

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



СТАНОВЛЕННЯ І РОЗВИТОК УКРАЇНСЬКОЇ ДЕРЖАВНОСТІ

Випуск 11

*Матеріали Всеукраїнської
науково-практичної конференції
“Правова держава: досвід, можливості,
механізми формування в сучасній Україні”,
м. Київ, МАУП, 24 квітня 2014 р.*

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2014

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 5 від 28.05.14)*

Редакційна колегія:

А. М. Подоляка (голова), д-р юрид. наук, проф.;
А. А. Ізнатченко (заступник голови), канд. техн. наук;
М. Ф. Головатий, д-р політ. наук, проф.;
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;
Ф. М. Медвідь, канд. філос. наук, проф.
О. В. Куроченко, д-р екон. наук, проф.;
А. С. Лисецький, д-р екон. наук, проф.;
І. П. Розпутенко, д-р наук держ. упр., проф.;
Г. П. Ситник, д-р наук держ. упр., проф.;
Ю. П. Сурмін, д-р соціальних наук, проф.;
В. В. Утвенко, канд. іст. наук, доц.;
Н. М. Чернуха, д-р пед. наук, проф;
М. В. Чечетов, д-р наук держ. упр., проф.;
Н. П. Ярош, д-р наук держ. упр.

Видання здійснене в рамках проекту
“Наукові праці МАУП”

Становлення і розвиток української державності : [зб. наук. пр.] /
МАУП. — К.: ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2008 —

С76 Вип. 11: Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. “Правова держава: досвід, можливості, механізми формування в сучасній Україні”, м. Київ, 24 квіт. 2014 р. / редкол.: А. М. Подоляка (голова) [та ін.]. — 2014. — 362 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано статті учасників науково-практичної конференції, присвяченої найважливішій проблемі сьогодення — становленню України як держави. Розглядається формування державності в Україні у різні періоди історії та в різних аспектах.

Для науковців і державних службовців, політиків і політологів, викладачів і студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком Української держави і суспільства.

ББК 63.3(4УКР)я43+67.9(4УКР)301я43

ЗМІСТ

Шконда В. В. Правова культура як детермінанта правової держави	7	Вакуліч Т. М. Ціннісний потенціал сім'ї як фактор національної безпеки	56
Шилов Ю. О. Генезис права й держави у світлі історії православної державності слов'ян.....	10	Вакуліч Т. М., Карачевська О. Л. Віктимність жінки як прояв залежної поведінки	63
Підналий В. Л. Актуальні проблеми філософії права ..	13	Выровой В. И. Духовність в контексті соціального управління	66
Пригунов П. Я. Основні напрями та механізми реформування правоохоронних органів України	16	Головченко В. В. Критерії розмежування правових актів за ознаками їх нормативності.....	70
Юлдашев А. Х. Концепція реформування местної влади.....	19	Головченко В. В., Головченко О. В. Медична етика як потенційне джерело права.....	75
Заросило В. О. Щодо зміни системи охорони громадського порядку та громадської безпеки в Україні	27	Гольцов А. Г. Сучасний світовий порядок: міжнародно-правові проблеми забезпечення.....	80
Недюха М. П. Корупція як соціально-правова категорія.....	34	Колпаков В. М. Самоменеджмент як фактор формування управлінської еліти.....	84
Калашнікова Л. Є., Лисак Х. Є., Рильцев Є. В. Психосоціальні основи людини свідомої.....	39	Комаров В. А. Соціальна справедливість і пенсійне забезпечення в Україні	89
Александров Ю. В. Щодо інституту індивідуальної амністії.....	43	Костенко І. В. Особливості використання персональних даних в процесі інформаційно-правового забезпечення діяльності правоохоронних органів	94
Алієва-Барановська В. М. Проблеми нормативно-правового регулювання ЗЕД суб'єктів господарювання в умовах трансформаційних перетворень	45	Костенко І. В., Лужецький Р. Л. Проблеми насильства в сім'ї і заходи протидії такому насильству дільничним інспектором міліції	96
Бандурка А. С. Кібербулінг – новітня загроза інформаційній безпеці особи	49	Костюк Т. О. Формування державного апарату України в умовах становлення правової держави	99
Бірдул Л. В. Нормативно-правова база управління персоналом	52		

НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Становлення і розвиток української державності, вип. 11, с. 52–55

Ресурсне забезпечення підприємства — це комплекс заходів із забезпечення підприємства ресурсами відповідного виду і складу, що включає механізми пошуку, отримання, зберігання, накопичення, планування, обліку, використання і витрат [3].

Метою ресурсного забезпечення підприємства буде створення умов, що сприяють нормальному функціонуванню господарської діяльності підприємства, реалізації намічених планів, програм, підтримці стабільної і безперебійної роботи підприємства.

Структура ресурсного забезпечення для кожної організації є індивідуальною, виходячи із специфіки галузі, у якій вона функціонує, рівня економічного розвитку, стану потенціалу розвитку, вибраної стратегії подальшого розвитку тощо.

Для того щоб система менеджменту персоналу ефективно функціонувала, потрібно мати своєчасно та в достатній кількості необхідні ресурси. Ресурсне забезпечення системи управління персоналом є необхідною складовою для ефективного функціонування підприємства в умовах динамічних змін, що характерне для сучасних організацій. Від унікальних

особливостей ресурсів, якими володіє підприємство, і від вміння керуючого складу підприємства управляти ресурсним потенціалом залежить можливість отримання і підтримки конкурентних переваг підприємства, які, у свою чергу, виступають фактором забезпечення ефективності діяльності будь-якого підприємства [4].

Зауважимо, що ресурсне забезпечення менеджменту персоналу представлено [1; 5]:

- нормативно-правовим;
- інформаційним;
- науково-методичним;
- кадровим;
- матеріально-технічним;
- фінансовим забезпеченням.

Специфічною особливістю менеджменту персоналу, порівняно з іншими функціональними видами менеджменту, є те, що робота з людьми, пов'язана з працевлаштуванням, переведенням чи звільненням з роботи, організацією оплати праці, підготовкою та підвищенням кваліфікації, регулюванням робочого часу, створенням сприятливих умов праці, оцінюванням персоналу тощо, вимагає чіткої регламентації прав і обов'язків усіх учасників трудових відносин. Це

досягається шляхом прийняття відповідних законодавчих актів державними органами влади та розроблення нормативно-правових і науково-методичних документів (правил, положень, норм, інструкцій, рекомендацій, характеристик тощо) [5].

В управлінні персоналом важливу роль відіграють законодавчі і нормативні акти України. Вони складаються із Конституції України, законів України, указів Президента України, постанов та розпоряджень Кабінету Міністрів України, наказів, інструкцій, положень інших органів виконавчої влади держави.

Нормативно-правове забезпечення менеджменту персоналу складають різноманітні нормативні і правові документи, які розглядаються на двох рівнях: загальнонаціональному (закони України та підзаконні нормативно-правові акти у сфері регулювання трудової діяльності) та внутрішньоорганізаційному (колективні договори і угоди, посадові інструкції тощо).

Невід'ємне право громадянина України на працю гарантує Основний закон. Конституція України проголошує працю вільною. Кожен має право самостійно обирати вид трудової діяльності та професію, яка подобається; отримувати за свою працю заробітну плату не нижче встановленого законодавством мінімального розміру; працювати в належних, безпечних і здорових умовах праці. Розміри мінімальної заробітної плати на 2014 р. затверджено Законом України "Про Державний бюджет України на 2014 рік" від 16.01.2014 р. № 719-VII. Місячний розмір заробітної плати становить 1218 грн, по-

годинний – 7,3 грн. Відповідно до Закону № 1165-VII від 27.03.2014 р. на 2014 р. збільшення мінімальної заробітної плати не передбачено.

Ст. 53 гарантує кожному громадянину право на освіту. Повна загальна освіта є обов'язковою. Згідно з Конституцією України кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості (ст. 23).

Відповідно до Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення проведення мобілізації" від 27 березня 2014 року № 1169-VII Верховна Рада України постановила:

I. Внести зміни до таких законодавчих актів України:

У Законі України "Про військовий обов'язок і військову службу" (Відомості Верховної Ради України, 2006 р., № 38, ст. 324; 2011 р., № 31, ст. 303, № 45, ст. 487; із змінами, внесеними Законом України від 17 березня 2014 р. № 1127-VII): у ст. 39:

включити частину другу такого змісту:

"2. За громадянами України, які проходять військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року, зберігаються місце роботи (посада), середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, незалежно від підпорядкування та форм власності";

доповнити частиною третьою такого змісту:

"3. За громадянами України, які проходять військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, не припиняється державна реєстрація підприємницької діяльності фізичних осіб-підприємців".

Трудове законодавство України включає такі основні закони:

- Кодекс законів про працю (КЗпП) України — визначає правові засади і гарантії продуктивної і творчої праці;
- Закон України “Про зайнятість населення”;
- Закон України “Про колективні договори і угоди”;
- Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”;
- Закон України “Про оплату праці”;
- Закон України “Про охорону праці”;
- Закон України “Про пенсійне забезпечення”.

Кодекс законів про працю України встановлює гарантії для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням. Кодекс законів визначає організацію виробничого навчання персоналу за рахунок підприємства, створення необхідних умов для поєднання роботи з навчанням, а також здійснення виробничого навчання в робочий час. Він передбачає заохочення працівників, які поєднують роботу з навчанням, надання робочого місця чи посади працівнику відповідно до набутої кваліфікації, пільг та відпусток у зв’язку з навчанням у загальноосвітніх школах, професійно-технічних і вищих навчальних закладах.

У Кодексі законів про працю України (Відомості Верховної Ради України, 1971 р., зі змінами та доповненнями, додаток до № 50, ст. 375): ст. 119 доповнено частиною третьою такого змісту: “Працівникам, які при-

звані на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року, гарантується збереження місця роботи, посади і середнього заробітку”.

До нормативно-правової бази менеджменту персоналу слід також віднести Класифікатор професій ДК-03:2010, затверджений наказом Держспоживстандарту України від 28 липня 2010 р. № 327. Цей документ стандартизує назви категорій персоналу, професій та посад. Національний класифікатор України призначений для застосування всіма суб’єктами господарювання під час запису про роботу в трудові книжки працівників. Структурно класифікатор складається з кодів та назв класифікаційних об’єднань (розділів, підрозділів, класів, підкласів та груп професій).

Кодові позначення складаються із цифр від 0 до 9 та крапки.

Ознаки класифікації розташовано в такій послідовності:

- рівень освіти (перший рівень класифікації — розділи професій);
- спеціалізація (другий, третій, четвертий — рівні класифікації, підрозділи, класи та підкласи професій);
- кваліфікаційний рівень робіт, що виконуються (п’ятий рівень класифікації — групи професій).

Для максимальної зручності знайти необхідну професію або її код можна кількома шляхами — за назвою професії (в алфавітному порядку), за видом діяльності та за номером коду. В класифікатор професій вже внесені всі правки, видані після 2005 р.

Нормативно-методичне забезпечення системи управління персона-

лом — це сукупність документів організаційного, організаційно-методичного, організаційно-розпорядницького, технічного, нормативно-технічного, техніко-економічного й економічного характеру, а також нормативно-довідкові матеріали, що встановлюють норми, правила, вимоги, характеристики, методи та інші дані, які використовуються при вирішенні завдань організації праці та управління персоналом і затверджені у встановленому порядку компетентним відповідним органом чи керівництвом організації.

Отже, нормативно-методичне забезпечення створює умови для ефективного процесу підготовки, прийняття та реалізації рішень з питань управління персоналом і складається з організації, розробки, застосування методичних документів.

Нормативно-правовою базою менеджменту персоналу виступають також документи, які розробляються і затверджуються керівництвом організації для внутрішнього вико-

ристання. До таких документів слід віднести: правила внутрішнього трудового розпорядку, колективний договір, положення про структурні підрозділи організації, посадові інструкції.

Література

1. *Менеджмент персоналу*: Навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. — К.: КНЕУ, 2004. — 398 с.
2. *Никифорова В. Г.* Управління персоналом: Навч. посіб. — 2-ге вид., випр. та допов. — О.: Атлант, 2013. — 275 с. (dspace.oneu.edu.ua)
3. *Полянська А. С.* Ресурсне забезпечення розвитку організацій в сучасних умовах господарювання.
4. *Терещук Ю. І.* Ресурсне забезпечення системи управління персоналом на підприємстві. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://viem.edu.ua>
5. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: kykiduki.at.ua
6. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://library.if.ua>