослідження дало можливість сформулювати такі висновки:

По-перше, кадрова політика виступає як сукупність норм, які окреслюють зміст роботи, її вектор, методи та форми.

По-друге, кадрова політика забезпечує рівновагу між соціальною та економічною ефективністю використання персоналу. Вона спрямована на об'єднання єдиної корпоративної етики з мотивацією та розвитком працівників, що забезпечується задоволенням соціальних та економічних інтересів трудового колективу.

По-третє, кадрову політику формує керівництво організації, а її реалізації сприяє кадрова служба.

По-четверте, основними завданнями кадрової політики є набір, відбір та розстановка кадрів, забезпечення оплати праці, навчання та стимулювання працівників до праці, розвиток соціальних відносин та підвищення кваліфікації тощо.

Список використаних джерел

1. Водолажська Т.О. Сутність поняття «Кадрова політика підприємства». *Економіка транспортного комплексу*. Харків. 2014. Вип. 24. С. 55-64.

2. Пушкар З.М., Пушкар Б.Т. Кадровий менеджмент: навч. посіб. / Тернопільський нац. економічний ун-т. Тернопіль: Осадца Ю. В., 2017. 210 с.

3. Капінос Г. І., Костюк І. В. Особливості формування та реалізації ефективної кадрової політики вітчизняних підприємств в сучасних умовах розвитку ринкової економіки. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2019. №2. С. 52-56.

4. Ковбасюк Ю. В., Ващенко К. О., Сурмін Ю. П. та ін. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку: наук. доп. / Нац. акад. держ. управління при Президенті України. Київ: НАДУ, 2012. 72 с.

Пророченко В. В., здобувач вищої освіти 1 курсу магістратури гр. МКПРп-201

Науковий керівник – **Литвиненко В. М.**, к.ю.н., доцент

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

КОНЦЕПЦІЯ «AQUIS COMMUNAUTAIRE» В ПРАВІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Європейський союз (далі – ЄС) – приклад унікальної, успішно функціонуючої наднаціональної правової системи в рамках окремо взятої регіональної міжнародної організації, що характеризується верховенством і прямою дією її норм в країнах – членах ЄС, а також так званим «acquis communautaire» – правовими досягненнями, які повинні розділяти і застосовувати як країни – члени ЄС, так і країни, що претендують на отримання членства в ЄС.

Разом із тим, поки що не склалося єдиного підходу до уніфікованого тлумачення обсягу та змісту терміну «acquis communautaire» у праві ЄС. У цих умовах виникають