

<https://doi.org/10.31891/2307-5740-2023-324-6-72>

УДК 330

Валентина ГЕЛЬМАН  
<https://orcid.org/0000-0002-2227-3865>  
e-mail: [karollinza@gmail.com](mailto:karollinza@gmail.com)  
Лілія БЕХТЕР  
e-mail: [behter2018@ukr.net](mailto:behter2018@ukr.net)  
<https://orcid.org/0000-0001-9931-9780>  
Віталій ТОБОЛКІН  
Запорізький національний університет

## ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ МОНІТОРИНГУ ПЕРСОНАЛУ НА СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

У статті досліджено особливості впровадження моніторингу працівників як важливого інструменту для забезпечення ефективної роботи підприємства, підтримання трудової дисципліни та раціонального використання ресурсів. Розглянуто окремі форми моніторингу, які застосовуються на практиці. Акцентовано увагу на правових аспектах здійснення процесу моніторингу, відповідності потребам як роботодавця, так і працівників, зокрема врахування прав і приватності останніх.

*Ключові слова:* трудова дисципліна, моніторинг працівників, трудове та інформаційне законодавство, загальний регламент про захист даних (GDPR)

Valentina HELMAN, Liliya BEKHTER, Vitaliy TOBOLKIN  
Zaporizhzhia National University

## FEATURES OF PERSONNEL MONITORING IMPLEMENTATION AT MODERN ENTERPRISES

*Businesses related to various niches and industries use employee monitoring to protect themselves from potential risks of data leakage and other external threats. Employee monitoring is a new strategy in today's business that is central to improving productivity and operational efficiency. The application of scientific methods of monitoring and analyzing the activities of employees in real time allows organizations to achieve a high level of accountability, optimal allocation of resources and making informed management decisions. Such a monitoring system contributes to the rise and development of the enterprise, creating a more productive and motivated work environment.*

*The article examines the peculiarities of the implementation of employee monitoring as an important tool for ensuring the efficient operation of the enterprise, maintaining labor discipline and rational use of resources. Separate forms of monitoring that are used in practice are considered. Attention is focused on the legal aspects of the monitoring process, compliance with the needs of both employers and employees, in particular, taking into account the rights and privacy of the latter.*

*In the modern conditions of business operation and development, employers have an interest in the most efficient use of their staff's working time. Time control is one way to achieve this. Controlling working hours can be efficient and beneficial for a company, but it can also raise certain ethical and legal issues. It is important that this control is carried out in compliance with all relevant legal requirements and taking into account the rights and interests of employees. Therefore, the employer must develop and implement internal regulatory documents that regulate monitoring procedures, as well as ensure that employees are informed about their rights and obligations in this process. This will avoid conflicts and ensure the legal purity of monitoring, maintaining a balance between the needs of the enterprise and the rights of employees. The choice of personnel monitoring and tracking tools is not limited to technical aspects, but includes the creation of a culture of trust and openness in the relationship between the employer and employees.*

*Keywords:* labor discipline, employee monitoring, labor and information legislation, general data protection regulation (GDPR)

### Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями

Підприємства, пов'язані з різними нішами та галузями, використовують моніторинг співробітників, щоб захистити себе від потенційних ризиків витоку даних та інших зовнішніх загроз [16]. Моніторинг персоналу сьогодні є новою стратегією в сучасному бізнесі, яка займає центральне місце в підвищенні продуктивності та ефективності операцій. Застосування наукових методів моніторингу та аналізу діяльності співробітників у реальному часі дозволяє організаціям досягати високого рівня підзвітності, оптимального розподілу ресурсів та прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Така система моніторингу сприяє піднесенню та розвитку підприємства, створюючи більш продуктивне та мотивоване робоче середовище.

### Аналіз досліджень та публікацій

У вітчизняній економічній літературі заслуговують на особливу увагу наукові праці присвячені питанням трудових відносин Волянська-Савчук Л.В. [1], Воронкова В.Г. [7, 8], Мацишина М.В. [1], Дашко І.М. [2, 9], Левицька І.В. [5], Новікова М.М. [3], Мажник Л.О. [3], Петрова І.Л. [4], Тарасюк Г.М. [5], Третяк О.П. [6], Череп А.В. [7, 8], Череп О.Г. [5, 9].

Впровадження ефективного моніторингу працівників має давній прецедент у практиці управління, зокрема точка зору науковців щодо сучасних підходів до менеджменту щодо посилення чи уповільнення контролю працівників має дискусійний характер. Вважаємо, що в умовах появи нестандартних форм зайнятості тема наукового дослідження є актуальною і своєчасною.

### Формулювання цілей статті

**Метою дослідження** є дослідження особливостей впровадження моніторингу персоналу в процесі реалізації трудових взаємовідносин між роботодавцем та працівником на вітчизняних підприємствах.

### Виклад основного матеріалу

Трудова функція та трудова дисципліна є фундаментальними елементами організації праці, але вони мають різні значення та аспекти. Трудова функція – це виконання завдань, обумовлених трудовим договором та/або посадовою інструкцією й іншими локальними актами роботодавця. Трудова дисципліна – це виконання завдань відповідно до встановленого трудового розпорядку та правил безпеки [1]. Для ефективного управління персоналом важливо розуміти різницю між цими поняттями, а також їхній вплив на загальну продуктивність і ефективність роботи (табл.1).

Таблиця 1.

### Порівняльна характеристика трудова функції та трудової дисципліни як фундаментальних елементів організації праці

Елементи організації праці	Визначення	Ключове запитання
Трудова функція	виконання завдань, обумовлених трудовим договором та/або посадовою інструкцією й іншими локальними актами роботодавця	яку саме роботу виконує працівник
Трудова дисципліна	виконання завдань відповідно до встановленого трудового розпорядку та правил безпеки	як працівник виконує свою роботу

Складено на основі [10]

Згідно зі ст. 21 КЗпП [11] працівник зобов'язаний виконувати роботу, визначену трудовим договором, із підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а також, відповідно до ст. 139 КЗпП [11], він повинен: працювати чесно і сумлінно; своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця; додержуватися трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці; дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір. Таким чином загальні вимоги щодо трудових обов'язків, які повинен виконувати працівник, прописані у КЗпП. Детальніше їх фіксують у Правилах внутрішнього трудового розпорядку. Конкретні трудові обов'язки працівника закріплюються при укладенні з ним трудового договору, а також у посадовій інструкції, технічних правилах, положенні про дисципліну, наказах (розпорядженнях) роботодавця тощо, з якими працівника, якого приймають на роботу, мають ознайомити під підпис [12].

Роботодавець визначає вимоги до дисципліни праці (вчасно приходити на роботу, дотримуватись встановленого робочого часу, раціональне використання робочого часу для найбільш продуктивної праці, своєчасно виконувати розпорядження керівництва). Згідно зі ст. 141 КЗпП [11] роботодавець повинен: правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержувати законодавства про працю і правил охорони праці, здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькування), уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту [12].

Моніторинг персоналу на сучасних підприємствах фокусується переважно на питаннях трудової дисципліни. Забезпечення правової визначеності та дотримання вимог законодавства при моніторингу працівників є ключовими аспектами для підтримання трудової дисципліни та підвищення ефективності роботи підприємства [10]. Закон України «Про інформацію» від 02.10.1992 р. № 2657-ХІІ [13] регулює право на інформацію, включаючи можливість вільного одержання, використання, поширення, зберігання та захисту інформації, необхідної для реалізації своїх прав, свобод і законних інтересів. Згідно зі статтею 5 цього закону, реалізація права на інформацію не повинна порушувати права, свободи і законні інтереси інших громадян та юридичних осіб. Закон України «Про захист персональних даних» від 01.06.2010 р. № 2297-VI [14] визначає, що персональні дані – це відомості про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована.

Потрібно відзначити, що в українській правотворчій практиці були спроби законодавчо закріпити норми про здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків. Прикладом можуть слугувати: зареєстрований проект Трудового кодексу України (реєстр. № 2410-1 від 08.11.2019) [15], у доопрацьованій редакції якого (від 27 листопада 2019 року) закріплюється дефініція «трудова відносина» як відносина між працівником і роботодавцем, що передбачають виконання особисто працівником роботи (трудова функція) в інтересах, під керівництвом та контролем роботодавця за оплати, визначену трудовим договором, з обов'язковим додержанням працівником правил внутрішнього трудового

розпорядку при забезпеченні роботодавцем належних, безпечних та здорових умов праці. Поряд з цим визначенням у ст. 30 законопроекту передбачаються ознаки наявності таких відносин. Однією з перших ознак зазначається про «особисте виконання працівником трудової функції за вказівкою та під контролем роботодавця». У ст. 31 проекту ТК України визначається поняття трудового договору, в якому йдеться про те, що «працівник зобов'язується особисто виконувати роботу... в інтересах, під керівництвом та контролем роботодавця». Також у ст. 42 законопроекту у визначенні терміну «дистанційна (надомна) робота» йдеться про пряме або побічне перебування працівника під контролем роботодавця. До проекту Трудового кодексу України №2410-1 включено окрему статтю 29 «Контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків», відповідно до частини першої якої роботодавець має право контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено особливостями виробництва, на умовах, визначених колективним договором, з обов'язковим письмовим попередженням працівників до початку застосування таких засобів. Під час здійснення контролю не допускаються дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників. Відомості, отримані при здійсненні контролю, не можуть передаватися особам, до трудових обов'язків яких не належить отримання таких відомостей, або прийняття на їх підставі відповідних управлінських рішень. Окремо слід акцентувати увагу на положеннях, що стосуються використання технічних засобів та обов'язкового письмового попередження працівників про їх застосування. Зважаючи на положення Закону України «Про захист персональних даних», коректнішим було б встановити не механізм попередження працівника, а надання ним відповідної згоди на використання роботодавцем технічних засобів при здійсненні контролю, в тому числі засобів відеоспостереження [16]. Будь-які відомості про працівника, зібрані за допомогою технічних засобів, є персональними даними, і їх збір підпадає під регулювання цього закону.

Разом з тим провадження контролю за виконанням працівником трудових обов'язків мало б бути окремо зафіксоване у трудовому договорі, в якому б передбачались умови його здійснення. У частині першій ст. 29 проекту ТК України [17] йдеться тільки про колективний договір, у якому визначаються умови здійснення роботодавцем такого контролю. Важливим є окреслення чітких вимог до здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків [18].

Сьогодні роботодавці використовують безліч засобів, що дозволяють спостерігати за роботою працівників – відеоспостереження в офісних приміщеннях (CCTV), GPS-технології, моніторинг телефонних розмов, контроль трафіку тощо.

Аудіовізуальна інформація є корисним інструментом для моніторингу трудової дисципліни, розслідування випадків правопорушень та забезпечення загальної безпеки на підприємстві. Завдяки своїй наочності, такі дані дозволяють чітко зрозуміти деталі різних ситуацій, що можуть виникати в процесі трудової діяльності. Камера спостереження на робочому місці може бути законною лише за згодою працівника. Відсутність конкретного Закону України про відеоспостереження на робочому місці означає, що потрібно керуватися загальними нормами законодавства, зокрема статтею 307 Цивільного кодексу України. Згідно з цією статтею, фізична особа може бути знята на фото- або відеоплівку лише за її згодою. Це означає, що встановлення камери спостереження на робочому місці без згоди працівника може бути розцінене як порушення їхнього права на приватне життя. Європейський суд з прав людини (ЄСПЛ) підкреслює важливе значення захисту приватного життя та легітимного очікування особистої конфіденційності кожної людини. Це "легітимне очікування" на захист приватного життя може бути виключено лише за згодою співробітника [19].

GPS (Global Positioning System) є важливою технологією для визначення положення та руху об'єктів на поверхні Землі або в атмосфері. З одного боку, він надає багато переваг у відслідковуванні руху та маршрутизації, з іншого - може порушувати приватність особи. Використання GPS для моніторингу працівників може бути корисним для контролю за їхнім робочим часом та транспортними витратами, однак необхідно дотримуватися певних правових норм та етичних принципів. Однією з ключових проблем є приватність працівника. GPS може збирати детальну інформацію про рух та місцезнаходження особи, включаючи місця її перебування та швидкість руху. Ця інформація може бути використана для перевірки діяльності працівника, що може порушувати його особисту приватність та породжувати питання про етичність такого контролю. Щоб забезпечити правове оформлення процесу моніторингу за допомогою GPS, необхідно дотримуватися рекомендацій та вимог щодо захисту приватності. Воно повинно базуватися на принципах законності, пропорційності та добровільності.

Важливо дотримуватись принципу таємниці телефонних розмов у контексті моніторингу працівників. Моніторинг телефонних розмов може потрапляти під дію статті 31 Конституції України [20], яка гарантує таємницю листування, телефонних розмов та іншої кореспонденції. У бізнесовому середовищі, де використовується моніторинг телефонних розмов, важливо забезпечити відповідні заходи, щоб дотримуватись прав працівників. Це може включати встановлення звукових попереджень про запис розмови та збереження статистики дзвінків. Перш ніж вводити систему моніторингу телефонних розмов для працівників, роботодавець повинен оцінити відповідність такого моніторингу правовим вимогам, включаючи вимоги GDPR щодо обробки персональних даних. Також варто врахувати, що використання

згоди як правової підстави може бути недоцільним в контексті трудових відносин через нерівність статусу між роботодавцем і працівником.

Зараз багато компанії використовують програмне забезпечення для моніторингу співробітників [21], щоб відстежувати продуктивність співробітників, контролювати використання електронної пошти та обмежувати доступ до певних програм або веб-сайтів. Це допомагає їм переконатися, що їхні співробітники безпечно використовують комп'ютери та що конфіденційні дані зберігаються від неавторизованих осіб.

Разом з цим, стрімка еволюція віддаленої роботи за останні декілька років кардинально змінила уявлення про робочий ритм і побудову робочих процесів. З необхідного заходу, обумовленого пандемією, home office перетворився на нову норму й одночасно пошук балансу між роботою та особистим життям. Для бізнесу цей процес став додатковим каталізатором до застосування нових методів контролю працівників, зокрема, через програмну продукцію, що відслідковує ефективність використання робочого часу на комп'ютері.

Загальний регламент про захист даних (GDPR) не забороняє здійснення заходів спостереження за працівниками на робочих місцях, але вимагає від роботодавця дотримуватись спеціальних правил для забезпечення захисту прав та свобод працівників при обробці їх персональних даних. Вирішення про використання моніторингового програмного забезпечення повинно ґрунтуватися на законній меті, а також відповідати принципам справедливості, пропорційності та субсидіарності. Це означає, що моніторинг повинен бути необхідним для досягнення визначених цілей та не може перевищувати межі, необхідні для цих цілей. Крім того, роботодавець повинен враховувати інтереси та права працівників щодо їх особистих даних. Рішення про здійснення моніторингу повинно бути прийняте з урахуванням балансу між інтересами роботодавця та правами та свободами працівників. Перед здійсненням моніторингу роботодавець може провести оцінку впливу на захист даних або оцінку законної інтересу, яка допоможе зрозуміти обсяг та межі моніторингу та забезпечити відповідність вимогам GDPR.

Використання згоди як правової підстави для обробки персональних даних в трудових відносинах має свої особливості через нерівність статусу між роботодавцем і працівником. У зв'язку з цим, згода не завжди може бути вважана вільною та неупередженою, що робить її непридатною як правову підставу для обробки персональних даних у багатьох випадках моніторингу працівників. Замість цього, роботодавець може обирати інші правові підстави, такі як виконання законного зобов'язання (Art. 6(1)(c) GDPR) або легітимний інтерес (Art. 6(1)(f) GDPR), залежно від конкретних обставин та мети моніторингу. Важливо також забезпечити дотримання вимог GDPR щодо обробки персональних даних, зокрема стосовно прозорості, пропорційності та захисту прав працівників [22; 23; 24; 25].

Отже, вибір інструментів моніторингу персоналу слід здійснювати ретельно та етично, поважаючи індивідуальну автономію та організаційну культуру. Процес впровадження виходить за рамки простого встановлення програмного забезпечення та вимагає від роботодавців створення культури відкритості, де відкрито обговорюються причини та способи моніторингу. При належному проведенні моніторинг може підвищити продуктивність і просувати цінності в компанії без порушення особистої свободи чи моралі на робочому місці.

### **Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі**

В сучасних умовах функціонування та розвитку бізнесу роботодавці мають інтерес у максимально ефективному використанні робочого часу свого персоналу. Контроль за робочим часом є одним із способів досягнення цього. Контроль за робочим часом може бути ефективним і корисним для компанії, але він також може викликати певні етичні та правові питання. Важливо, щоб цей контроль був здійснюваний з дотриманням всіх відповідних законодавчих вимог і врахуванням прав та інтересів працівників. Отже, роботодавець повинен розробити і впровадити внутрішні нормативні документи, які регламентують процедури моніторингу, а також забезпечити інформування працівників про їхні права та обов'язки у цьому процесі. Це дозволить уникнути конфліктів і забезпечить правову чистоту моніторингу, зберігаючи баланс між потребами підприємства та правами працівників. Вибір інструментів моніторингу та відстеження персоналу не обмежується лише технічними аспектами, а включає в себе створення культури довіри та відкритості у відносинах між роботодавцем і працівниками.

### **Література**

1. Волянська-Савчук Л.В., Мацишина М.В. Використання інноваційних персонал-технологій в управлінні персоналом на підприємствах. Економіка і організація управління. 2019. № 1 33. С. 33- 42.
2. Дашко І.М. Розвиток інноваційних технологій управління персоналом на підприємствах у сучасних умовах господарювання. Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2016. № 9. С. 37-41.
3. Новікова М.М., Мажник Л.О. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти : монографія. Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. Харків : ХНАМГ, 2012. 215 с.

4. Петрова І.Л. Стратегічне управління персоналом: реалії та перспективи. Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. Т.2. Управління персоналом в організаціях. К.: КНЕУ, 2015. С. 214–223.
5. Тарасюк Г.М., Череп О.Г., Левицька І.В. Тенденції розвитку менеджменту з персоналу. Стаття Вісник Запорізького національного університету. Збірник наукових праць. Економічні науки. Запоріжжя: ЗНУ, №3 (43) 2019. С. 126-131.
6. Третяк О.П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві. Науковий вісник НЛТУ України. 2014. № 24 (4). С. 389–396.
7. Череп А.В., Воронкова В.Г. Формування концепції реалізації європейської візії глобальної трансформації управління персоналом. Соціальні, економічні та освітні трансформації в цифрову епоху: монографія/ С.В. Леонова, Криклій. Суми: Сумський державний університет, 2022. С. 24- 38
8. Воронкова В.Г., Череп А.В. Європейська гуманістична візія управління персоналом як чинник розвитку людинократії. Цифрова трансформація соціоекономічних, управлінських та освітніх систем сучасного суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції 23–24 листопада 2022 року / ред.-упорядник д.філософ.н., проф. В. Г. Воронкова. Львів – Торунь : Liha-Pres, 2022. С.333- 336.
9. Dashko I., Cherep O., Motchanova S. Managing the selection and hiring of personnel in the organization. Financial strategies of innovative economic development. Proceedings Scientific publications. Publishing House “Helvetica”. Issue 1 (61), 2024. С. 55- 59.
10. Войнаровська О., Подоляк В. Моніторинг працівників. <http://legalweekly.com.ua/index.php?id=16061&show=news&newsid=123063>
11. Кодекс законів про працю України (КЗпП). Затверджується [Законом № 322-VIII від 10.12.71](#) ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
12. Дисциплінарна відповідальність працівників: види та механізми застосування. URL: <https://news.dtk.ua/labor/labor-relations/55487-disciplinarna-vidpovidalnist-pracivnikiv-vidi-ta-mexanizmi-zastosuvannia>
13. Закон України «Про інформацію» від 02.10.1992 р. № 2657-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12#Text>
14. Закон України «Про захист персональних даних» від 01.06.2010 р. № 2297-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text>
15. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 2410-1 від 08.11.2019). URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/commBillProcIdMain/5294?current=1>
16. Точило К. С. Нормативна основа здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов’язків. URL: <https://legalposition.umsf.in.ua/archive/2023/1/25.pdf>
17. Трудове право та трудові відносини – Довідник 2023 року. URL: <https://ua.accace.com/trudove-pravo-ta-trudovi-vidnosiny-v-ukrayini/>
18. Нормативна основа здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов’язків. URL: <https://legalposition.umsf.in.ua/archive/2023/1/25.pdf>
19. Відеоспостереження, перегляд пошти, збір особистих даних та інший контроль роботодавця - що законно, а що ні URL: <https://protocol.ua/ua/videosposteregennya-pereglyad-poshti-zbir-osobistih-danih-kontrol-robotodavtsya/>
20. Конституції України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
21. Employee Monitoring Software: Optimize Performance Using Actionable Data. URL: <https://www.workstatus.io/workforce-management/employee-monitoring-software>
22. Полтавцева А. Моніторинг працівників: про що слід пам’ятати роботодавцю. URL: <https://legalitygroup.com/monitoring-pratsivnikiv-pro-shho-slid-pam-yatati-robotodavtsyu/>
23. Загальний регламент про захист даних (GDPR) URL: <https://gdpr-text.com/uk/>
24. Хто виграв від доопрацювання проекту Трудового кодексу? URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/proekt-trudovogo-kodeksu-za-i-proti.html>
25. Employee Monitoring & Data Confidentiality Practices. URL: <https://www.workstatus.io/blog/workforce-management/employee-monitoring/>

## References

1. Volianska-Savchuk L.V., Matsyshyna M.V. Vykorystannia innovatsiinykh personal-tekhnologii v upravlinni personalom na pidpriemstvakh. Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia. 2019. № 1 33. S. 33- 42.
2. Dashko I.M. Rozvytok innovatsiinykh tekhnologii upravlinnia personalom na pidpriemstvakh u suchasnykh umovakh hospodiuvannia. Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove gospodarstvo. 2016. № 9. S. 37-41.
3. Novikova M.M., Mazhnyk L.O. Tekhnolohiia upravlinnia personalom: teoretychni ta metodychni aspekty : monohrafiia. Khark. nats. akad. misk. hosp.-va. Kharkiv : KhNAMH, 2012. 215 s.
4. Petrova I.L. Stratehichne upravlinnia personalom: realii ta perspektyvy. Formuvannia rynkovoї ekonomiky: zb. nauk. prats. T.2. Upravlinnia personalom v orhanizatsiiah. K.: KNEU, 2015. S. 214–223.
5. Tarasiuk H.M., Cherep O.H., Levytska I.V. Tendentsii rozvytku menedzhmentu z personalu. Statia Visnyk Zaporizkoho natsionalnoho universytetu. Zbirnyk naukovykh prats. Ekonomichni nauky. Zaporizhzhia: ZNU, №3 (43) 2019. S. 126-131.

6. Tretiak O.P. Suchasni personal-tekhnohii u systemi upravlinnia personalom na pidpriemstvi. Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy. 2014. № 24 (4). S. 389–396.
7. Cherep A.V., Voronkova V.H. Formuvannya kontseptsii realizatsii yevropeiskoi vizii hlobalnoi transformatsii upravlinnia personalom. Sotsialni, ekonomichni ta osviti transformatsii v tsyfrovu epokhu: monohrafiia/ S.V. Leonova, Kryklii. Sumy: Sumskyi derzhavnyi universytet, 2022. S. 24–38
8. Voronkova V.H., Cherep A.V. Ievropeiska humanistychna viziia upravlinnia personalom yak chynnyk rozvytku liudynokratiI. Tsyfrova transformatsiia sotsioekonomichnykh, upravlinskykh ta osvitianskykh system suchasnoho suspilstva : materialy Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii 23–24 lystopada 2022 roku / red.-uporiadnyk d.filosof.n., prof. V. H. Voronkova. Lviv – Torun : Liha-Pres, 2022. S.333–336.
9. Dashko I., Cherep O., Motchanova S. Managing the selection and hiring of personnel in the organization. Financial strategies of innovative economic development. Proceedings Scientific publications. Publishing House “Helvetica”. Issue 1 (61), 2024. S. 55–59.
10. Voinarovska O., Podoliak V. Monitorynh pratsivnykiv. <http://legalweekly.com.ua/index.php?id=16061&show=news&newsid=123063>
11. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy (KZpP). Zatverdzhuietsia Zakonom № 322-VIII vid 10.12.71 VVR, 1971, dodatok do № 50, st. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
12. Dyslinarna vidpovidalnist pratsivnykiv: vydy ta mekhanizmy zastosuvannya. URL: <https://news.dtki.ua/labor/labor-relations/55487-disciplinarna-vidpovidalnist-pracivnikiv-vidi-ta-mexanizmi-zastosuvannya>
13. Zakon Ukrainy «Pro informatsiiu» vid 02.10.1992 r. № 2657-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12#Text>
14. Zakon Ukrainy «Pro zakhyst personalnykh danykh» vid 01.06.2010 r. № 2297-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text>
15. Proiekt Trudovoho kodeksu Ukrainy (reiestr. № 2410-1 vid 08.11.2019). URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/commBillProcIdMain/5294?current=1>
16. Tochylo K. S. Normatyvna osnova zdiisnennia robotodavtsiem kontroliu za vykonanniam pratsivnykamy trudovykh oboviazkiv. URL: <https://legalposition.umf.in.ua/archive/2023/1/25.pdf>
17. Trudove pravo ta trudovi vidnosyny – Dovidnyk 2023 roku. URL: <https://ua.accace.com/trudove-pravo-ta-trudovi-vidnosyny-v-ukrayini/>
18. Normatyvna osnova zdiisnennia robotodavtsiem kontroliu za vykonanniam pratsivnykamy trudovykh oboviazkiv. URL: <https://legalposition.umf.in.ua/archive/2023/1/25.pdf>
19. Videoposterezhennia, perehliad poshti, zbir osobistykh danykh ta inshyi kontrol robotodavtsia - shcho zakonno, a shcho ni URL: [https://protocol.ua/ua/videosposterezhennia\\_perehlyad\\_poshti\\_zbir\\_osobistih\\_danih\\_kontrol\\_robotodavtsia/](https://protocol.ua/ua/videosposterezhennia_perehlyad_poshti_zbir_osobistih_danih_kontrol_robotodavtsia/)
20. Konstytutsii Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
21. Employee Monitoring Software: Optimize Performance Using Actionable Data. URL: <https://www.workstatus.io/workforce-management/employee-monitoring-software>
22. Poltavtseva A. Monitorynh pratsivnykiv: pro shcho slid pamiataty robotodavtsiu. URL: <https://legalitgroup.com/monitoring-pratsivnykiv-pro-shho-slid-pam-yatati-robotodavtsiu/>
23. Zahalnyi rehlament pro zakhyst danykh (GDPR) URL: <https://gdpr-text.com/uk/>
24. Khto vyhrav vid doopratsiuvannya proektu Trudovoho kodeksu? URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/proekt-trudovogo-kodeksu-za-i-proti.html>
25. Employee Monitoring & Data Confidentiality Practices. URL: <https://www.workstatus.io/blog/workforce-management/employee-monitoring/>