

DOI: 10.31558/2307-2318.2023.4.1

УДК 332.14:[005.95:005.934]

JEL: J28; M13; R38

Зубарєва Г.М.

здобувач ступеня доктора філософії,
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

ORCID: 0000-0003-4000-3882

rustamova.hunel1421@vu.cdu.edu.ua

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ПІДГРУНТЯ РЕГУЛЮВАННЯ ПИТАНЬ УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ

Доведено, що для того, щоб бути конкурентоспроможним, підприємство має мати сильний кадровий потенціал та докладати зусиль до досягнення кадрової безпеки. Визначено зміст кадрової безпеки бізнесу як стану, при якому підприємство має достатню кількість кваліфікованих та мотивованих працівників, які здатні забезпечити ефективну, конкурентоспроможну та безперебійну роботу підприємства на тривалу перспективу. Виокремлено п'ять основних складових формування кадрової безпеки бізнесу та надано характеристику дії кожної складової на досягнення кадрової безпеки бізнесу. З метою виконання аналізу достатності нормативно-правової бази щодо забезпечення кадрової безпеки бізнесу було обрано закони, що з різних боків регламентують професійну діяльність людини та визначають межі впливу на процеси забезпечення кадрової безпеки. Такими документами було обрано Кодекс законів про працю України та Закони України «Про зайнятість населення», «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», «Про рекламу», «Про професійний розвиток працівників». Проаналізовано зміст кожного документу з позицій наявності та достатності положень, що регулюють складові формування кадрової безпеки бізнесу.

Ключові слова: кадрова безпека, бізнес, регіон, управління, персонал, нормативна база, Україна.

Рис. - 1, Табл. - 1, Літ. - 14.

H. Zubarieva

Postgraduate,

Cherkasy National University named after Bohdan Khmelnytskyi

ORCID: 0000-0003-4000-3882

rustamova.hunel1421@vu.cdu.edu.ua

REGULATORY AND LEGAL BASIS FOR THE REGULATION OF BUSINESS PERSONNEL SECURITY MANAGEMENT ISSUES IN UKRAINE

It has been proven that in order to be competitive, an enterprise must have a strong workforce potential and make efforts to achieve workforce security. The content of workforce security of business is defined as a state in which an enterprise has a sufficient number of qualified and motivated employees who are able to ensure effective, competitive and uninterrupted operation of the enterprise in the long term. Five main components of workforce security formation of business have been identified and the characteristics of the action of each component on achieving workforce security of business have been provided. In order to perform the analysis of the adequacy of the regulatory framework for ensuring

workforce security of business, laws were selected that regulate professional activity from different angles and define the boundaries of influence on the processes of ensuring workforce security. Such documents were the Labor Code of Ukraine and the Laws of Ukraine "On Employment of the Population", "On Wages", "On Labor Protection", "On Stimulating the Development of the Digital Economy in Ukraine", "On Advertising", "On Professional Development of Employees". The content of each document was analyzed from the standpoint of the availability and adequacy of provisions that regulate the components of workforce security formation of business.

Key words: personnel security, business, region, management, personnel, regulatory framework, Ukraine.

Fig. - 1, Tab. - 1, Ref. - 14.

Постановка проблеми. За сучасних надскладних умов функціонування українського бізнесу саме людський капітал виступає одним із найважливіших факторів виробництва, який потрібно максимально мотивувати, зберігати, розвивати та нагромаджувати. Дійсно, в умовах воєнного стану та постійних ворожих обстрілів України завжди існує ймовірність втратити як матеріальну, так і людську складові бізнесу незалежно від того, в якому регіоні країни розташовано виробничі потужності підприємства. Проте втрата матеріальної складової, що може стати дуже болячим (а іноді і непоправним) ударом для бізнесу, за умови максимального збереження персоналу дозволить поступово відновити виробничий процес на будь-якій території, якщо немає його тісної прив'язки до певної місцевості, так як зберіглися унікальні знання про особливості діяльності та технологію виробництва. За таких умов докладання зусиль для пошуку фінансових ресурсів і на основі наявних знань відтворення виробничих потужностей та технологічного процесу принесе очікувані результати у мінімально короткий термін. У іншому випадку втрати підприємця будуть руйнівними і непоправними, так як навіть за умови наявності достатньої кількості фінансових та матеріальних ресурсів швидко відновити технологічний процес без унікальних знань та досвіду працівників буде дуже складно. Тому для успішної діяльності керівництву необхідно приділяти достатньо уваги кадровій безпеці свого бізнесу, збереженню й безперервному розвитку знань і вмінь кваліфікованих та мотивованих працівників.

До того ж, український та світовий ринки праці перебувають під впливом безперервних змін, так як через потужні тенденції цифровізації й розвиток штучного інтелекту з'являються нові професії та навички, які вже сьогодні є затребуваними на ринку і які докорінно трансформують професійно-кваліфікаційний ландшафт сучасного ділового середовища країни. Тому підприємцям необхідно постійно адаптуватися до цих змін та забезпечити наявність працівників, які відповідають новим вимогам. Тобто для того, щоб бути конкурентоспроможним, підприємство має мати сильний кадровий потенціал та докладати зусиль до досягнення кадрової безпеки.

Для того, щоб українському бізнесу вистояти в таких надважких умовах, на державному рівні має бути створено дієвий законодавчий фундамент, який би надавав роботодавцям чіткого роз'яснення положень стосовно реалізації ключових складових управління персоналом та поступового досягнення на цьому підґрунті ознак кадрової безпеки. Саме тому проблематика оцінювання достатності нормативно-правового забезпечення кадрової безпеки бізнесу є досить актуальною на сучасному етапі функціонування та розвитку ділового середовища України і потребує продовження досліджень в обраному нами напрямі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останніми роками українські науковці досліджують питання нормативного регулювання у площині різних аспектів використання кадрового потенціалу суб'єктів господарювання України. Так, Д. Терещенко на основі детального дослідження наявних механізмів державного регулювання тенденцій розвитку людського капіталу на рівні підприємства обґрунтовує доцільність більш широкого використання нових підходів, заснованих на збалансованій дії ринкових, державних та соціальних інструментів впливу [1]. О. Коваль та Р. Власенко наголошують на необхідності посилення дії інструментів соціальної політики на процеси нагромадження людського капіталу на всіх рівнях управління, у тому числі і на мікрорівні [2]. В. Круглов та Д. Терещенко доводять необхідність актуалізації ініціатив державної політики відновлення людського капіталу і, у першу чергу, за рахунок розвитку різних аспектів соціальної сфери [3]. О. Краско та Ю. Литвин деталізують нормативні положення державної політики інвестування у людський капітал, як одного з найбільш результативних інструментів забезпечення кадрової безпеки бізнесу [4]. О. Захарова та І. Барбанова присвятили своє дослідження нормативному регулюванню найбільш результативної складової професійної діяльності людини – генеруванню та подальшому використанню інновацій [5]. А. Михайлик розкриває особливості законодавчого регулювання одного з найбільш важливих питань цифрового сьогодення, що визначає безпекову складову діяльності суб'єкта господарювання, – захист персональних даних працівників [6]. Отже бачимо, що науковці досить активно досліджують нормативно-правове забезпечення окремих складових, аспектів та напрямів використання персоналу з метою забезпечення достатнього рівня ефективності функціонування підприємств. Разом з тим, системно оцінку достатності й комплексності нормативно-правового регулювання питань управління кадровою безпекою бізнесу в Україні не здійснювалося і тому є необхідність у виконанні даного дослідження.

Формулювання цілей статті. Метою роботи є систематизація нормативно-правового регулювання питань управління кадровою безпекою бізнесу в Україні.

Виклад основного матеріалу. Зміст кадрової безпеки бізнесу у загальному визначенні можна охарактеризувати як стан, при якому підприємство має достатню кількість кваліфікованих та мотивованих працівників, які здатні забезпечити ефективну, конкурентоспроможну та безперебійну роботу підприємства на тривалу перспективу. При цьому слід чітко розуміти, що цей стан системи не є статичним, що виник один раз і завжди буде незмінним. Для того, щоб досягти стійкого стану кадрової безпеки підприємець має на постійній основі докладати зусиль для цього, запроваджувати дієві заходи у межах затвердженої на підприємстві політики сприяння різним аспектам формування кадрової безпеки. Слід також наголосити, що для досягнення поставлених керівництвом цілей щодо стратегічного розвитку підприємства та цілеспрямованого нагромадження з цією метою людського капіталу, означена політика має орієнтуватися на діючі правові норми та положення, закріплені у законодавстві країни.

Попередні дослідження дозволили дійти висновку, що існує п'ять важливих складових кадрової безпеки, реалізації кожної з яких дозволить зберегти кадровий потенціал та підвищити рівень конкурентоспроможності бізнесу на регіональному та національному ринках. Такими складовими нами було обрано [7]:

1. Ефективний процес швидкого закриття вакансій. Від того, наскільки швидко та ефективно буде проходити процес пошуку, підбору та набору персоналу на вакантні позиції підприємства, будуть залежати оперативні результати діяльності та стратегічні

перспективи розвитку бізнесу.

2. Ефективна система адаптації нового персоналу в колективі. Створений на підприємстві морально-психологічний клімат та система заходів з комфортного влиття нової людини в колектив мають стати гарантією для закріплення талантів на підприємстві та підвищення на цьому підґрунті конкурентоспроможності діяльності підприємства на регіональному та національному ринках.

3. Науково-обґрунтована й справедлива система оплати та мотивації праці. Виконання цього пункту є умовою залучення та утримання найкращих професіоналів з первинного та вторинного ринків праці, що дозволить суттєвим чином підвищити кінцеві фінансові показники діяльності підприємства.

4. Стимулювання високого рівня мотивації працівників до використання та поширення нових знань. Запроваджена на підприємстві, навіть сама якісна, система професійного розвитку персоналу буде неефективною, якщо одночасно не буде створено атмосферу високої мотивації працівників до максимального використання на практиці тих знань і вмінь, які вони набули під час різних заходів професійного розвитку або через процедури поширення знань іншими працівниками та подальшого їх привласнення.

5. Заходи, спрямовані на трансляцію працівниками відкритих позитивних практик, що відбуваються усередині підприємства, у зовнішнє середовище. Саме таким шляхом можливо поступово сформувати позитивний бренд роботодавця на ринку, що стане умовою для залучення на підприємство найбільш перспективних, компетентних та талановитих працівників.

Конкретизацію характеристики дії основних складових на формування кадрової безпеки бізнесу наведено на рис. 1.



Рисунок 1 - Характеристика дії основних складових на формування кадрової безпеки бізнесу

Для того, щоб досягти максимального ефекту від реалізації всіх перелічених

складових на рівні окремого підприємства, його керівництво має спиратися на певну нормативну базу, яка б регламентувала дії підприємця у потрібному векторі руху. Звичайно, що кожен підприємець в межах свого бізнесу самостійно регулює свої дії, проте він має мати чіткі орієнтири, щоб одночасно забезпечити найбільш комфортні умови праці та отримати високий рівень віддачі від роботи персоналу, суттєвим чином підвищити рівень інноваційності праці. Тому вважаємо за доцільне проаналізувати ті основні нормативно-правові акти України, які містять положення щодо регулювання виокремлених нами складових кадрової безпеки бізнесу.

З метою аналізу було обрано закони, що з різних боків регламентують професійну діяльність людини та визначають межі впливу на процеси забезпечення кадрової безпеки та нагромадження людського капіталу. Такими законами стали:

Кодекс законів про працю України (№322-VIII від 10.12.1971 р. у редакції від 01.10.2023 р.);

Закон України «Про зайнятість населення» (№5067-VI від 05.07.2012 р. у редакції від 14.10.2023 р.);

Закон України «Про оплату праці» (№108/95-ВР від 24.03.1995 р. у редакції від 01.04.2023 р.);

Закон України «Про охорону праці» (№2694-XII від 14.10.1992 р. у редакції від 01.10.2023 р.);

Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» (№1667-IX від 15.07.2021 р. у редакції від 01.01.2023 р.);

Закон України «Про рекламу» (№270/96-ВР від 03.07.1996 р. у редакції від 02.10.2023 р.);

Закон України «Про професійний розвиток працівників» (№4312-VI від 12.01.2012 р. у редакції від 27.12.2019 р.) [8-14].

Вивчення змісту означених нормативних актів дозволило встановити ті положення, які на державному рівні регламентують та регулюють основні складові формування кадрової безпеки бізнесу (табл. 1). При цьому під час дослідження було встановлено, що під дію регламентації підпали лише чотири перші складові досліджуваного поняття, а важелі формування позитивного бренду роботодавця у суспільстві є суто внутрішньою задачею підприємця і на законодавчому рівні не встановлюються навіть мінімально припустимі вимоги щодо реалізації цієї складової.

Кодекс законів про працю України містить положення, що регламентують зміст всіх чотирьох основних складових кадрової безпеки бізнесу, так як: визначають загальні правила і умови найму та звільнення працівників, правила проведення випробувань при прийнятті на роботу, вимоги до компетентності претендентів на вакантні посади та робочі місця; регламентують норми праці, відпочинку та трудової дисципліни, що є умовою успішної й швидкої адаптації нового працівника на підприємстві й у трудовому колективі; деталізують положення щодо нормування і оплати праці на підприємстві; встановлюють вимоги до організації виробничого навчання в межах запровадженої на підприємстві системи професійного розвитку персоналу, оцінювання набутих працівниками професійних компетентностей та знань за результатами проходження професійного навчання й процедур підвищення кваліфікації. Отже, орієнтуючись навіть виключно на Кодекс законів про працю України роботодавець зможе повною мірою забезпечити нормативне підґрунтя для формування власної політики кадрової безпеки. Інші ж закони надають додаткові важелі регулювання, що розширює можливості підприємства по створенню успішної політики формування кадрової безпеки бізнесу.

Таблиця 1 - Нормативне регулювання основних складових кадрової безпеки бізнесу

Документ	Ефективний процес швидкого закриття вакансій	Ефективна система адаптації нового персоналу в колективі	Науково-обґрунтована й справедлива система оплати та мотивації праці	Стимулювання високого рівня мотивації працівників до використання та поширення нових знань
1	2	3	4	5
Кодекс законів про працю України	положення про затвердження або користування існуючим професійним стандартом як інструменту встановлення компетентностей працівників при прийнятті їх на підприємство	положення про необхідність виконання норм праці і відпочинку, заборону мобільну та дотримання трудової дисципліни як умов успішної адаптації нового працівника в колективі	положення нормування і оплати праці, які містяться в колективному договорі	положення про затвердження або користування вже існуючим професійним стандартом як інструменту встановлення професійних компетентностей працівників при оцінюванні рівня їх знань після проходження професійного навчання, підвищення кваліфікації
	положення щодо загальних правил і умов найму та звільнення працівників, правил проведення випробування при прийнятті на роботу			положення про організацію виробничого навчання як умови професійного розвитку персоналу
Закон України «Про зайнятість населення»	положення щодо сприяння самозайнятості населення, організації підприємницької діяльності та створенню нових робочих місць			положення про забезпечення можливості молоді, що навчається в закладах освіти різного рівня, у вільний від навчання час проходити стажування на підприємстві, що може надати можливості для відбору талантів і їх подальшого працевлаштування на підприємстві
Закон України «Про оплату праці»	положення про надання компенсації роботодавцю при працевлаштуванні певних категорій зареєстрованих безробітних та положення про особливості функціонування організації, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні сприяють прискоренню терміну закриття вакантних посад		процедури створення системи організації оплати праці на підприємстві та індексації заробітної плати, що має стати основою мотивації персоналу до високопродуктивної та іннова-	положення про участь у соціальному діалозі як умова забезпечення працівникам гідних умов праці, можливостей професійного розвитку

Продовження таблиці 1

1	2	3	4	5
Закон України «Про охорону праці»		положення щодо створення на підприємстві служби охорони праці або запровадження посади фахівця з охорони праці, запровадження обов'язкових періодичних медичних оглядів певних категорій персоналу	цієї праці та інструментом залучення і закріплення талантів	
Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні»	особливості укладання контрактів та гіг-контрактів, зобов'язання щодо розвитку талантів для ІТ-компаній, що являються резидентами економічного середовища Дія.Сіті			
Закон України «Про рекламу»	регламентує інформацію, яка має, та яка не має міститися у об'яві про вакансію на підприємстві			
Закон України «Про професійний розвиток працівників»				положення про національну організацію всіх видів та форм професійного навчання, підвищення кваліфікації та професійного розвитку власного персоналу як умови стратегічного розвитку бізнесу положення про стимулювання працівників до проходження заходів щодо їх професійного розвитку, що має стати умовою їх професійного та кар'єрного зростання, підвищення рівня інноваційності праці завдяки використанню та поширенню нових знань положення про проведення у разі необхідності атестації працівників, що дозволить підвищити рівень мотивації персоналу до власного професійного розвитку та привласнення новітніх знань

Джерело: систематизовано за даними [8-14]

Закон України «Про зайнятість населення» додатково регламентує дві складові кадрової безпеки бізнесу завдяки тому, що стимулює підприємців до створення робочих місць, акцентує увагу на доцільності здобувачів освіти проходити стажування на підприємстві і тим самим надає можливість відбору роботодавцем найбільш здібної молоді для подальшого працевлаштування, зобов'язує стимулювати роботодавців за працевлаштування певних категорій зареєстрованих безробітних, розкриває зміст та послідовність процедур професійного навчання персоналу, можливості професійного розвитку на безперервній основі.

Закон України «Про оплату праці» доводить необхідність створення на підприємстві такої системи оплати праці, яка б мотивувала працівників до високопродуктивної інноваційної праці. Закони України «Про охорону праці», «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» та «Про рекламу» регламентують різні сучасні аспекти процедур пошуку та підбору на підприємство нових працівників, питань охорони праці на підприємстві. Закон України «Про професійний розвиток працівників» надає роботодавцю відповіді на будь-які питання, що можуть в нього виникнути під час організації на підприємстві системи професійного розвитку персоналу.

Отже, проведені дослідження дозволяють дійти до висновку, що на сьогодні роботодавці України завдяки діючому нормативно-правовому забезпеченню мають всі необхідні інструменти та інструкції, на основі яких могли б вибудувати дієву систему кадрової безпеки власного бізнесу. Мотивація роботодавців до побудови такої системи має бути пов'язаною з прагненням до покращення фінансово-економічного стану підприємства, виведення його з кризового стану та безпосередньої участі у відновленні економіки регіону і області сьогодні та в повоєнний період.

Висновки. Сучасний етап функціонування економіки України вимагає мобілізації всіх можливих інструментів, важелів та чинників впливу, застосування яких дозволило б вивільнити додаткові ресурси на потреби фронту з метою наближення часу перемоги. У цьому контексті досить результативним рішенням є спрямування зусиль на нагромадження людського капіталу суб'єктами господарювання країни. Для досягнення поставленої мети підприємці мають активізувати цілу низку напрямів кадрової політики і одними з найбільш важливих з них виступають заходи щодо забезпечення кадрової безпеки бізнесу. У роботі було проаналізовано положення лише основних нормативно-правових документів України в соціальній сфері, що дозволяють встановити контури нормативного регулювання складових кадрової безпеки бізнесу. За результатами проведеного аналізу можна констатувати, що національне законодавство забезпечує підґрунтя для того, щоб будь-які підприємства незалежно від форми власності та розміру формували власну політику та стратегію кадрової безпеки. Орієнтація на нормативні положення дозволить підприємцям досягти успіху у прагненні максимізувати умови для кадрової безпеки власного бізнесу. Подальші дослідження мають бути спрямованими на побудову дорожньої карти формування стратегії досягнення стану кадрової безпеки суб'єктами господарювання регіонів України в повоєнний період. Особлива увага при цьому має бути спрямованою на методичну та інструментальну допомогу регіонам, найбільшим чином постраждалим від війни та окупації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Терещенко Д.А. Державне регулювання формування та розвитку людського капіталу в умовах інноваційної економіки: теоретичні аспекти. *Теорія та практика державного управління*. 2019. Вип. 4. С. 115-122.
2. Коваль О.П., Власенко Р.В. Нова соціальна політика як шлях до відновлення людського капіталу. *Український соціум*. 2023. № 3. С. 126-136.
3. Круглов В.В., Терещенко Д.А. Державна політика відновлення людського капіталу України в післявоєнний період. *Освітня аналітика України*. 2023. Вип. 2. С. 21-33.
4. Краско О.А., Литвин Ю.О. Державна політика сприяння інвестиціям в освіту як чинник формування людського капіталу. *Інвестиції: практика та досвід*. 2023. №7. С. 123-129.
5. Захарова О.В., Барбанова І.С. Нормативне підґрунтя активізації інноваційного розвитку регіонів України. *Економіка і організація управління*. Зб. наук. праць. Вінниця: ДонНУ ім. Василя Стуса, 2019. Вип. №1 (33). С. 53-63.
6. Михайлик А.С. До питання нормативно-правового регулювання захисту персональних даних працівників в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2022. Вип. 72(2). С. 82-87.
7. Зубарева Г.М. Управління кадровою безпекою бізнесу як інструмент активізації регіонального розвитку в повоєнний період. *Економіка і організація управління*. Зб. наук. праць. Вінниця: ДонНУ ім. Василя Стуса. 2022. Вип. №2 (46). С. 216-227.
8. Кодекс законів про працю України №322-VIII від 10.12.1971 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
9. Закон України «Про зайнятість населення» №5067-VI від 05.07.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>.
10. Закон України «Про оплату праці» №108/95-ВР від 24.03.1995 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>.
11. Закон України «Про охорону праці» №2694-XII від 14.10.1992 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>.
12. Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» №1667-IX від 15.07.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text>.
13. Закон України «Про рекламу» №270/96-ВР від 03.07.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
14. Закон України «Про професійний розвиток працівників» №4312-VI від 12.01.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>.

REFERENCES

1. Tereshhenko, D.A. (2019). Derzhavne reghuljuvannja formuvannja ta rozvytku ljudskogho kapitalu v umovakh innovacijnoji ekonomiky: teoretychni aspekty. *Teorija ta praktyka derzhavnogho upravlinnja*, 4, 115-122.
2. Kovalj, O.P., Vlasenko, R.V. (2023). Nova socialjna polityka jak shljakh do vidnovlennja ljudskogho kapitalu. *Ukrajinskyj socium*, 3, 126-136.
3. Krughlov, V.V., Tereshhenko, D.A. (2023). Derzhavna polityka vidnovlennja ljudskogho kapitalu Ukrajiny v pisljavojeennyj period. *Osvitnja analityka Ukrajiny*, 2, 21-33.
4. Krasko, O.A., Lytvyn, Ju.O. (2023). Derzhavna polityka spryjannja investycijam v osvitu jak chynnyk formuvannja ljudskogho kapitalu. *Investyciji: praktyka ta dosvid*, 7, 123-129.
5. Zakharova, O.V., Barbanova, I.S. (2019). Normatyvne pidgruntja aktyvizaciji innovacijnogho rozvytku reghioniv Ukrajiny. *Ekonomika i orghanizacija upravlinnja*. Zb.

- nauk. pracj. Vinnycja: DonNU im. Vasylja Stusa, 1 (33), 53-63.
6. Mykhajlyk, A.S. (2022). Do pytannja normatyvno-pravovogho reghuljuvannja zakhystu personalnykh danykh pracivnykiv v Ukraini. *Naukovyj visnyk Uzhghorodskogho nacionaljnogho universytetu. Serija: Pravo*, 72(2), 82-87.
 7. Zubarjeva, Gh.M. (2022). Upravlinnja kadrovoju bezpekoju biznesu jak instrument aktyvizaciji reghionalnogho rozvytku v povelnyj period. *Ekonomika i orghanizacija upravlinnja. Zb. nauk. pracj. Vinnycja: DonNU im. Vasylja Stusa*, 2 (46), 216-227.
 8. Kodeks zakoniv pro pracju Ukrainy (1971). №322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
 9. Zakon Ukrainy «Pro zajnjatistj naselennja» (2012). №5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>.
 10. Zakon Ukrainy «Pro oplatu praci» (1995). №108/95-BP. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>.
 11. Zakon Ukrainy «Pro okhoronu praci» (1992). №2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>.
 12. Zakon Ukrainy «Pro stymuljuvannja rozvytku cyfrovoji ekonomiky v Ukraini» (2021). №1667-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text>.
 13. Zakon Ukrainy «Pro reklamu» (1996). №270/96-BP. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
 14. Zakon Ukrainy «Pro profesijnyj rozvytok pracivnykiv» (2012). №4312-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>.