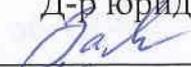
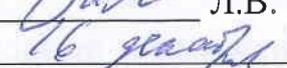


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА  
Кафедра трудового права и предпринимательства

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ  
В ГЭК

Заведующий кафедрой  
Д-р юрид. наук, доцент

 Л.В. Зайцева  
 2019 г.

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**  
магистра

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В  
ОРГАНИЗАЦИИ

40.04.01 Юриспруденция

Магистерская программа «Корпоративный юрист»

Выполнила работу  
Студентка 3 курса  
заочной формы обучения



Шамаева  
Мария  
Адиковна

Научный руководитель  
Канд. юрид. наук,  
доцент



Курсова  
Оксана  
Александровна

Рецензент  
Адвокат Межтерриториальной  
коллегии адвокатов  
«Константа»



Лабунец  
Борис  
Геннадьевич

Тюмень  
2019

Шамаева Мария Адиковна. Правовое обеспечение управления персоналом : выпускная квалификационная работа магистра : 40.04.01 Юриспруденция : магистерская программа «Корпоративный юрист» / М.А. Шамаева ; науч. рук. О.А. Курсова ; рец. Б.Г. Лабунец ; Тюменский государственный университет, Институт государства и права, Кафедра трудового права и предпринимательства. – Тюмень, 2019. – 95 с.: – Библиогр. Список: с. 86 – 95 (92 назв.).

Ключевые слова: Правовое обеспечение, правовое регулирование управления персоналом, элементы правового обеспечения, правовое регулирование, правовое воздействие, персонал, локальный нормативный акт, коллективный договор, работник, работодатель, свобода труда, свобода слова, неприкосновенность частной жизни, самозащита, неконкуренция.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ОГЛАВЛЕНИЕ .....	3
СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ И УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ .....	4
ВВЕДЕНИЕ .....	5
ГЛАВА 1. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: ПОНЯТИЕ, ХАРАКТЕРИСТИКА.....	8
1.1. Понятие правового обеспечения управления персоналом.....	8
1.2. Элементы правового обеспечения управления персоналом .....	19
ГЛАВА 2. СТРУКТУРА И ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	36
2.1. Требования к элементам правового регулирования управления персоналом .....	36
2.2. Правовой анализ практики применения корпоративных систем управления персоналом .....	53
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	79
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	86

## СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ И УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ

ТК – Трудовой Кодекс

РФ – Российская Федерация

ЛНА – локальные нормативные акты

НПА – нормативно-правовые акты

СК – Судебная коллегия

АО – апелляционное определение

КСП – корпоративная социальная политика

ПВТР – правила внутреннего трудового распорядка

ПАО – публичное акционерное общество

РЖД – Российские железные дороги

ЛНПА – локальные нормативно правовые акты

ГИТ – государственная инспекция труда

АХД – административно-хозяйственная деятельность

ГОСТ – Государственный стандарт

ВС – Верховный суд

ООО – общество с ограниченной ответственностью

СМИ – средства массовой информации

ЕСПЧ – Европейский суд по правам человека

ЕТКС – Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих

ЕКС – Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих

## ВВЕДЕНИЕ

На сегодняшний день одним из условий эффективности деятельности организации является её правовое обеспечение управления персоналом. В любой организации, независимо от сферы ее деятельности и правовой формы, неотъемлемой частью является грамотная и четкая структура правового обеспечения, регулирующая трудовую деятельность персонала. Основанный на актах правового обеспечения порядок работы организации, а также другие важные процессы, протекающие в организации, позволяют избежать многих конфликтов в трудовой деятельности между работодателем и работником. Соответственно система правового обеспечения управления персоналом нуждается в постоянном совершенствовании, согласно изменениям законодательства и процессам глобализации, происходящим в мире.

Именно поэтому возникает необходимость изучения и совершенствования системы правового обеспечения управления персоналом в организации.

Целью исследования является выявление особенностей элементов правового обеспечения управления персоналом в организации.

Для достижения поставленной цели были поставлены следующие исследовательские задачи:

1. Рассмотреть теоретические подходы к определению понятия правового обеспечения управления персоналом.
2. Выявить структуру правового обеспечения управления персоналом в организации.
3. Рассмотреть требования к элементам правового регулирования управления персоналом в организации.
4. Провести правовой анализ практики применения корпоративных систем управления персоналом в организациях.

Объектом исследования выступает система правового обеспечения управления персоналом в организации.

Предметом исследования является соотношение интересов работника и работодателя в системе правового обеспечения управления персоналом.

Научная новизна исследования заключается в том, что автором предпринята попытка проведения правового анализа систем управления персоналом с точки зрения определения баланса интересов сторон трудовых отношений: работодателя в части защиты от кадровых рисков, а работников, в отношении соблюдения их основных прав и свобод (права на свободу слова, защиту частной жизни в трудовых отношениях, свободу труда).

Методологической и теоретической основой исследования послужили научные труды и учебники зарубежных и отечественных ученых, которые посвящены вопросам правового обеспечения управления персоналом, в том числе работы М.И. Акатновой, В.А. Спивака, А.И. Турчинова, А.Я. Кибанова, А.В. Дейнека, Л.С. Верещагиной, А.Е. Махметовой, О.Н. Ординой, В.И. Власова, О.М. Крапивина, Е.В. Раздьяконовой, Л.С. Таля, А.В. Малько, С.С. Алексеева, С.Е. Нарышкина, А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, Н.Л. Лютова, О.А. Курсовой, и других.

Также в работе использовались монографии отечественных и зарубежных авторов по исследуемой проблеме, также законодательные акты Российской Федерации в сфере трудового права, а также статистические данные, представленные в печатных и электронных средствах массовой информации.

При подготовке работы использовались общенаучные методы: общенаучный диалектический метод – он же является базовым, а также используются на комплексном применении системно-структурный, логико-юридический, формально-логический методы. Эмпирическую базу исследования составили результаты эмпирических исследований других авторов по аналогичной тематике, судебная практика.

Структура магистерской диссертации определена поставленной целью и задачами исследования. Исследовательская работа состоит из содержания, введения, двух глав, включающих четыре параграфа, заключения, библиографического списка.

Первая глава посвящена теоретическому исследованию различных взглядов ученых на понятие правового обеспечения управления персоналом в организации. В первом параграфе разграничены понятия «правовое обеспечение» и «правовое регулирование». Выявлена структура правового обеспечения управления персоналом в организации, которая включает в себя такие элементы: правовое регулирование управления персоналом и правовое воздействие в организации. Каждому из элементов правового обеспечения управления персоналом были даны определения. Далее, во втором параграфе, конкретно рассмотрен каждый из элементов правового обеспечения управления персоналом, определено, что включается в каждый из них, значение элементов в системе правового обеспечения управления персоналом, а также выявлены различия элементов.

Во второй главе повествуется о требованиях к элементам правового регулирования управления персоналом в организации. Обозначены требования к каждому из существующих элементов правового регулирования управления персоналом. Определены источники требований в зависимости от назначения документов. Во втором параграфе проведен анализ судебной практики по применению корпоративных систем управления персоналом. Выявлены некоторые важные вопросы, которые требуют конкретного регулирования в локальных нормативных актах работодателя.