

РОЗДІЛ IV. ПРАВОВІ АСПЕКТИ ПІДПРИЄМНИЦТВА

**Бартош О.В.**, магістрантка 2-го року  
підготовки, спеціальність 081 «Право»,  
Інститут права та суспільних відносин  
Університету «Україна»

**Мохнаток В.Р.**, асистент кафедри бізнесу і  
права,

Вінницький інститут Університету «Україна»  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4323-1445>

DOI: <https://doi.org/10.58521/2521-1390-2023-28-19>

**ПРАВОВЕ ТА НОРМАТИВНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ  
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

**LEGAL, REGULATORY AND METHODOLOGICAL SUPPORT FOR  
PERSONNEL MANAGEMENT AT THE ENTERPRISE**

**Анотація.** У контексті сучасного бізнес-середовища, де ринкові умови постійно змінюються, важливо розглядати аспекти юридичної та нормативно-методичної бази для ефективного управління людськими ресурсами.

У роботі розглядаються основні аспекти правового регулювання трудових відносин, враховуючи законодавчі норми, які стосуються найму, умов праці, соціального захисту працівників та інших аспектів у сфері управління персоналом. Також аналізується роль та значення нормативно-методичних документів у процесі формування та реалізації стратегій управління персоналом на підприємстві. Робота спрямована на розкриття ключових аспектів, які допомагають забезпечити правову стабільність та оптимальне управління людськими ресурсами на підприємстві в умовах сучасного підприємницького середовища.

**Ключові слова:** правове регулювання, нормативно-методичне забезпечення, управління персоналом, ефективне управління людськими ресурсами, підприємницьке середовище.

**Abstract.** In the context of the modern business environment, where market conditions are constantly changing, it is important to consider aspects of the legal and regulatory framework for effective human resource management. This paper examines the main aspects of legal regulation of labour relations, including legislative norms relating to recruitment, working conditions, social protection of employees and other aspects of human resources management. The article also analyses the role and importance of regulatory and methodological documents in the process of forming and implementing HR management

strategies at an enterprise. The work is aimed at revealing the key aspects that help to ensure legal stability and optimal human resource management at an enterprise in the modern business environment.

**Keywords:** Legal regulation, regulatory and methodological support, human resources management, effective human resources management, business environment.

*Постановка проблеми.* В сучасних умовах потрібно приділити увагу питанням впровадження нормативів трудового законодавства на підприємствах та аналізу можливих проблем, що виникають у процесі їхньої реалізації. Розглядаючи важливість дотримання трудового законодавства для забезпечення справедливих та ефективних трудових відносин, дослідження спрямоване на визначення та аналіз факторів, які впливають на успішність впровадження цих нормативів на підприємствах.

У цій статті досліджуються стратегії та практики підприємств щодо адаптації до вимог трудового законодавства, розглядає процеси найму, формування умов праці та управління персоналом в контексті юридичних обов'язків. Результати роботи можуть слугувати основою, для розробки рекомендацій та стратегій для підприємств у покращенні управління персоналом, з урахуванням вимог трудового законодавства, сприяючи створенню ефективних та сучасних умов праці та забезпечуючи відповідність практики підприємства чинному законодавству.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* При дослідженнях правового та нормативно-правового забезпечення управління персоналом на підприємстві значного внеску зробили як зарубіжні так і вітчизняні фахівці, серед яких слід відмітити, М. Армстронг, Г. Беккер, Т. Базаров, Л. Балабанова, В. Веснін, Т. Зайцева, А. Кібанов, Н. Корнеліус, Р. Майлз, Н. Макарова та інших провідні науковці.

*Формулювання цілей.* Метою написання статті є дослідження вивчення та розкриття механізмів впровадження та дотримання трудового законодавства, а також аналіз впливу нормативно-методичних документів на ефективність управлінських стратегій в сфері персоналу.

*Виклад основного матеріалу.* У сучасних умовах динамічного ринкового середовища та постійних змін в економіці, ефективне управління персоналом стає стратегічно важливою складовою успіху підприємства.

Однак, успішність управління персоналом неможлива без чіткого розуміння та відповідності чинному трудовому законодавству, а також врахування вимог нормативно-методичного забезпечення. Питання правового та нормативно-методичного забезпечення управління персоналом на підприємстві є не лише актуальними, але й стратегічно визначальними для стійкого функціонування організації. Відповідальність перед працівниками, забезпечення їхніх прав та створення сприятливого робочого середовища вимагають належного розуміння та використання правових інструментів управлінською командою.

Стратегії та практики підприємств щодо адаптації до вимог трудового законодавства включають комплексні заходи, спрямовані на ефективне впровадження

норм та стандартів, забезпечуючи відповідність діяльності підприємства чинному законодавству та етичним стандартам. Розглядаючи процеси найму, формування умов праці та управління персоналом в контексті юридичних обов'язків, підприємства розвивають свої стратегії для мінімізації правових ризиків та оптимізації взаємодії з робітниками.

Проведення детального аналізу вимог трудового законодавства для створення професійних та ефективних процедур найму є важливою складовою стратегії управління персоналом. Цей процес визначається законами та регулюючими документами, які визначають права та обов'язки як роботодавців, так і працівників, ключові кроки та аспекти, які слід враховувати при аналізі вимог трудового законодавства для створення ефективних процедур найму.

Визначення вимог трудового законодавства для створення ефективних процедур найму дає нам чітке уявлення щодо прав та обов'язків як працівників, так і роботодавців. Використання найманої праці сьогодні можливо лише на підставі трудового договору. Згідно статті 21 КЗПП трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем - фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець – фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [1].

Регулярне оновлення кадрових політик та процедур у відповідності до змін в трудовому законодавстві та забезпечення професійного розвитку та навчання персоналу є важливими елементами стратегії управління персоналом на підприємстві. Дотримання цих аспектів дозволяє підприємствам ефективно впроваджувати нові законодавчі вимоги та забезпечує підвищення кваліфікації персоналу, що в свою чергу позитивно впливає на результативність організації.

В сучасному бізнес-середовищі, що постійно змінюється та вдосконалюється, підприємства стикаються з постійною потребою адаптації до нових або змінених норм трудового законодавства. Оцінка впливу цих норм на діючі кадрові політики та процедури стає критично важливим етапом для забезпечення відповідності законам та ефективного управління людськими ресурсами. Слід також розуміти, що українське трудове право часто захищає інтереси працівників більше, ніж роботодавця [2, с. 88]. Правове регулювання захисту конфіденційної інформації та комерційної службової таємниці також має свої особливості.

Сьогодні, технологічні інновації визначають конкурентоспроможність підприємств, впровадження цифрових технологій стає стратегічним кроком для оптимізації управління персоналом та вдосконалення аналітики даних. За останні десятиліття цифрові технології виявили великий вплив на практики управління персоналом, створюючи нові можливості для підвищення продуктивності та прийняття обґрунтованих стратегічних рішень. Впровадження цифрових технологій дозволяє автоматизувати рутинні завдання в управлінні персоналом, такі як обробка заяв на відпустку, ведення кадрового обліку та оцінка працівників [3, с. 148]. Це

спрощує роботу HR-спеціалістів та визволяє їх від рутинної роботи для більш стратегічних завдань.

Впровадження трудового законодавства на підприємствах пов'язане із значними викликами та проблемами, які можуть вплинути на їхню ефективність та стабільність. Забезпечення відповідності внутрішніх політик та процедур підприємства трудовому законодавству може створювати конфліктні ситуації між потребами працівників і законодавчими вимогами. Наприклад, впровадження обмежень щодо робочого часу чи умов праці може призводити до невдоволення співробітників. Розрив між вимогами законодавства та реальними потребами працівників виникає через несумісність норм із сучасними реаліями бізнесу [4, с. 220]. Це може створити складнощі для підприємств, які намагаються забезпечити ефективне управління персоналом та водночас дотримуватися вимог законодавства. Законодавство може встановлювати певні обмеження для гнучкості робочого часу та умов праці. Згідно, статті 60 КЗПП гнучкий режим робочого часу, як правило, не застосовується на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, при багатозмінній організації роботи, а також в інших випадках, обумовлених специфікою діяльності, коли виконання обов'язків працівником потребує його присутності в чітко визначені правилами внутрішнього трудового розпорядку години роботи або коли такий режим є несумісним з вимогами щодо безпечних умов праці [1]. Сучасні працівники можуть очікувати більшої гнучкості в графіку роботи та можливостей для роботи здалеку, щоб забезпечити баланс між роботою та особистим життям.

*Висновки.* Отже, правове та нормативно-методичне забезпечення управління персоналом на підприємстві вказують на ключову роль відповідності трудовому законодавству та ефективного впровадження нормативно-методичних документів у сучасному управлінні персоналом. Дотримання трудового законодавства є фундаментальною складовою управління персоналом на підприємстві. Відповідність вимогам закону забезпечує стабільні трудові відносини, підвищує репутацію компанії та знижує ризики правопорушень. Важливо визначити, що ефективне управління персоналом потребує систематичного та постійного оновлення нормативно-методичного забезпечення. Зміни в законодавстві та бізнес-середовищі вимагають актуалізації стратегій управління. Підприємства повинні вживати проактивних заходів для вирішення трудових питань, а не тільки реагувати на вимоги законодавства. Розробка внутрішніх політик, що враховують найновіші тенденції, дозволяє забезпечити сталість і конкурентоспроможність підприємства.

Важливість інтеграції технологій у процеси управління персоналом. Це сприяє ефективнішому використанню ресурсів, підвищенню якості внутрішнього взаємодії та надає можливості для автоматизації рутинних завдань. Реалізація ефективного управління персоналом передбачає систематичний професійний розвиток кадрів, щоб вони були відповідальними за найвищі стандарти в цій галузі. Успішне управління персоналом полягає не лише в дотриманні формальних вимог законодавства, але й у створенні стимулів та умов, які забезпечують відмінність та задоволеність персоналу.

**Список використаних джерел**

1. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Редакція від 24.12.2023, підстава 3494-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv#Text>
2. Дзюба С.Г., Гайдай І.Ю. Нормування праці: навчальний посібник. Донецьк, 2004. 133 с.
3. Кононова І.В. Аналіз підходів до управління підприємством у сучасних умовах. 2013. № 1. с. 146-151.
4. Сіменко І.В. Якість систем управління підприємствами: методологія, організація, практика: монографія. Донецьк: ДонНУЕТ, 2009. 393 с.
5. Юшкова О.Ю. Нормування праці на підприємстві URL: <http://masters.donntu.edu.ua/2012/iem/yushkova/diss/index.html>.
6. Поліщук І. І., Швед В.В. Управління персоналом: навчально-методичний посібник. Вінниця: ТОВ «Твори». 2019. 284 с.
7. Швед В.В., Лисиця Н.С. Колективний договір як нормативно-правова база менеджменту персоналу. *Подільський науковий вісник*. 2017. №4. С. 174-178
8. Поліщук І. І., Швед В. В. Управління персоналом: навч. посібник. Вінниця: ВФЕУ. 2014. 282 с.
9. Швед В.В., Бойко М.А. Сутність та елементний склад механізму управління персоналом. *Подільський науковий вісник*. 2023. № 3(27). С. 58-69
10. Швед В.В., Наумов Д.І., Гурочкіна В.В. та ін. Освіта та підприємництво: точки дотику: колект. монографія. Вінниця: Ніланд-ЛТД, 2021. 223 с.

**Мохнаток В.Р.**, асистент кафедри бізнесу і права,  
*Вінницький інститут Університету «Україна»*  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4323-1445>  
**Федорук С.А.**, магістрант 2-го року  
*підготовки, спеціальність 081 «Право»,*  
*Інститут права та суспільних відносин*  
*Університету «Україна»*

**DOI:** <https://doi.org/10.58521/2521-1390-2023-28-20>

**УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В ПРАВООХОРОННИХ  
ОРГАНАХ**

**HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN LAW ENFORCEMENT  
AGENCIES**

**Анотація.** Управління людськими ресурсами в правоохоронних органах є важливим елементом забезпечення ефективності та справедливості правосуддя. В