

декларація прав людини від 10 грудня 1948 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р. та ін.; міжнародні договори ООН про захист прав людини); міжнародно-правових договорів Ради Європи про захист прав дітей та підлітків (для прикладу - Європейська конвенція про правовий статус дітей, народжених поза шлюбом, від 15 жовтня 1975 р. (ETS No. 085), що набрала чинності для України 27 червня 2009 р.; Європейська конвенція про здійснення прав дітей від 25 січня 1996 р. (ETS No. 160), що набрала чинності для України 1 квітня 2007 р.; Конвенція Ради Європи про захист дітей від сексуальної експлуатації та сексуального насильства від 25 жовтня 2007 р. (CETS No 201), що набрала чинності для України 1 грудня 2012 р. та ін.); цілий ряд національних законів та підзаконних актів (наприклад, “Про охорону дитинства” та багато ін.), досить прикорм є той факт, що права дітей часто порушуються, і мільйони з них не отримуються як необхідних соціально-правових гарантій, так і їх реального захисту.

Отже, з нашої точки зору, не дивлячись на військовий стан в Україні, одним із нагальних питань в державі є систематизація та кодифікація значної кількості міжнародних нормативно-правових актів, чинних в Україні та вітчизняного законодавства в питаннях захисту прав дітей і підлітків, враховуючи, на жаль, дуже болючий сучасний практичний досвід порушення прав дітей в Україні. З іншої сторони, актуальним є і питання розробки більш дієвих міжнародних правових механізмів покарання всіх причетних до дискримінації і насильства над дітьми і підлітками в умовах війни.

#### Список використаних джерел

1. Стещенко В. М. Правовий захист прав дітей та підлітків та безпечний інформаційний простір. [https://nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/05/msc\\_7\\_copy.pdf](https://nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/05/msc_7_copy.pdf)
2. Сукмановська Л. М. Захист прав дітей у правоохоронній діяльності: курс лекцій [для здобувачів освітнього ступеня «бакалавр» денної та заочної форми навчання] / Л. М. Сукмановська. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2019. 182 с.
3. Турченко О. Г. Право дитини на безпеку під час збройного конфлікту / О. Г. Турченко // Політичне життя. 2019. №2. С.6-14.
4. Кількість постраждалих дітей через повномасштабне вторгнення рф в Україну. <https://www.slovoidilo.ua/2022/06/04/novyna/bezpeka/kilkist-postrazhdalix-ditej-cherez-povnomasshtabne-vtorhnennya-rf-ukrayinu-zbilshylas>

---

**Карповець В. С.**, здобувачка вищої освіти 2 курсу, група ЦГЮ-201

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

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

## УДОСКОНАЛЕННЯ РОБОТИ СЛУЖБИ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Сьогодні служба персоналу займає одне з вагомих місць у системі управління персоналом. Підвищення кваліфікації, організація навчання, виховання кадрів підприємства, їх підбір і правильна оцінка грають важливу роль у період ринкової економіки в Україні. Найбільше зростає значення кадрової служби щодо відбору випускників університетів, інститутів і технікумів, які мають сучасні знання та навички. Виникає також необхідність у систематичному підвищенні кваліфікації працівників апарату управління персоналом.

Служба персоналу – це комплекс спеціалізованих підрозділів і структур разом із посадовими особами, що працюють у них, і повинні керувати персоналом у межах кадрової політики. На етапі формування організації важливим є розробка такої системи збирання, зберігання та використання кадрової інформації, яка б відповідала запроєктованій структурі організації та в майбутньому була достатньо гнучкою до можливих змін в організації [1, с. 42].

Головною метою кадрової служби є реалізація кадрової політики в інтересах організації чи підприємства, при цьому служба персоналу у своїй діяльності повинна

враховувати чинне трудове законодавство, виконання різноманітних соціальних програм всеукраїнського та місцевого рівнів.

До функцій кадрової служби відносять: визначення потреби в кадрах, планування кадрового забезпечення та руху кадрів; організація підбору, виховання та розміщення персоналу; аналіз і дослідження професійних, ділових та особистих якостей працівників підприємства; організація діловодства з роботи з персоналом; атестація та оцінка персоналу підприємства; організація підвищення кваліфікації персоналу, його навчання та донавчання; формування кадрового резерву, підготовка керівних кадрів та управління просуванням за службою; покращення умов праці та вирішення соціальних питань; розвиток кар'єри працівників, їх мотивації [2, с. 50].

Для вдосконалення роботи служби управління персоналом на підприємстві чи організації, кадрова служба має взаємодіяти з іншими структурними підрозділами підприємства чи організації. Так, відділ кадрів має розробляти кадрову політику, плани її виконання, ураховуючи при цьому конкретні умови на майбутній період, та вносити пропозиції на розгляд керівництва разом з керівниками інших підрозділів підприємства чи організації. Раз на рік або ж за вимогою кадрова служба має подавати аналітичні записки керівництву підприємства чи організації щодо ситуації з кадрами, при цьому має виявляти проблеми та подавати пропозиції щодо їх вирішення. Спільно з фінансовим підрозділом підприємства чи організації відділ кадрів повинен проводити аналіз матеріальних і соціальних стимулів, щоб максимально реалізовувати потенціал кожного працівника підприємства. Кадрова служба має контактувати з адміністративно-господарською службою з питань щодо задоволення соціально-побутових потреб працівників (наприклад, харчування, транспорт, медичне обслуговування та ін.). Разом зі службою безпеки служба кадрів повинна розробляти пропозиції щодо перевірки лояльності працівників, забезпечення безпечних умов праці, запобігання витоку комерційної інформації підприємства чи організації, вирішення питань, що виникають в екстремальних ситуаціях [3, с. 26].

На нашу думку, на сферу контактування служби персоналу з іншими структурними підрозділами підприємства чи організації впливають різні чинники, такі як:

цілі підприємства (цілі підприємства впливають на кількість структурних підрозділів, з якими має контактувати служба персоналу);

масштаби підприємства (чим більші масштаби певного підприємства, тим з більшою кількістю структурних підрозділів має співпрацювати служба персоналу);

роль профспілок (діяльність цих організацій впливає на сферу управління персоналом);

ситуація на ринку праці (служба персоналу повинна щорічно аналізувати зміни потреб ринку праці);

наявність інвестицій (чим більше інвестують певне підприємство, тим кращі ідеї щодо матеріальних стимулів можуть вносити служба персоналу разом із фінансовим відділом);

потреби працівників (служба персоналу повинна співпрацювати з адміністративно-господарським відділом, адже соціальні потреби працівників, наприклад, харчування чи медичне обслуговування, з часом змінюються).

Для ефективної роботи кадрової служби на підприємстві чи організації необхідно, щоб система управління персоналом постійно вдосконалювалася. На думку деяких авторів, основними напрямками покращення цієї системи є: розробка ефективної кадрової політики; постійне вдосконалення кадрової роботи на підприємстві; турбота керівництва про підвищення рівня кваліфікації своїх співробітників; поєднання ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації і мотивації для розвитку здібностей працівників; чітка система управління коштами, виділеними на навчання та підвищення кваліфікації, облаштування робочого місця, виплату заробітної плати; усвідомлення значення людського чинника як елемента конкурентоздатності підприємства; формування позитивного морально-психологічного клімату в колективі, який забезпечить найповніше

використання потенціалу працівників; створення на підприємстві умов для зменшення числа звільнених; продумана соціальна політика, в якій важливу роль відіграє матеріальне стимулювання персоналу, програми щодо покращення умов праці, відпочинку, пільгового харчування; вжиття комплексу заходів зі створення високопродуктивних виробничих колективів; координація та контроль виконання намічених кадрових заходів; пошук і добір персоналу є продовженням кадрової політики, реалізованої підприємством, і одним з ключових елементів системи управління персоналом, тісно пов'язаним практично з усіма основними напрямками роботи в цій сфері [4, с. 237].

Проте, на нашу думку, основними напрямками удосконалення системи управління персоналом мають бути наступні: підвищення кваліфікації працівників служби персоналу, їх донавчання; формування позитивних моральних відносин між керівництвом і кадровою службою; підвищення мотивації для розвитку здібностей працівників; збільшення робочих місць служби персоналу на підприємстві, щоб зменшити плінність кадрів у сфері управління персоналом; проведення заходів, які будуть згуртовувати працівників.

Таким чином, служба персоналу займає важливе місце на підприємстві чи організації. Для ефективності системи управління персоналом роботу служби кадрів потрібно постійно вдосконалювати. Для цього необхідно:

- 1) ефективно контактувати службі персоналу з іншими структурними підрозділами підприємства;
- 2) постійно сприяти підвищенню кваліфікації працівників служби персоналу;
- 3) формувати позитивні моральні відносини між керівництвом і службою персоналу та в колективі загалом.

#### Список використаних джерел

1. Палеха Ю. Кадрове діловодство: навч. посібник (зі зразками сучасних ділових паперів). 5-те вид., доп. К. : Ліра-К. 2009. 475 с.
2. Пушкар З. М., Пушкар Б. Т. Кадровий менеджмент: Навчальний посібник. Тернопіль. 2017. 210 с.
3. Козак К. Б., Рубан Ю. О. Удосконалення роботи служби персоналу на підприємстві. *Економіка харчової промисловості*. 2013. № 2. С. 24–28.
4. Дончак Л. Г., Добіжа В. В. Удосконалення кадрового менеджменту на підприємстві. *Економіка і суспільство*. 2018. № 17. С. 233–239.

---

**Карповець В. С.**, здобувачка вищої освіти 2 курсу, група ЦГЮ-201  
Науковий керівник – **Чічкань М. В.**, к.ю.н., доцент  
*Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)*

### ЩОДО ПИТАННЯ ТЛУМАЧЕННЯ МІЖНАРОДНИХ ДОГОВОРІВ

Тема тлумачення міжнародних договорів є актуальною, адже міжнародні договори займають важливе місце в системі джерел права будь-якої держави. Кожного року набирають чинності нові угоди, меморандуми, плани співробітництва між країнами. Важливим є тлумачення норм зазначених міжнародних договорів, оскільки без розуміння і роз'яснення правових норм можуть виникати колізії в законодавстві, які знижують ефективність правового регулювання.

Дослідженням питання тлумачення міжнародних договорів займалися Войціховський А. В., Теліпко В. Е., Київець О. В., Процик І. та інші.

Існують різні думки вчених-правників щодо визначення поняття тлумачення міжнародних договорів. Так, Войціховський А. В. розуміє під тлумаченням міжнародного договору діяльність, яка спрямована на з'ясування, роз'яснення, осмислення реального змісту норм міжнародних договорів з метою сприяння їх практичному виконанню [1, с. 116]. Теліпко В. Е. зазначає, що тлумачення міжнародних договорів полягає у з'ясуванні їх точного змісту та значення. Тлумачення виконується з урахуванням загальних норм міжнародного права і не має призводити до наслідків, які можуть суперечити