

ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ

*Мартьянова И.А., студентка ИГиП ТюмГУ,
направление «Юриспруденция» 2 курс
магистерской программы «Корпоративный юрист»¹*

Россия сегодня стремится стать равноправным участником мирового сообщества, перестроить общественно-политическую жизнь на демократических началах, утвердить правовое государство и гражданское общество. Это ставит перед государством задачу обеспечения прав и свобод личности, а перед населением – активного участия в реализации своих прав и обязанностей во всех сферах общественной жизни, в том числе и в трудовой сфере.

Управление персоналом – новое для российской действительности направление менеджмента организации. При этом мировая практика демонстрирует, что от эффективности управления персоналом и от вовлеченности персонала в управление напрямую зависит эффективность деятельности организации.

При этом правовое регулирование трудовых отношений, как на государственном, так и на локальном уровне, не лишено недостатков. Так, например, в трудовом законодательстве отсутствует четкое определение статуса локальных нормативно-правовых актов, коллективные трудовые договоры и соглашения нередко фактически заключаются в распорядительном порядке без учета позиции работников и др.

Указанное актуализирует необходимость формирования оптимальной системы управления персоналом организации в целом, и системы правового обеспечения такого управления в частности.

¹ Научный руководитель: О.А. Курсова доцент кафедры трудового права и предпринимательства ИГиП ТюмГУ, кандидат юридических наук

Прежде всего, представляется необходимым определить понятие системы управления персоналом. Так, в частности, в науке предлагается следующее определение системы управления персоналом: это совокупность подсистем, отражающих отдельные стороны работы с персоналом и предназначенных для выработки и осуществления эффективного воздействия на него, т.е. система управления персоналом – это совокупность приемов, методов, технологий организации работы с персоналом¹. Аналогичная позиция высказывается и в отношении системы правового обеспечения управления персоналом.

Такой подход необоснованно ограничивает не только понятия «системы управления персоналом», «системы правового обеспечения управления персоналом», но и само понятие «система». В самом общем виде система представляет собой совокупность взаимосвязанных и взаимозависимых элементов. Потому представляется, что систему управления персоналом и подсистему правового обеспечения управления персоналом в качестве ее элемента нельзя рассматривать как однонаправленный процесс воздействия собственника организации на персонал, где первый выступает субъектом управления, а второй – объектом.

Сегодня в правовом регулировании трудовых отношений акценты смещаются в сторону договорного урегулирования отношений между персоналом (в том числе руководством) и собственником организации при соблюдении обязательных гарантий трудовых прав². Иными словами, возрастает роль локального урегулирования трудовых отношений.

Таким образом, и персонал, и руководство, и собственники организации выступают субъектами правового регулирования управления

¹ Маслова В. М. Управление персоналом [Электронный ресурс]: толковый словарь / В. М. Маслова. – Электрон. Текстовые данные. – М.: Дашков и К, 2014. 118 с.– Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/14628.html>; Сычанина С. Н. Правовое обеспечение системы управления персоналом в организации / С. Н. Сычанина, М. Н. Тонян // В сборнике: European Scientific Conference сборник статей VII Международной научно-практической конференции: в 2 частях. 2017. С. 155.

² Качур А. Н. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации // В сборнике: Научные меридианы. Научно-практическая конференция. 2014. С. 51; Качур А. Н. К вопросу о локальном правовом регулировании труда // Инновационная наука. 2015. № 12-3. С. 135.

персоналом, в то время как в качестве объекта воздействия следует рассматривать систему трудовых и связанных с ними отношений.

Более того, состав субъектов системы правового обеспечения не ограничивается названными лицами. Правовое обеспечение системы управления осуществляется как посредством внутреннего регулирующего воздействия, так и посредством внешнего – государства, его субъектов в лице соответствующих органов власти. Так, основы регулирования трудовых отношений заложены ст. 37 Конституции РФ, закрепляющей гарантии свободы труда, минимальной оплаты труда и т. д. Кроме того, ст. 72 Конституции РФ трудовое законодательство относит к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов.

В ст. 5 Трудового кодекса РФ указывается, что регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется:

- трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), это и ТК РФ, и иные федеральные законы, и региональные законы, содержащие нормы трудового права;
- указами Президента РФ;
- постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
- нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов РФ;
- нормативными правовыми актами органов местного самоуправления;
- коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Отсюда в систему правового обеспечения управления персоналом подлежат включению и соответствующие субъекты правотворчества,

устанавливающие обязательные нормы, составляющие основу трудового регулирования.

При этом роль руководства и персонала организации в процессе правового обеспечения деятельности управления крайне высока, потому как фактически от согласованности их позиций зависит эффективность деятельности организации.

Важно подчеркнуть, что к числу локальных актов, входящих в систему правового обеспечения управления персоналом, следует относить не только те, что непосредственно регулируют трудовые отношения, но и те, что закладывают основы принятого в организации стиля управления, в частности управления персоналом. Итак, в число таких актов следует включать:

- устав организации, определяющий порядок процедуру замещения отдельных должностей, в том числе посредством избрания, проведения конкурса, назначения на должность, утверждения в должности;

- положение о порядке разработки и заключения коллективного договора и заключенные организацией коллективные договоры;

- штатное расписание;

- правила внутреннего трудового распорядка;

- графики отпусков;

- акты об индексации заработной платы;

- акты о формах профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- положение об аттестации рабочих мест;

- положение о комиссии по трудовым спорам и пр.¹

Документы составляются с целью адаптации трудового законодательства к особенностям конкретной компании. Локальные акты касаются трудового коллектива в целом, а также применяются для индивидуальной работы с каждым работником. Необходимо отметить, что в

¹ Качур А. Н. Указ. соч. С. 136.

ТК РФ не указаны виды локальных нормативных актов и перечень документов, которые являются таковыми.

Основные виды локальных актов можно разделить на:

– обязательные (наличие этих документов в организации установлено законодательством);

– необязательные (не предусмотрены трудовым законодательством).

В зависимости от сферы действия локальные нормативные акты бывают:

– общего характера (указанные в них положения распространяются на всех без исключения сотрудников компании);

– специального характера (прописанные в них нормы применяются в отдельных случаях).

По способу принятия локальные нормативные акты бывают:

– принимаемые лично работодателем;

– принимаемые с учетом мнения представительного органа работников.

Первостепенное значение имеют договоры между организацией и работниками, а также приказы и распоряжения работодателей, определяющие порядок осуществления трудовой функции работником. Потому как именно через работника, реализующего трудовую функцию, организация осуществляет реализацию целей и задач своей деятельности. Это актуализирует значимость локального регулирования трудовых отношений посредством заключения коллективных договоров и соглашений.

При этом в трудовом законодательстве вопрос о статусе названных актов не получил однозначного разрешения. Так, в ст. 8 ТК РФ содержится лишь косвенное указание на статус локальных актов, а именно отмечается, что работодатели принимают локальные нормативные акты в соответствии с трудовым законодательством, коллективными договорами, соглашениями.

Таким образом, законодательно указывается на подчиненность локальных нормативных актов государственному и региональному правотворчеству, коллективным договорам и соглашениям. При этом коллективные договоры и соглашения сами являются локальными нормативно-правовыми актами.

Указанное не позволяет согласиться с позицией законодателя. Видится необходимым дополнить положения ст. 8 ТК РФ определением локальных нормативно-правовых актов следующего содержания: локальный нормативный акт – акт, содержащий нормы трудового права, который принимается работодателем в пределах его компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, в отдельных случаях – по согласованию с работниками.

Как и всякая система управления, система правового обеспечения управления персоналом предполагает целенаправленное воздействие субъекта на объект. Основная цель правового обеспечения управления персоналом в организации – достижение эффективной деятельности персонала на основе соблюдения юридических аспектов трудовой деятельности¹. Отсюда к числу приоритетных задач системы правового обеспечения управления персоналом:

- правовое регулирование трудовых отношений, которые складываются между работодателями и работниками;
- защита трудовых прав и законных интересов работников;
- соблюдение, выполнение и применение норм действующего трудового законодательства;
- разработка и утверждение локальных нормативных актов организационного, организационно-распорядительного и экономического характера;

¹ Основы управления персоналом: Учебное пособие для студентов / Под ред. проф. В. И. Долгого. Саратовский государственный социально-экономический институт (филиал) ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» – Саратов, 2015. – С. 100.

– подготовка предложений об изменении действующих или отмена устаревших и фактически утративших силу локальных нормативных актов по труду.

Реализация названных цели и задач требует организации правового обеспечения управления персоналом на следующих принципах:

– актуальность (применяемые нормы трудового права в организации должны быть действующими на конкретный момент времени);

– гибкость локальных трудовых актов (внутренние трудовые документы, действующие в организации необходимо своевременно пересматривать и изменять, они должны наиболее полно соответствовать приоритетам деятельности организации в конкретный момент времени);

– эффективность (применяемые нормы трудового права в организации должны вести к достижению целей организации, оптимально согласуясь с интересами работодателя и работников).

Очевидно, что обеспечение защиты трудовых прав невозможно без эффективного представления интересов работника. В странах с развитой экономикой такая защита осуществляется повсеместно распространенными профессиональными объединениями, в России профсоюзы должного развития не получили, а имеющиеся нельзя признать активно функционирующими.

Профсоюз представляет собой независимое от публичных органов и работодателя объединение рабочих, создающееся с целью защиты их социальных и экономических интересов. Профсоюз позволяет активно противостоять произволу со стороны работодателя, который не является редкостью в условиях современной российской действительности: нацеленные на получение максимальной прибыли собственники организации зачастую не пренебрегают нарушениями не только условий трудовых

соглашений и коллективных договоров, но и федерального законодательства¹.

Профсоюз, отстаивая улучшение условий труда и быта работников, достойную оплату труда, реализуя рабочий контроль над производством, в конечном счете, обеспечивает удовлетворенность персонала трудовой деятельностью, а значит и оптимальную его продуктивность.

Профсоюзы обеспечивают следующие процессы управления персоналом:

- совместные действия работников по защите своих прав, как на уровне организации, так и в судебных органах;
- участие в трехсторонней комиссии по заключению коллективного договора и контроль его выполнения.

На практике руководство профсоюзов нередко не выполняет своего прямого назначения и фактически занимается продавливанием интересов работодателя в среде работников. Потому крайне важна, заинтересованность работника в своей эффективной деятельности и обеспечении надлежащих условий и достойной оплаты труда. Только формирование в России класса «ответственного персонала» и ответственного гражданина способно повысить эффективность деятельности, как на уровне организации, так и на уровне персонала.

Подводя итоги, следует отметить, что в России только начинает свое формирование культура управления бизнесом и культура управления персоналом. На сегодняшний день требуется глубокое теоретическое осмысление самого механизма управленческого воздействия на персонал, осознание необходимости включения персонала в процесс управления организацией и собственными условиями труда, повышения его заинтересованности, мотивации и ответственности в достигаемых

¹ См.: Курсова О.А. Участие представителей работников в управлении организацией: новации и проблемы правового регулирования // Роль региональных профсоюзов в политико-правовом пространстве России. Информационный бюллетень по материалам научно-практической конференции. Издательство: Союз "Тюменское межрегиональное объединение организаций профсоюзов "Тюменский областной совет профессиональных союзов". 2016. С. 17-20.

организациях результатах деятельности. Современный работодатель должен понимать, что персонал – это первейший ресурс организации, от удовлетворенности интересов которого напрямую зависит эффективность достижения целей организации.

Предложенная автором широкая трактовка состава субъектов системы правового обеспечения управления персоналом подчеркивает, что процесс управления представляет собой ни что иное, как взаимодействие работодателя и работников в поисках оптимального варианта согласования своих интересов с учетом минимальных гарантий, установленных публичной властью.

Законодательное закрепление понятия локальных нормативных актов позволит закрепить их статус и устранить имеющиеся дефекты правового регулирования: сегодняшнее изложение ст. 8 ТК РФ неправомерно исключает из состава локальных актов коллективные соглашения и договоры.

Список литературы:

1. Качур А. Н. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации / А. Н. Качур, Н. А. Фролова // В сборнике: Научные меридианы. Научно-практическая конференция. – 2014. – С. 49-53.
2. Качур А. Н. К вопросу о локальном правовом регулировании труда / А. Н. Качур и др. // Инновационная наука. – 2015. – № 12-3. – С. 135-136.
3. Курсова О.А. Участие представителей работников в управлении организацией: новации и проблемы правового регулирования // Роль региональных профсоюзов в политико-правовом пространстве России. Информационный бюллетень по материалам научно-практической конференции. Издательство: Союз "Тюменское межрегиональное объединение организаций профсоюзов "Тюменский областной совет профессиональных союзов". 2016. С. 17-20.

4. Маслова В. М. Управление персоналом [Электронный ресурс]: толковый словарь / В. М. Маслова. – Электрон. Текстовые данные. – М.: Дашков и К, 2014. – 118 с. – 978-5-394-00729-3. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/14628.html>.

5. Основы управления персоналом: Учебное пособие для студентов / Под ред. проф. В. И. Долгого. Саратовский государственный социально-экономический институт (филиал) ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» – Саратов, 2015. – 156 с.

6. Сычанина С. Н. Правовое обеспечение системы управления персоналом в организации / С. Н. Сычанина, М. Н. Тонян // В сборнике: European Scientific Conference сборник статей VII Международной научно-практической конференции: в 2 частях. – 2017. – С. 155-158.