

## БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Управление персоналом организации : [учебник] / Под ред. А.Я. Кибанова ; 2-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
2. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управление персоналом : [підручник] / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
3. Іванілов О.С. Економіка підприємства : [підруч. для студ. виш. навч. закл.] / О.С. Іванілов. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 728 с.
4. Економічний аналіз : [навч. посіб.] / М.А. Болюх, В.З. Бурчевський, М.І. Горбаток [та ін.] ; за ред. акад. НАНУ, проф. М.Г. Чумаченка ; вид. 2-ге, перероб. і доп. – К. : КНЕУ, 2003. – 556 с.
5. Попович П.Я. Економічний аналіз діяльності суб'єктів господарювання : [підручник] / П.Я. Попович. – Тернопіль : Економічна думка, 2001. – 365 с.
6. Бурега В.В. Социально адекватное управление: концептуализация модели : [монография] / В.В. Бурега ; отв. ред. В.П. Заблоцкий. – Донецк : Норд-Пресс, 2005. – 171 с.
7. Борщ В.И. Анализ эффективности деятельности управленческого персонала / В.И. Борщ // Актуальные проблемы экономики и менеджмента: теория, инновации и современная практика : [монография] ; под. ред. Э.А. Кузнецова. – Херсон : Гринь Д.С., 2014. – 584 с.

УДК 331.104 (477)

**Назарова Г.В.**

*доктор економічних наук, професор,  
завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці  
Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця*

**Котляревська К.Ю.**

*аспірант кафедри управління персоналом та економіки праці  
Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця*

## ОРГАНІЗАЦІЙНО-НОРМАТИВНІ НОВАЦІЇ У РЕГУЛЮВАННІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

У статті проаналізовано стан соціально-трудових відносин в контексті правового регулювання, розглянуто нові положення проекту Трудового кодексу України стосовно питань наймання персоналу, добору кадрів та вимог до працівників.

**Ключові слова:** соціально-трудові відносини, наймання, персонал, добір, Трудовий кодекс.

### Назарова Г.В., Котляревская К.Ю. ОРГАНИЗАЦИОННО-НОРМАТИВНЫЕ НОВАЦИИ В РЕГУЛИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УКРАИНЕ

В статье проанализировано состояние социально-трудовых отношений в контексте правового регулирования, рассмотрены новые положения проекта Трудового кодекса Украины по вопросам найма персонала, подбора кадров и требований к работникам.

**Ключевые слова:** социально-трудовые отношения, наем, персонал, подбор, Трудовой кодекс.

### Nazarova G.V., Kotlyarevskaya K.Y. ORGANIZATIONAL AND NORMATIVE INNOVATIONS IN REGULATING SOCIAL AND LABOR RELATIONS IN UKRAINE

The state of labor relations in the context of the legal regulation is analyzed, also the new provisions of the draft Labour Code of Ukraine on recruitment, staffing and requirements for employees are considered.

**Keywords:** social and labor relations, recruitment, personnel, selection, The Labor Code.

**Постановка проблеми.** В Україні проводиться процес законотворчості – прийняття нового Трудового кодексу, який у випадку ухвалення вплине на обсяг та зміст трудових прав працівників, оскільки Кодекс законів про працю України прийматиме за часів іншої економічної та соціальної ситуації та вже не відповідає сучасним вимогам. Відображені у проекті Трудового кодексу особливості процесу наймання персоналу мають вагомий вплив на діяльність підприємства, а також на стан соціально-трудових відносин в державі.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналізу проблем розвитку та регулювання соціально-трудових відносин, визначенню їхньої інституціональної структури присвячується багато досліджень як в Україні, так і за її межами, зокрема, роботи Н. Волгіна, Б. Генкіна, Р. Капелюшнікова, А. Колота, С. Мельника, І. Новака та ін. Дослідження основних аспектів прийняття на роботу та укладання трудового договору здійснюється такими науковцями, як О. Плєсунк, А. Мовчан, О. Ярошенко, А. Биков та ін.

**Мета статті** полягає у проведенні аналізу положень проекту Трудового кодексу стосовно наймання

персоналу та визначення впливу на стан соціально-трудових відносин, а також у пропонуванні напрямів його поліпшення.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Необхідною умовою успішної організації трудового процесу та високої продуктивності праці незалежно від галузі економіки, форми організації праці та соціально-економічних відносин є дотримання учасниками цього процесу певного розпорядку, координації діяльності та злагодженості в роботі [1, с. 349]. Певний порядок поведінки працівників у процесі праці можна встановити шляхом чіткої регламентації обов'язків кожного працівника, кожної сторони трудового договору.

Вихідним етапом в процесі управління персоналом підприємства є наймання кадрів. Від того, яким чином проведений набір і які люди відібрані для роботи у підприємстві, залежить уся наступна діяльність в процесі управління людськими ресурсами. Тому керівництву підприємства слід здійснювати дану процедуру кваліфіковано з метою уникнення додаткових проблем. Традиційно вважається, що організація роботи щодо наймання персоналу є

пріоритетною функцією кадрових підрозділів. Така широко розповсюджена думка серед українських лінійних керівників є значною мірою помилковою.

Важливим є системний підхід до організації та підбору персоналу, тому що підбір кадрів являє собою єдиний комплекс п'яти форм його забезпечення: науково-методичного; організаційного; кадрового; матеріально-технічного; програмного.

Правове забезпечення системи управління персоналом – це сукупність засобів і форм юридичного впливу на органи і об'єкти управління персоналом з метою досягнення ефективної діяльності організації.

Кодекс законів про працю України визначає гарантії здійснення громадянами права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці і правові засади діяльності кожного громадянина. КЗпП України містить наступні розділи: загальні положення; колективний договір; трудовий договір; забезпечення зайнятості вивільнених працівників; робочий час; час відпочинку; нормування праці; оплата праці; гарантії і компенсації; гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству; трудова дисципліна; охорона праці; праця жінок; праця молоді; пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням; індивідуальні трудові спори; професійні спілки, участь працівників в управлінні підприємствами; трудовий колектив; державне соціальне страхування; нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю. До діючого Кодексу законів про працю вносилися зміни постійно, але все одно він не відповідає сучасним умовам. Проект нового Трудового кодексу України містить низку норм, які концептуально по-новому визначають механізм правового регулювання трудових відносин між роботодавцем і працівником [2].

Як відомо, кодекс виступає нормативним центром конкретної галузі права і має пріоритетне значення для неї, слугує орієнтиром для галузевого регулювання актами підзаконного характеру. З моменту прийняття чинного Кодексу законів про працю України минув значний проміжок часу. Протягом цього часу в суспільстві відбулися значні зміни, тому виникла потреба у прийнятті нового Трудового кодексу України, який би врегулював трудові відносини, враховуючи реалії сьогодення. Суспільство вже давно чекає прийняття нового Трудового кодексу. Робота над ним почалася у 2001 р. і здійснювалася за технічної допомоги і сприяння Міжнародної організації праці [3, с. 20].

По-перше, встановлюються вимоги до працівників (ст. 27):

1. Вимоги до працівників встановлюються законодавством із дотриманням вимог щодо недопущення дискримінації у сфері праці. Ці вимоги можуть стосуватися наявності у працівника відповідної освіти, професійної підготовки, досвіду трудової діяльності, віку тощо. Роботодавці можуть встановлювати вимоги, що не суперечать законодавству та безпосередньо пов'язані з професійною діяльністю працівника.

2. Обов'язковість наявності громадянства України та знання державної мови як умова виконання роботи за певними посадами може встановлюватися лише законом.

3. Вимоги до працівників, які встановлюються кваліфікаційними характеристиками, є рекомендаційними, якщо законодавством не визначена їх обов'язковість.

4. Законодавством може встановлюватися вимога щодо допуску працівників до окремих видів робіт

лише за наявності документа про присвоєння відповідної кваліфікації.

5. Стосовно окремих категорій працівників законом може передбачатися складання присяги.

По-друге, дуже важливим для систематичного та правового регулювання в сфері ефективного наймання персоналу є прописані права роботодавця на добір (ст. 26):

1. Роботодавець вправі приймати на роботу осіб, які безпосередньо звертаються до нього або за сприянням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів чи суб'єктів підприємницької діяльності, що мають право надавати послуги з посередництва у працевлаштуванні.

2. Роботодавцю при доборі працівників забороняється висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру, в тому числі в оголошеннях (рекламі), а також вимагати від осіб, які шукають роботу, інформацію про їх цивільний стан, особисте життя та іншу інформацію, не пов'язану з професійною діяльністю.

3. У випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, вибір серед кандидатів на зайняття робочого місця здійснюється роботодавцем на конкурсних засадах.

На відміну від Кодексу законів про працю проект Трудового кодексу розмежовує поняття «прийняття на роботу» та «укладання трудового договору», але не надається конкретне визначення цих процедур. У зв'язку з чим доцільно надати визначення поняття «наймання на роботу» як процес залучення кандидатів на вакантні посади, які володіють необхідними професійними, особистісними знаннями, уміннями та навичками задля досягнення цілей підприємства (організації) на підставі правових норм. У вузькому розумінні працевлаштування – це діяльність відповідних державних органів зі сприяння громадянам України у пошуках потрібної роботи й процесу професійної підготовки, перепідготовки тощо [4, с. 71].

Як вважає А.В. Биков, до моменту виникнення трудових відносин сторони повинні пройти процедуру з трьох взаємопов'язаних етапів:

1) розміщення оголошення про відкриття вакансії роботодавцем;

2) розгляд документів, наданих особами – кандидатами у працівники;

3) відбір кандидатів та прийняття рішення стосовно обраної кандидатури [5, с. 142].

Слід звернути увагу, що проект ТК не вирішує питань щодо залучення до праці осіб, визнаних обмежено дієздатними чи недієздатними, соціально не захищених верств населення, що значно ускладнюватиме застосування їх праці роботодавцями. Не вирішуватиметься проблема застосування праці, наприклад, демобілізованих або інвалідів, які в силу свого психологічного, морального стану та потреби у новому робочому місці стикатимуться з низкою перешкод. Таким чином, проект ТК потребує змістовної конкретизації та доопрацювання стосовно визначення вимог до працівника. Зокрема, має бути:

– конкретизовано умови набуття особою статусу працівника та трудової правосуб'єктності, у зв'язку з чим визначено: вікові критерії визнання особи працівником; соціально-психологічні та інші критерії визнання особи працівником; умови обмеження трудової правосуб'єктності працівника;

– уточнено визначення терміна «працівник» (наведено основні ознаки працівника) та умов наймання соціально не захищених верств населення.

По-третє, ст. 31 проекту Трудового кодексу чітко формулює підстави виникнення трудових відносин. У ст. 51 чітко прописані документи, які подаються особою при прийнятті на роботу:

- 1) заява про прийняття на роботу (із зазначенням, чи є ця робота основним місцем, чи сумісництвом);
- 2) паспорт або інший документ, що засвідчує особу;
- 3) свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
- 4) довідка центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної фінансової політики про присвоєння ідентифікаційного номера (реєстраційний номер облікової картки платника податку), крім осіб, які, відповідно до закону, його не мають;
- 5) документ про спеціальну освіту (спеціальність, кваліфікацію), у разі якщо робота, на яку претендує працівник, потребує спеціальних знань;
- 6) трудова книжка.

Документи, передбачені пунктами 3 і 6 цієї частини, не подаються у разі прийняття на роботу вперше.

А.О. Мовчан рекомендує при процедурі прийняття на роботу застосовувати досвід США, Великої Британії, Франції, Канади, Німеччини та встановити деякі антидискримінаційні ознаки на законодавчому рівні [6, с. 23–25]:

- 1) вагітність і народження дитини;
- 2) судимість у минулому, якщо вона знята або погашена у встановленому законом порядку;
- 3) зовнішність;
- 4) втрата здоров'я чи обмеження працездатності;
- 5) особисте життя;
- 6) вік;
- 7) незайнятність.

Слід зауважити, що у проекті Трудового кодексу також прописані умови прийняття на роботу працівника на основі конкурсного відбору, а точніше випадки, при яких конкурсний відбір не відбувається:

- 1) прийняття на роботу осіб, направлених за рахунок броні чи квоти;
- 2) укладення строкового трудового договору для заміщення працівника, за яким зберігається місце роботи;
- 3) укладення строкового трудового договору на строк до одного року;
- 4) прийняття на роботу осіб, які навчалися за рахунок коштів роботодавця;
- 5) в інших випадках, передбачених законодавством чи колективним договором.

До проекту нового Трудового кодексу внесено такий важливий елемент процесу відбору, як медичний огляд при прийомі. До цього часу в Україні ця процедура не була обов'язковою, її проходили лише претенденти на вакантні посади у фірмах з іноземним капіталом (це є одними з критеріїв при прийомі на роботу працівників в таких компаніях): медичний огляд осіб під час прийняття на роботу є обов'язковим у випадках, передбачених цим Кодексом і законами; медичний огляд проводиться за рахунок коштів роботодавця; строк, протягом якого особа зобов'язана пройти медичний огляд, встановлює роботодавець з урахуванням умов проходження такого огляду; якщо особа, яка бажає працевлаштуватися, без поважної причини пропустила цей строк,

роботодавець має право відмовити їй у прийнятті на роботу (ст. 28).

Слід зауважити також, що в проекті Трудового кодексу прописано, що роботодавець має право вільного вибору серед кандидатів на зайняття робочого місця (вакантної посади). Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу. Роботодавець не має права приймати на роботу осіб, яким ця робота протипоказана за станом здоров'я, що підтверджується медичним висновком, або всупереч установленому законом обмежень на використання праці деяких осіб на певних роботах (ст. 29).

Наприклад, за новим кодексом особистий трудовий договір між працівником і роботодавцем є обов'язковим, а раніше його могли замінити колективним. Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням. Також зможуть звільняти за розголошення службової або комерційної таємниці (наприклад, розповів про свою зарплату), а для вагітних скасують випробувальний термін. Заборонено відмовляти у прийомі на роботу через сімейний стан, вік, орієнтацію, інвалідність, сексуальну орієнтацію, хвороби СНІДом (якщо не заважає працювати), судимість, а також по наступним причинам: освіта ПТУ, а не університет; відсутність випробувального терміну для тих, хто переміг за результатами конкурсного відбору.

Окрім зазначеного, зміни містять ще одну новелу: роботодавець повинен забезпечити повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. Без такого повідомлення роботодавцеві заборонено допускати працівника до роботи.

Наша держава ратифікувала основні міжнародні конвенції в галузі прав людини, які зобов'язують уряд вживати заходів, що будуть поліпшувати соціально-економічні права та відносини роботодавця та найманого працівника і не приймати регресивні заходи відносно соціально-економічних і трудових прав.

Проект Трудового кодексу України містить норми, які погіршують становище працівників та профспілок у порівнянні з чинним законодавством, що істотно порушує принципи Конституції України та Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права. У запропонованому документі взагалі відсутня глава XVI теперішнього Кодексу законів про працю України «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями», внаслідок чого буде знищено організаційно-правовий механізм захисту профспілками прав працівників, закріплених Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та іншими спеціальними нормативними актами».

Проект Трудового кодексу ставить у залежне становище найманого працівника, чим порушує конституційні засади непогіршення прав працівників при ухваленні нових законодавчих актів. Так, ст. 8 Конституції України зазначає, що закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні відповідати їй. А ст. 22, як норма прямої дії, гарантує: «При прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод».

Цей проект Трудового кодексу змінює існуючий паритет сторін трудових відносин у бік роботодавців і дискримінує найманих працівників. Його ухвалення призведе до звуження прав працівників в Україні.

**Висновки.** Чинний Кодекс законів про працю України значно більше захищає права працівників на відмінну від проекту Трудового кодексу України, який є недосконалим. Прийняття Трудового кодексу в нинішній редакції в багатьох нормах погіршить соціальний захист працівників і створить умови для нагнітання соціальної напруги в суспільстві, яку і зараз неможливо назвати стабільною. Проте, це не означає, що треба відмовитися від ідеї ухвалення нового нормативного акта для регулювання трудових відносин найманої праці – Трудового кодексу України. Слід додати, що загальний порядок прийняття на роботу та укладання трудового договору передбачає ряд гарантій для громадян, що бажають реалізувати своє право на працю. Особливої уваги заслуговують норми щодо заборони необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу або відмови з інших причин (за ознаками статі, віку, поглядів). Усі зміни для працівників необхідно вносити поступово, роз'яснювати, оскільки вони не готові до кардинальних змін.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Трудове право України: Академічний курс : [підруч. для студ. вищ. навч. закл.] / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак [та ін.] ; за ред. П.Д. Пилипенка ; 3-тє вид., перероб. і доп. – К. : Ін Юре, 2007. – 536 с.
2. Кодекс законів про працю України від 10.02.1991 р. – 1991. – С. 370.
3. Гончарова Г. Обговорюємо проект Трудового кодексу / Г. Гончарова // Праця і Закон. – 2008. – № 4 (100).
4. Карпенко Д.О. Основи трудового права : [навч. посіб.] / Д.О. Карпенко. – К., 2003.
5. Биков А.В. Добір працівників за законодавством України: питання організаційно-правових форм / А.В. Биков // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2012. – № 25. – С. 141–149.
6. Мовчан А.О. Утиск прав при прийнятті на роботу: національне законодавство та міжнародний досвід / А.О. Мовчан // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2012. – № 1. – С. 177–187.
7. Проект Трудового Кодексу // Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua/>.
8. Плєскул О.В. Видання наказу про прийом на роботу як важливий етап укладання трудового договору / О.В. Плєскул // Форум права. – 2012. – № 4. – С. 733–737.
9. Дмитренко Ю.П. Трудове право України / Ю.П. Дмитренко. – К. : Юрінкомінтер, 2010. – 624 с.

УДК 371.147

**Назарова Г.В.**

*доктор економічних наук,*

*завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці  
Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця*

**Романов А.Д.**

*аспірант кафедри управління персоналом та економіки праці  
Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця*

### ДОСЛІДЖЕННЯ ДОМІНАНТІВ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ

У статті розглянуто проблему формування сприятливого соціально-психологічного клімату колективу. Досліджено його сутність і ключові складові. Виділено три домінанти, які визначають стан і рівень соціально-психологічного клімату з погляду переможного впливу на нього людини, групи або самого підприємства.

**Ключові слова:** соціально-психологічний клімат, домінанта, колектив, згуртованість, задоволеність, лояльність.

**Назарова Г.В., Романов А.Д. ИССЛЕДОВАНИЕ ДОМИНАНТ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА**

В статье рассмотрена проблема формирования благоприятного социально-психологического климата коллектива. Исследованы его сущность и ключевые составляющие. Выделены три доминанты, которые определяют состояние и уровень социально-психологического климата с точки зрения преобладающего влияния на него человека, группы или самого предприятия.

**Ключевые слова:** социально-психологический климат, доминанта, коллектив, сплоченность, удовлетворенность, лояльность.

**Nazarova G.V., Romanov A.D. THE RESEARCH OF SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE'S DOMINANTS**

In the article the problem of the favorable socio-psychological climate formation is considered. Its essence and key components is explored. Three dominants, which determine the status and level of socio-psychological climate in terms of the predominant influence on his person, group, or the company are identified.

**Keywords:** socio-psychological climate, dominant, team cohesion, satisfaction and loyalty.

**Постановка проблеми.** Проблема ефективного управління персоналом сучасного підприємства в умовах дестабілізації економіки, жорсткої конкуренції, обмеженості фінансових, матеріальних і людських ресурсів, а також необхідності у зв'язку з цим інтенсифікації трудових процесів, максимального залучення працівників у професійну діяльність актуалізує питання формування позитивного соціально-психологічного клімату в колективі. Реалізація даної задачі сприятиме створенню продуктивної

атмосфери, тобто певних умов, необхідних для своєчасного якісного виконання виробничих завдань, розвитку трудового потенціалу, а відповідно, й досягненню цілей підприємства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У той же час соціально-психологічний клімат є складним багатограним явищем, яке потребує об'єктивної оцінки для вирішення кадрових питань. Даній проблематиці присвячено наукові праці таких закордонних і вітчизняних вчених, як: В. Белов, А. Єршов,