Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

# Организационно-правовые формы определения квалификации работников

**Год:**

2006

**Автор научной работы:**

Закалюжная, Наталья Валерьевна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

230

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Закалюжная, Наталья Валерьевна

Введение.

Глава 1. Квалификация работника и способы ее определения.

§ 1. Понятие квалификации и способов (организационно - правовых форм) ее определения.

§2. Формирование организационно - правового механизма определения квалификации.

Глава 2. Основные организационно - правовые формы определения квалификации работников.

§1. Организационно - правовые формы проверки квалификации работника при заключении трудового договора.

§2. Определение квалификации работника в процессе его трудовой деятельности (аттестация).

§3. Квалификация работника и прекращение трудового договора.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Организационно-правовые формы определения квалификации работников"

Актуальность темы. Осуществляемый в Российской Федерации в настоящее время переход к рыночным отношениям связан с большими трудностями, возникновением многих социально - экономических проблем. Одна из них - проблема определения квалификации работников в новых условиях. В современной действительности уровень квалификации персонала постепенно повышается, поэтому особое значение приобретает своевременное и объективное его определение. Сегодня человеку нельзя останавливаться в своем профессиональном развитии, совершенствовании, иначе можно оказаться не готовым к той конкурентной ситуации, которая складывается на рынке труда, так как определение квалификации - это механизм, используемый работодателем для решения кадровых вопросов и управления персоналом.

В то же время можно констатировать факт разрушения системы начального профессионального образования, в связи с чем возникает вопрос о том, кто будет работать на работах, не требующих высокой квалификации, что особо значимо в условиях, когда основной доход страны строится на нефтяном сырье. Однако не следует забывать и об инвестиционном процессе в России, приобретении нового оборудования, работа на котором требует специалистов особой профессиональной подготовки.

Тему работы следует признать актуальной, поскольку она является важной составляющей частью общей, недостаточно успешно решаемой проблемы формирования человеческого капитала - главного фактора развития общества. Именно в сложившейся ситуации нужно определить роль механизма определения квалификации работников при решении проблемы формирования человеческого потенциала как фактора, обеспечивающего движение общества по пути прогресса.

Переход Российской Федерации к новой модели социально -экономического развития требует от органов государственной власти выработки четкого механизма защиты прав и свобод работников, в частности, свободы распоряжения своими способностями к труду, заключения трудового договора, справедливых условий поступления на работу, продвижения. В центре внимания остается человек труда. Достаточно часто безработные, не веря в справедливые и равные критерии отбора претендентов работодателем, ищут работу, прибегая к протекции. В этом отношении не следует забывать, что при заключении трудового договора стороны равны лишь юридически, и, вступая в трудовые отношения, работник, чаще всего, присоединяется к условиям, выдвинутым работодателем, а, вступив в трудовое отношение, работник подчиняется распоряжениям работодателя, поэтому необходимы механизмы «выравнивания сторон» для действенной реализации их прав и свобод.

Определение успешности профессиональной деятельности работника, в том числе и в нашей стране, имеет давнюю историю. Однако в настоящее время рынок предъявляет и требует совершенно иного уровня трудовых взаимоотношений в каждой организации, поскольку произошли большие перемены в использовании трудовых ресурсов. Правильное определение квалификации работников сокращает потери рабочего времени, укрепляет дисциплину труда, улучшает морально - психологический климат в трудовом коллективе. Чем точнее и оперативнее определена квалификация работника, тем более благоприятные предпосылки будут созданы для развития его способностей, тем больше удовлетворения он получит от своего труда. В то же время обнаружившееся несоответствие может повлиять на продолжение или прекращение трудового правоотношения. Рациональное использование персонала требует четкого правового механизма определения квалификации кадров во всех организациях, независимо от организационно -правовых форм и форм собственности.

Сейчас возникает настоятельная потребность не только в профессиональном обучении работника, но и в обеспечении его трудовой (профессиональной) карьеры как одной из важнейших форм мотивации труда и повышения своей квалификации. Речь должна идти о повышении качества рабочей силы и профессиональном развитии персонала в течение всей его трудовой деятельности в организации. Работа с персоналом - это искусство набирать, подготавливать и сохранять квалифицированную рабочую силу таким образом, чтобы добиться максимальной эффективности и экономии при выполнении функций достижения целей организации.

Оценка работы персонала позволяет, с одной стороны, обеспечить нормальное функционирование всей организации и ее отдельных подразделений, успешное решение производственных задач, а с другой -более эффективно использовать потенциал работников за счет того, что система оценки способствует повышению уровня их мотивации, стимулируя потребность в обучении и повышении квалификации. Значение проверки уровня квалификации для работодателя состоит, прежде всего, в определении степени соответствия сотрудника работе которую он выполняет или будет выполнять, а для работника - в возможности профессионального роста. Квалификация работников влияет и на конкурентоспособность организации, но сегодня квалификация руководителей и специалистов большинства организаций не отвечает требованиям рыночной экономики и является сдерживающим фактором для реализации инвестиционных проектов. Существующие квалификационные требования подлежат корректировке.

С принятием нового Трудового кодекса Российской Федерации1 в нормы, регламентирующие порядок приема на работу, были внесены существенные изменения, повышающие гарантии прав работников и учитывающие интересы работодателей. Однако на практике достаточно

1 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года №197-ФЗ // Российская газета от 31 декабря 2001 года №256. часто допускаются нарушения прав сотрудников, принятых на работу, причем работодатели игнорируют нормы трудового законодательства либо трактуют их в свою пользу. Сложившаяся практика работы с кадрами, нормативно — правовая база этой работы сегодня не обеспечивают необходимого развития управленческого потенциала общества. В этой связи одним из основных элементов в кадровой работе должна стать всесторонне обоснованная оценка каждого конкретного работника как необходимое условие предотвращения ошибок в отборе и рациональном использовании персонала. Поэтому необходимость решения на законодательном уровне проблемных вопросов определения квалификации персонала связана, прежде всего, с защитой трудовых прав работников в процессе проверки их деловых и иных качеств. Кроме того, на правительственном и ведомственном уровнях эти вопросы решаются не всегда однозначно.

Соответствие поступающего лица требованиям будущей работы устанавливается при проверке квалификации. Трудовое законодательство содержит единые организационно - правовые формы определения указанного соответствия. Потребность в определении квалификации возникает, в том числе применительно к различным производственным ситуациям: при установлении квалификации лиц, поступающих на работу, а также лиц, проработавших у работодателя определенный период времени. Поэтому трудовое законодательство закрепляет в качестве единых организационно - правовых форм определения квалификации работников при заключении трудового договора конкурс на замещение вакансий и испытание, а в процессе трудовой деятельности - аттестацию. Организационно - правовые формы определения квалификации призваны оценить необходимые трудовые качества работников, выявляя тем самым наиболее компетентных и квалифицированных. Они определенным образом контролируют, стимулируют и улучшают подбор и расстановку персонала.

Современная экономическая и правовая действительность выдвигает совершенно новые требования к работникам всех отраслей экономики и органов управления, организации и содержанию их подготовки и переподготовки. Проверки проводятся на профессионализм, компетентность, пригодность к работе в рыночных условиях. Организационно - правовые формы определения квалификации работников создают благоприятные условия для правильного решения следующих юридических вопросов: сохранение содержания трудового договора в прежнем виде; изменение содержания трудового договора вследствие предстоящей корректировки трудовой функции работника; прекращение трудового договора. Организационно - правовые формы определения квалификации работников помогают установить пригодность работника к исполнению конкретных трудовых обязанностей, позволяют выявить наиболее достойного претендента, имеющего необходимые профессиональные знания и деловые качества.

В связи с усложнением функций персонала нужно совершенствовать систему организационно - правовых форм определения квалификации работников, поскольку она позволяет эффективно получать информацию о различного рода отклонениях в работе персонала, чтобы в дальнейшем осуществлять соответствующую коррекцию. Поэтому данная система должна быть построена с учетом самых последних достижений организационной психологии, знанием специфики работы всех категорий персонала, привлечением квалифицированных работников. Персонал должен оцениваться по четко определенным направлениям, но всегда с «прицелом» на эффективность и профессиональную успешность в данной конкретной организации.

Несмотря на то, что в последние годы законодательство в сфере труда в значительной степени обновилось, отражая реалии настоящего времени и устраняя имеющиеся пробелы, ряд правовых вопросов все же остается нерешенным. При изучении нормативных актов, регулирующих вопросы определения квалификации в той или иной организационно - правовой форме, обращает на себя внимание их непохожесть друг на друга по содержанию, по трактовке одних и тех же явлений. Указанных правовых актов множество, но они не содержат единых подходов в решении принципиальных положений, затрагивающих интересы работников, что снижает эффективность трудового законодательства в целом, вызывает трудовыеспоры и свидетельствует о необходимости обоснования мер по совершенствованию законодательства, в том числе путем разработки универсальных норм, а также мер по совершенствованию практики его применения. В законодательных актах до сих пор нет четкости в вопросах определения понятий, процедурных вопросах. Сегодня можно констатировать нечеткость ведомственных и локальных норм об определении квалификации персонала и недостаточную подготовленность работодателя к определению квалификации.

Проблемы правового регулирования, связанные с определением квалификации работников в соответствующей организационно - правовой форме, имеют не столько теоретическое, сколько практическое значение в свете обновления трудового права. Большинство нормативных правовых актов в этой сфере не отражают основных тенденций переходного периода развития экономики и права. Поэтому важно разработать предложения для оптимального правового регулирования отношений по определению квалификации работников. Кроме того, необходимость совершенствования законодательной базы в сфере указанных отношений обусловлена тем, что правовая регламентация организационно - правовых форм определения квалификации работников приобретает специфические черты, не имеющие мировых аналогов. Рациональное использование персонала требует четкого правового механизма определения квалификации кадров. Важно также активизировать деятельность специальных уполномоченных органов уже в рамках действующего законодательства. Требуются государственные программы подготовки квалифицированных кадров и планы профессионального развития персонала в каждой организации.

Все вышеизложенное позволяет сделать вывод том, что тема работы является актуальной и значимой не только в теоретическом, но и в практическом плане.

Цели и задачи исследования, его методология. Целью диссертационного исследования является комплексный анализ организационно - правовых форм определения квалификации работников, включая оценку экономике - правовой ситуации и формирование целостного восприятия существующего правового регулирования возникающих в области определения квалификации правоотношений; изучение состояния законодательства по вопросам определения квалификации работников в ; соответствующих организационно - правовых формах на сегодняшний день, выявляя правовые проблемы регулирования данных отношений в Российской Федерации и предлагая оптимальные пути их совершенствования, прогнозируя возможные изменения и направления развития такого . регулирования, отмечая и анализируя устойчивые тенденции, которые необходимо учитывать и закреплять в законотворческой работе и правоприменительной практике.

В соответствии с этой целью можно сформулировать ряд задач:

- определение понятия «квалификации работников» и выявление степени влияния квалификации на развитие трудового правоотношения;

- анализ формирования системы определения квалификации;

- исследование правового регулирования и практики применения организационно - правовых форм проверки квалификации работников при заключении трудового договора;

- исследование правового регулирования и практики определения квалификации работников в процессе их трудовой деятельности.

Методологической основой диссертации являются такие общенаучные методы, как логический, диалектический, исторический, системный, а также специальные методы исследования: формально - юридический, сравнительно - правовой и др.

Информационная и теоретическая основа исследования. Информационной основой исследования являются нормативные правовые акты бывшего Союза ССР, РСФСР, Российской Федерации, международные акты, а также акты органов законодательной и исполнительной власти субъектов Российской Федерации по вопросам определения квалификации работников.

Теоретической основой исследования стали работы таких советских и российских ученых как: Е.М. Акопова, Н.Г. Александров, О.В. Баринов, З.С. Богатыренко, Е.А. Борисова, А.П. Бущенко, А.П. Волгин, B.JI. Гейхман, В.В. Глазырин, В.А. Глозман, И.Л. Дубровина, В.М. Жарков, В.В. Жернаков, А.П. Жиров, О.Б. Зайцева, В.Б. Исаков, С.С. Калачева, С.С. Каринский, Е.В. Куликова, В.И. Курилов, Л.И. Лазор, Р.З. Лившиц, Х.Т. Мелешко, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский, А.Е. Пашерстник, А.С. Пашков, Ю.Н. Полетаев, В.М. Пустозерова, В.Н. Скобелкин, В.Н. Смирнов, И.О. Снигирева, А.А. Соловьев, А.И. Ставцева, В.Н. Толкунова, Н.С. Уржинская, К.П. Уржинский, Л.В. Французова, Г.В. Хныкин, Л.А. Чиканова и др.

Использование этих и других источников позволяет дать многоаспектный анализ развития исследуемых отношений на современном этапе.

Научная новизна работы определяется тем, что она является по существу одним из первых комплексных научных исследований теоретических и практических вопросов правового регулирования организационно - правовых форм определения квалификации работников после принятия нового Трудового кодекса Российской Федерации. Что же касается научных и прикладных работ по этому вопросу, то следует заметить, что в большинстве своем они были выполнены учеными -юристами до периода перестройки экономики и трудового законодательства и не отражают новейших нормативных актов о труде, в том числе и об определении квалификации работников, и практики их применения. Проведенный анализ законодательства и практики его применения в указанной сфере позволил обозначить основные проблемы совершенствования законодательства и предложить пути их решения.

Недостаточное научное обоснование определения квалификации персонала является одной из причин, почему законодательство не полностью урегулировало отношения по установлению уровня профессионального мастерства работников. Предложенная работа является определенным теоретическим вкладом в разработку данной проблемы. В работе исследуются вопросы совершенствования понятийного аппарата, выявления характерных черт правового регулирования отношений по определению квалификации как в общем, так и применительно к конкретным организационно - правовым формам. В диссертации раскрывается юридическая природа определения квалификации, правовой механизм определения квалификации работников как при поступлении на работу, так и в процессе трудовой деятельности, а также рассматривается влияние договорного и локального регулирования на данные отношения.

На защиту выносятся следующие теоретические выводы и практические предложения, показывающие новизну исследования и комплексный подход к решению анализируемых вопросов.

1. Анализ действующего законодательства, правоприменительной практики, локальных актов позволил определить следующие понятия: «квалификация», «определение квалификации», «конкурс», «испытание», «аттестация» и др., которые должны быть легально закреплены.

2. К числу приоритетных направлений законодательной деятельности следует отнести выработку ряда документов, регулирующих определение квалификации в различных организационно - правовых формах. Поэтому в работе подготовлены проекты следующих нормативных правовых актов: Положения о конкурсном отборе персонала организаций, Положения о порядке проведения периодической аттестации персонала. Такие акты должны предусматривать единые универсальные нормы о правовом определении квалификации персонала. Разработаны формы иных документов, например, график проведения конкурса на замещение вакантных должностей, примерная форма протокола заседания аттестационной комиссии, проект отзыва (характеристики) на аттестуемого работника.

В настоящее время целесообразно принять специальный комплексный акт, регулирующий профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала.

Современные положения об организационно - правовых формах определения квалификации в контексте рассматриваемой темы позволили в ходе исследования выявить ряд статей Трудового кодекса Российской Федерации, подлежащих корректировке, и предложить варианты возможного их совершенствования (в частности это статьи: 16, 18, 57, 70, 143, 373, 374 и др.), а также внести предложения по подготовке иных федеральных законов, способствующих дальнейшему реформированию трудового законодательства (О конкурсном отборе персонала организаций, О повышении качества рабочей силы и др.).

3. Практика убедительно свидетельствует о необходимости пересмотра действующих отраслевых тарифно - квалификационных характеристик и квалификационных справочников. Классификация профессий работников должна быть приведена в соответствие со структурными изменениями, происходящими на рынке труда, а национальная система профессиональных стандартов - в соответствие с требованиями, предъявляемыми на международном уровне.

4. Необходимо не только на уровне правоприменения, но и на законодательном уровне определить закрепленную в Трудовом кодексе Российской Федерации категорию «деловые качества» работников как основной критерий для принятия их на работу, и понимать под ними: уровень образования, квалификацию, опыт работы по данной специальности или аналогичным специальностям (должностям).

5. Необходим «минимальный стандарт» для оценки соответствия конкретного лица работе (должности), которую он займет. Разработке подлежит система оценки качества рабочей силы, гибко и оперативно реагирующая на непрерывные изменения в требованиях к квалификации и профессиональной подготовке работников.

6. Необходимы законодательные поправки, для устранения «гендерного неравенства», в частности, для того чтобы в конкурном отборе в равной мере и на равных условиях участвовали бы мужчины и женщины; не допускалось бы объявление конкурсов только для лиц одного пола; кадровые службы были бы обязаны предоставлять конкурсным комиссиям не только сведения об образовании и профессиональной подготовке лиц, участвующих в конкурсе, но и данные о соотношении числа работающих мужчин и женщин на соответствующих должностях.

В положениях о проведении конкурса целесообразно четко определить срок, в течение которого необходимо заключить трудовой договор с победителем конкурса - этот срок должен составлять не более одного месяца.

7. Процедура проверки деловых качеств работника должна быть четко регламентирована, поэтому целесообразно сформировать единую структуру органов определения квалификации персонала в различных организационно - правовых формах с определением их правового положения. В целях объективной оценки работника важно разработать и внедрить объективную систему контроля за его деятельностью.

8. Трудовой кодекс, в статье 14 определяет, что если последний день срока, с которым связывается прекращение трудовых прав и обязанностей, приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день. К испытательному сроку данное положение не всегда можно применить, так как в определенных случаях такое исчисление будет нарушать права работников, например, если срок испытания определен не в днях, а в неделях (то есть срок заканчивается последним календарным днем оговоренного периода).

Для устранения нарушений, возникающих на практике, необходимо более четко в Трудовом кодексе Российской Федерации сформулировать положение о том, что срок испытания устанавливается только при заключении трудового договора и что он не может быть продлен впоследствии.

9. Аттестацию нужно рассматривать в двух аспектах: как периодическую проверку деловой квалификации работника и как условие применения подпункта «б» пункта 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Аттестация для решения вопроса об увольнении осуществляется независимо от того, подлежит работник периодической аттестации или нет.

Аттестация работников строится на следующих принципах: законность; обязательность и периодичность проведения; объективность оценки деловых и личностных качеств работника; открытость и определенность предъявляемых при аттестации требований; дифференциация требований, предъявляемых к аттестуемым; гласность; учет общественных и личных интересов в процессе аттестации; коллегиальность в определении соответствия работника занимаемой должности (выполняемой работе).

Аттестации не должны подвергаться следующие категории персонала: работники, проработавшие в данной должности менее года; беременные женщины; женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; работники в период срока обязательной работы в соответствии с договором о целевой подготовке специалистов; одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет), или другие лица, воспитывающих указанных детей без матери; работники, обучающиеся без отрыва от работы на двух последних курсах в высших учебных заведениях по тому профилю деятельности, по которому проводится аттестация; лица, не достигшие возраста 18 лет.

Нормативные правовые акты не содержат четкого и подробного регламента заседаний аттестационных комиссий, ограничиваясь общими положениями, что негативно отражается на правоприменительной практике.

Необходимо законодательно урегулировать процедуру предоставления работником в аттестационную комиссию дополнительных сведений о своей трудовой деятельности за период, предшествующий аттестации, и заявления о несогласии с отзывом путем включения в отраслевые или локальные акты об аттестации специальной нормы о порядке разрешения таких спорных ситуаций. Кроме того необходимо предоставить возможность активного участия работников в проведении аттестации.

В нормативных актах об аттестации необходимо определить срок, в течение которого аттестационные материалы должны быть переданы работодателю для принятия решения. Представляется, что данные материалы должны быть переданы работодателю не позднее, чем через семь дней после проведения аттестации.

Решение работодателя по результатам аттестации, исходя из специфики его правового положения, должно приниматься не позднее, чем через месяц со дня проведения аттестации.

10. Вопросы о рассмотрении жалобы при незаконном увольнении, в том числе и по подпункту «б» пункта 3 статьи 81 Трудового кодекса, относящиеся к компетенции суда, необоснованно переданы Кодексом государственной инспекции труда. В этом отношении предлагается нормы Кодекса скорректировать. Данное предложение уже получило поддержку в проекте Федерального Закона об изменениях в Трудовой кодекс Российской Федерации.

Практическая значимость диссертации заключается в возможности использования выводов и предложений автора в процессе совершенствования законодательства об организационно — правовых формах определения квалификации работников. Предлагается издать ряд нормативных правовых актов. Положения диссертации могут быть использованы в процессе преподавания курса трудового права, спецкурсов при подготовке специалистов в сфере юриспруденции.

Апробация результатов исследования. Работа выполнена в Институте законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации и обсуждена на заседании Отдела законодательства о труде и социальном обеспечении этого института.

Основные положения и выводы работы отражены и опубликованы автором в статьях, докладывались на научных конференциях, проводившихся в Институте законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации (24 мая 2004 года), Брянском государственном университете (8-9 октября 2003 года, 20 октября 2005 года), а также использовались в процессе преподавания курса «Трудовое право» на юридическом факультете Брянского государственного университета.

Структура диссертации. Цели и задачи работы определяют ее структуру. Работа состоит из двух логически связанных между собой глав, введения, заключения, перечня использованных источников и приложений.

Все главы разделены на параграфы, которые призваны акцентировать внимание на отдельных проблемах в рамках темы диссертации.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Закалюжная, Наталья Валерьевна

Заключение

За прошедшее время практика применения Трудового кодекса Российской Федерации поставила многие вопросы, требующие своего решения. Обновился и нормативный массив, в том числе и в сфере определения квалификации персонала, что вызвало необходимость его корректировки. Обеспечить свободную конкуренцию и справедливость при отборе и в процессе работы, а также решить проблему формирования человеческого капитала можно только при помощи своевременного совершенствования законодательства об организационно - правовых формах определения квалификации работников, которое должно проводиться в русле комплексного реформирования системы российского законодательства о труде.

Предлагаемый в настоящей работе анализ законодательства, регулирующего организационно - правовые формы определения квалификации работников, изучение и логическое осмысление юридической литературы, многолетней правоприменительной практики определения квалификации работников в организациях различных отраслей экономики, а также в органах государственной власти и управления, данных статистики позволяет сделать ряд выводов по указанной проблеме и свидетельствует о необходимости корректировки некоторых концептуальных подходов.

Важно, выявляя степень соответствия работника предъявляемым требованиям к должности, которую он займет, к выполняемой работе, а также перспективы дальнейшего использования работника, обеспечивать при этом равенство сторон, как при заключении трудового договора, так и в ходе дальнейшей трудовой деятельности. Обеспечить равные условия для реализации прав и свобод можно через определение единых критериев при приеме на работу.

Необходимо отрабатывать эффективные механизмы замещения должностей, соответствующие специфике конкретного вида деятельности и новым условиям хозяйствования.

К числу приоритетных направлений законотворческой деятельности следует отнести выработку ряда нормативных документов, регулирующих определение квалификации в различных производственных ситуациях, так как тем самым устранятся существующие проблемные моменты, что вызвано, прежде всего, необходимостью защиты трудовых прав работников в процессе проверки их деловых и иных качеств, потому что на различных уровнях регулирования эти вопросы решаются не всегда однозначно. Так, необходима разработка Положения о конкурсном отборе персонала организаций, Положения о порядке проведения периодической аттестации персонала. Такие акты должны предусматривать единые универсальные нормы о правовом определении квалификации персонала. Они позволят обозначить правовое поле определения квалификации, будут способствовать разработке ведомственных актов, определят основные подходы, рекомендации при принятии локальных документов корпоративных организаций и смогут выступить в качестве критерия правомерности локальных норм. Целесообразно подготовить и иные документы, например, график проведения конкурса на замещение вакантных должностей и др. Кроме того, современные положения об организационно - правовых формах определения квалификации в контексте рассматриваемой темы позволяют выявить ряд статей Трудового кодекса, подлежащих корректировке, и предложить варианты возможного их совершенствования, а также предложения по подготовке иных федеральных законов, способствующих реформированию трудового законодательства. Предлагаются конкретные меры, позволяющие на практике избегать негативных явлений, возникающих при проверке квалификации работников.

Практика убедительно свидетельствует о необходимости пересмотра действующих отраслевых тарифно - квалификационных характеристик й квалификационных справочников для обеспечения эффективной системы управления персоналом организаций независимо от форм собственности и организационно - правовых форм деятельности. Классификация профессий работников должна быть приведена в соответствие со структурными изменениями, происходящими на рынке труда. Национальная система профессиональных стандартов должна быть приведена в соответствие с требованиями, предъявляемыми на международном уровне.

Важно все же не только на уровне правоприменения, а на законодательном уровне определить закрепленную в Трудовом кодексе Российской Федерации категорию «деловые качества» работников как основной критерий для принятия их на работу. Необходим «минимальный стандарт» для оценки соответствия конкретного лица работе (должности), которую он займет. Разработке подлежит система оценки качества рабочей силы, гибко и оперативно реагирующая на непрерывные изменения в требованиях к квалификации и профессиональной подготовке работников.

От надлежащего определения квалификации во многом зависит законность и справедливость принимаемых работодателем решений и, в конечном итоге, результаты оценки в целом. Однако в законодательстве отсутствует четкая регламентация работы квалификационных (аттестационных, экзаменационных) комиссий, не решен ряд иных процедурных вопросов, что может препятствовать работнику защитить трудовую честь, достоинство и реализовать конституционное право на труд или получать льготы, предусмотренные законодательством о труде. Целесообразно предусмотреть единую структуру органов определения квалификации в различных организационно - правовых формах, полностью определив их правовое положение. Необходимо разработать и внедрить объективную систему контроля за деятельностью работника для того, чтобы его могли объективно оценить.

Сама процедура определения квалификации работника нуждается в усовершенствовании, которое необходимо в целях повышения гарантий, защищающих работника от возможного произвола и беззакония со стороны работодателя и ошибок в правоприменительной деятельности. Это относится и к определению квалификации работника при заключении трудового договора, и к процессу расторжения трудового договора при выявившемся несоответствии работника занимаемой должности (порученной работе). Решение работодателя будет максимально справедливым, если во внимание будут приняты все факты, связанные с пребыванием в организации нового работника.

Безусловно, это лишь некоторые из проблемных моментов, на которые хотелось обратить внимание. Нормы, связанные с определением квалификации в соответствующих организационно - правовых формах, необходимо совершенствовать в целях усиления гарантий трудовых прав работников и защиты их от возможных злоупотреблений со стороны работодателей, которые в свою очередь должны в полном объеме исполнять предъявленные к ним требования. «Правильное определение квалификации» - весьма трудоемкий процесс, основанный на описании работы сотрудников и постановке перед ними четких целей, в связи с чем, совершенствование законодательства в данной сфере должно быть проведено по возможности оперативно. Необходимым условием перспективного законотворчества в указанной сфере следует считать сочетание защиты законных прав работников, работодателей и обеспечения интересов государства и общества.

Реализация предлагаемых мер упростила бы законодательство об определении квалификации персонала, сделала бы его более компактным и доступным, повысила бы его роль в рациональном использовании трудовых ресурсов страны и способствовала бы улучшению локального регулирования данных вопросов.

I' N

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Закалюжная, Наталья Валерьевна, 2006 год

1. Абрамова А.А., Войленко Е.И. Правовые вопросы конкурсного подбора кадров // Советское государство и право. 1957. №1.

2. Акопова Е.М. Трудовой договор: становление и развитие. Ростов-на-Дону, 2001.

3. Александров Н.Г. Система оснований возникновения трудовых правоотношений по советскому праву. Отдел экономики и права. Известия АН СССР. 1945.

4. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. Дис. к.ю.н. М., 1947.

5. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Юридическая литература. 1948.

6. Амосов В., Новиков С. Оплата работодателем профессионального обучения своих сотрудников: правовая природа и налоговые последствия // Хозяйство и право. 1998. №7.

7. Артемова В.Н. Правовое регулирование повышения квалификации рабочих и служащих на производстве. Автореф. дис. к.ю.н. Воронеж, 1969.

8. Архипов В.Д. Подведомственность трудовых споров. М.: Юридическая литература. 1980.

9. Архипова О.А. Трудовая функция работника. Дис. к.ю.н. Томск, 1999.

10. Асимов JI.M. Расторжение трудового договора (по Трудовому кодексу Российской Федерации и иным федеральным законам). М.: Бератор-Пресс. 2003.

11. Астрахан Е., Каринский С., Ставцева А. Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами. М., 1955.

12. Афанасьев И. От правового обучения к правовой аттестации // Хозяйство и право. 1987. №3.

13. Барбаш А.К. К вопросу о некоторых свойствах трудового правоотношения // Государство и право. 2000. №12.

14. Барбашева И.Р. Выборность руководящих работников предприятий, учреждений, организаций // Советское государство и право. 1988. №2.

15. Баринов О.В. Условия и основания возникновения трудовых правоотношений // Правоведение. 1978. №2.

16. Бару М.И. Технический прогресс и вопросы трудового права // СПИЛ. 1985. №12.

17. Батанова О., Уржинский К. Правовые вопросы аттестации кадров промышленных предприятий и организаций // Советская юстиция. 1978. №2.

18. Бодерскова Г.С. Юридические факты в механизме правового регулирования трудовых правоотношений // Вестник МГУ. Право. 1981. №5.

19. Богатыренко З.С. Нормативные материалы, регламентирующие трудовую деятельность // Справочник кадровика. 2001. №6.

20. Богатыренко З.С. Трудовой кодекс Российской Федерации и регламентация трудовой деятельности работников // Трудовое право. 2002. №7.

21. Бойченко Т. А. Трудовой договор: права и обязанности работодателя. Расторжение трудового договора в случае несоответствия работника занимаемой должности // Справочник кадровика. 2004. №2.

22. Бондаренко Э.Н. Юридические факты и право на труд // Современные проблемы трудового права России. Сб. ст. Новосибирск, 2002.

23. Борисов В. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 статьи 33 КЗоТ РСФСР // Советская юстиция. 1974. №10.

24. Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала. С-П., 2003.

25. Бочарникова М.А. Особенности регулирования трудовых отношений муниципальных служащих в законодательстве субъектов Российской Федерации // Трудовое право. 2002. №4.

26. Бугров JI. Трудовой договор и «фирменные» правила управления персоналом // Российская юстиция. 2002. №5.

27. Буланов Е. Как аттестовать преподавателя // Вестник высшей школы. 1990. №1.

28. Бущенко А.П. Испытание при приеме на работу в условиях научно технической революции // Проблемы социалистической законности. Вып. 5. Харьков, 1978.

29. Буянова М.О. Испытание при приеме на работу (судебная практика) // Справочник кадровика. 2000. №3.

30. Ванюхин В.Н. К вопросу об увольнении // Трудовое право. 2004. №1.

31. Виханский О.С. Стратегическое управление. М.: НПУ. 1995.

32. Воейков М. Трудовые отношения в современной России // Свободная мысль. 1994. №10.

33. Волгин А.П. Управление персоналом в условиях рыночной экономики: опыт ФРГ. М.: Дело. 1992.

34. Волкова О. Испытательный срок в трудовом договоре // Советская юстиция. 1982. №14.

35. Вольдман Ю. Увольнение работника по инициативе работодателя // Законность. 2002 . №6.

36. Гайфуллин А.В. Порядок заключения трудового договора и оформления приема на работу. Казань, 2002.

37. Гейхман В.Л. Особые основания возникновения трудовых правоотношений // Советское государство и право. 1975. №5.

38. Гейхман В.Л. Сложные фактические составы как основания возникновения трудовых правоотношений. Дис. к.ю.н. М., 1970.

39. Глазырин В.В. Испытательный срок: кому, зачем и сколько // Социальная защита // Трудовые отношения. 2001. №6.

40. Глозман В.А. Должностная переаттестация кадров на предприятии // Советское государство и право. 1974. №7.

41. Глозман В.А. Еще раз о трудовой функции // Проблемы трудового и права социального обеспечения. М., 1975.

42. Глозман В.А. Право и проверка деловых качеств работников. Минск: БГУ. 1981.

43. Глозман В.А. Трудовой договор в условиях научно -технического прогресса. Минск, 1978.

44. Гневко В.А., Рохчин В.Е. Территориальная политика квалификации государственных и муниципальных служащих. С-П., 1996.

45. Головина С.Ю. Эволюция терминологии трудового права от первого кодекса до наших дней // Трудовое право и право социального обеспечения. Актуальные проблемы. М., 2000.

46. Гончарова Г.С., Патрикеев Н.С. Порядок заключения и расторжения трудового договора. Харьков: Высшая школа. 1975.

47. Горбачева Ж.А. Правовое регулирование тестирования при приеме на работу в странах Европейского союза // Вестник Московского университета. Серия 11, «Право». 1999. №1.

48. Гудгарц Р., Соловьева Н., Использование компьютерных технологий для составления должностных инструкций // Трудовое право. 1994. №2.

49. Гудрамович В.И. Оценка деловых и личных качеств руководителя // Социологические исследования. 1989. №2.

50. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. Учебник. 2-е изд. М., 1997.

51. Давидович Я.И., Хрусталев Б.Ф. Прием на работу, дисциплина труда и увольнение работников. Казань: Издательство Казанского университета. 1964.

52. Данченко Н.И., Мацюк А.Р., Симорот З.К., Кузнецова Л.А., Лазор Л.И., Лнповский И.М. Правовое регулирование рационального использования трудовых ресурсов. Киев: Наукова думка. 1989.

53. Дзедорайтис А.Б. К вопросу о разграничении конкурса в гражданском и трудовом праве // Вестник Ленинградского университета. 1968. №17. Экономика, организация, право. Вып. 3.

54. Демотивирующая аттестация. Стресс для персонала // Ведомости от 8 ноября 2002.

55. Дивеева Н.И. О возможности существования односторонних сделок как юридических фактов в трудовом праве // Государство и право на рубеже веков: Сб. научных работ. Вып. 3 / Под ред. Невзгодиной Е.Л. Омск: Госуниверситет. 2000.

56. Дрожжин В.А. Правовое регулирование подготовки рабочих кадров на производстве. Автореф. дис. к.ю.н. Л., 1970.

57. Дубровина И.Л. Актуальные вопросы правового регулирования испытания при приеме на работу. Автореф. дис. к.ю.н. М., 2001.

58. Дубровина И. Установление срока испытания при приеме на работу // Российская юстиция. 2001. №4.

59. Думин Н. Конкурс форма осуществления права на выбор работы // Социалистический труд. 1979. №7.

60. Дуракова И. Профессиональные испытания при найме: немецкая версия // Человек и труд. 1998. №12.

61. Единая тарифная сетка и ставки: тарифные ставки работников бюджетной сферы. М.: Приор. 2000.

62. Жадо Ж. Управление высшим образованием: роль руководителей учебных заведений // Высшее образование в Европе. Ежеквартальный журнал Европейского Центра по высшему образованию. 1985. Т.З.

63. Жарков В.М. Увольнение из-за несоответствия занимаемой должности // Советское государство и право. 1979. №2.

64. Жиров А.П. Правовые аспекты аттестации руководящих работников и специалистов в промышленности. Автореф. дис. к.ю.н. М., 1979.

65. Жернаков В.В. Испытание рабочих и служащих по советскому трудовому праву. Дис. к.ю.н. Харьков, 1987.

66. Зайцева О.Б. Заключение аттестации как основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя по Трудовому кодексу Российской Федерации // Трудовое право. 2003. №4.

67. Зайцева О.Б. Персональные данные работника и их передача работодателю в связи с трудовыми отношениями // Трудовое право. 2003. №7.

68. Звездин А. Еще об учебе руководителя // Правда от 19 февраля 1973.

69. Иванов В., Кленов Е. Испытательный срок в трудовом договоре // Советская юстиция. 1974. №24.

70. Иванова З.Д. Юридические факты и основание субъективных прав граждан // Советское государство и право. 1980. №2.

71. Иглин В.А. Проблемы обеспечения качества рабочей силы и влияние на конкурентоспособность российских предприятий // Трудовое право. 2002. №5.

72. Из судебной практики: увольнение беременной женщины по результатам испытания // Справочник кадровика. 2004. №4.

73. Интервью с руководителем Департамента социального развития аппарата Правительства российской Федерации Гонтмахером Получка станет весомее // Труд от 14 марта 2002.

74. Исаков В.Б. Нормативное закрепление фактических составов // Советское государство и право. 1977. №2.

75. Исаков В.Б. Фактический состав в механизме правового регулирования. Саратов, 1980.

76. Казанцев В. Право граждан на информацию об окружающей среде // Российская юстиция. 2000. №1.

77. Калачева С.С. Аттестация. М.: Приор. 2001.

78. Камынин И. Статус руководителя унитарного предприятия // Законность. 2000. №10.

79. Касьянова П.Ю. Прием и увольнение работников в соответствии с новым Трудовым кодексом. М.: Информцентр. 2003.

80. Катькало О.И. Трудовой договор. М.: Право и закон. 2002.

81. Киселев А. Аттестация или профанация // Социалистический труд. 1987. №3.

82. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. М.: Норма. 1998.

83. Киселев И.Я. Профориентация и профотбор в капиталистических странах. М., 1966.

84. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. М.: Дело. 1999.

85. Киселев И.Я. Трудовое право стран Запада на рубеже XXI века // Государство и право. 1996. №1.

86. Кленов Е.А. Судебная защита прав рабочих и служащих при увольнении. Автореф. дис. к.ю.н. М., 1963.1 87. Комлев Н.Г. Словарь иностранных слов. М.: ЭКСМО-Пресс.2000.

87. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. М.: Контракт: Инфра-М. 2004.

88. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. М.: Инфра. М. 2002.

89. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда: 1957-1990. Женева: Международное бюро труда. 1991.1. Т.1, Т. 2.

90. Коршунов Ю.Н. Заключение и расторжение трудового договора (контракта). М.: Научный центр профсоюзов. 1998.

91. Коршунова Т.Ю. Особенности заключения трудового договора с руководителем организации. Конкурс на замещение должности руководителя // Справочник кадровика. 2003. №3.

92. Костомаров М.Н. Стандартный язык описания информации о трудовых ресурсах // Трудовое право. 2002. №9.

93. Костян И.А. Из судебной практики: увольнение беременной женщины по результатам испытания // Справочник кадровика. 2004. №4.

94. Куликова Е.В. Правовые формы закрепления квалификации и дальнейшее их совершенствование // Сб. Проблемы совершенствования советского законодательства. №9. М., 1977.

95. Куренной A.M. Трудовое право на пути к рынку. М., 1995.

96. Курилов В.И. Аттестация и личность работника в советском трудовом праве. Владивосток: 1983.

97. Курилов В.И. Аттестация работников по советскому трудовому праву. Автореф. дис. к.ю.н. Д., 1977.

98. Курилов В.И. Аттестация специалистов народного хозяйства. М.: Юридическая литература. 1981.I

99. Курилов В.И. Порядок рассмотрения трудовых споров об увольнениях и переводах по результатам аттестации // Советская юстиция. 1976. №8.

100. Курцев Н.Г., Горюнова Е.Н. Правовая природа юридических фактов // Юрист. 2001. №10.

101. Лазарев В.В., Липень С.В. Хрестоматия. М.: Юрист. 2001.

102. Лазарев В.В. Теория государства и права. Учебник. М.: Право и закон. 2001.

103. Лазор Л.И. Правовые проблемы конкурсного подбора и аттестации кадров и рабочих мест на современном этапе. Дис. д.ю.н. Луганск, 1991.

104. Лазор Л.И. Правовое регулирование аттестации работников. Дис. к.ю.н. Харьков, 1985.

105. Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М., 1972.

106. Лозовская С.О. Испытательный срок: права и обязанности работника // Главбух. 2000. №18.

107. Лушникова М.В., Лушников A.M. Курс трудового права. Учебник. Т.2. М., 2004.

108. Лыгин Р.Н. Критерии отбора при приеме на работу основной фактор обеспечения прав и свобод человека и гражданина // Журнал российского права. 2002. №11.

109. Магницкая Е.В. Научная организация труда и использование рабочей силы // Правоведение. 1969. №3.

110. Магницкая Е.В., Пашков А.С. Распределение трудовых ресурсов. М., 1980.

111. Магура М.И., Курбатова М.Б. Оценка работы персонала, ' подготовка и проведение аттестации. М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел1. Синтез». 2002.

112. Маньков B.C., Собровина О.И. Профессиональные качества современного хозяйственного руководителя. М.: Знание. 1986.

113. Маришкин Д., Фролова Е. Ролевой конфликт «управляющий -владелец» // Деловой визит. 1999. №5.

114. Маталин А.С. Некоторые актуальные проблемы аттестации работников на современном этапе / Материалы Всероссийской научно1. практической конференции в области трудового права и права социальногообеспечения. М.: Проспект. 2003.

115. Материалы Всероссийской научно практической конференции в области трудового права и права социального обеспечения / Под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект. 2003.

116. Международная стандартная классификация занятий / Пер. с англ. М., 1998.

117. Мелешко Х.Т. Правовые проблемы аттестации рабочих и служащих. Дис. к.ю.н. Минск, 1989.

118. Мелешко Х.Т. Правовые проблемы аттестации рабочих и служащих. Минск, 1990.

119. Методические материалы семинара «Организация и проведениеiаттестации персонала на предприятии» / Проведен институтом экономики и управления в промышленности, 2000.

120. Миронов В.И. Испытание при приеме на работу // Профсоюзы и экономика. 1999. №5.

121. Миронов В.И. Трудовое право России // Трудовое право. 2004. №3.

122. Митин В. Аттестация кадров // Советская юстиция. 1978. №17.

123. Молодцов М.В., Сойфер В.Г. Стабильность трудовых правоотношений. М., 1976.

124. Мордачев В.Д. Сроки в советском трудовом праве. Свердловск,1972.

125. Морозова JI.JI. Квалификационные характеристики должностей работников современных предприятий торговли. Должностные инструкции руководителей. СПб.: ООО Актив, 2000.

126. Назимов И.Н. Исследование и классификация профессий с целью эффективного использования и развития кадрового потенциала (опыт США) // Труд за рубежом. 2000. №1.

127. Невровская А. Оценка эффективности труда специалистов и руководителей. Аттестация кадров // Социалистический труд. 1987. №7.

128. Никитинский В.И. Оценка процедуры и результатов голосования при принятии правовых решений // Советское государство и право. 1990. №11.

129. Нуртдинова А.Ф. Аттестация работников в современных условиях // Хозяйство и право. 2005. №9-10.

130. Нуртдинова А.Ф. Проблемы совершенствования Трудового кодекса Российской Федерации // Трудовое право. 2004. №4-5.

131. Нуртдинова А., Чиканова JI. Практика применения законодательства о труде. Научно-практическое пособие. М.: Юридическая литература. 2000.

132. Нуртдинова А.Ф., Шеломов Б.А., Коршунов М.И. Практика применения Трудового кодекса Российской Федерации. М.: НУФЕР. 2003.

133. Обзоры судебной практики по гражданским делам // В книге Практика Верховного Суда Российской Федерации по гражданским делам 2001-2003. М., 2003.

134. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов / Под ред. З.С. Богатыренко. М., 2002.

135. Оганесян И.А. Управление персоналом организаций. Минск, 2000.

136. Окуньков JI. Периодическая аттестация управленческого персонала // Хозяйство и право. 1979. №1.

137. Организация и проведение аттестации государственного служащего (методические основы). Методическое пособие / Под. ред. Е.Д. Катульского, Ю.М. Забродина, А.Ф. Зубковой. Минтруд России. 1997.

138. Орлов А.Г. Право и инициатива в труде. М., 1982.

139. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова JI.A. Настольная книга кадровика: юридические аспекты. М.: МЦФЭР. 2005.

140. Орловский Ю.П. Правовые вопросы использования труда рабочих и служащих в промышленных предприятиях СССР. Автореф. дис. д.ю.н. М., 1965.

141. Орловский Ю.П. Правовые вопросы использования труда рабочих и служащих на промышленном предприятии. М., 1966.

142. Орловский Ю.П. Правовое регулирование подготовки и повышения квалификации рабочих кадров в СССР. Дис. к.ю.н. М., 1955.

143. Орловский Ю.П. Правовое регулирование подготовки и расстановки кадров. М., 1983.

144. Орловский Ю.П. Труд молодежи в СССР. М., 1974.

145. Орловский Ю.П. Трудовой договор // Право и экономика. 1994. №7,9-10.

146. Пашерстник Н.В., Мейксин М.Е. Кадры предприятия. М.: Герда. 2003.

147. Пашков А.С., Иванкина Т.В., Магницкая Е.В. Кадровая политика и право. М., 1989.

148. Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров. Л.: Издательство Ленинградского университета. 1966.

149. Пашков А.С. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР. М., 1961.

150. Пашков А.С., Хрусталев Б.Ф. Обязанность трудиться по советскому трудовому праву. М., 1970.

151. Пелешко Ю.И., Жигастова Т.М. О соблюдении трудового законодательства в организациях легкой и текстильной промышленности // Справочник кадровика. 2004. №1.

152. Перелыгин В.И. Правовое регулирование перемещений рабочих и служащих на предприятиях и в организациях. Автореф. дис. к.ю.н. Воронеж, 1971.

153. Пискотин М.М. Выборность руководящих работников предприятий, учреждений, организаций // Советское государство и право. 1988. №1.

154. Подвысоцкий П.Т. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, их содержание // Трудовое право. 2004. №3.

155. Полетаев Ю.Н. Аттестация работников: правовое регулирование, организационные вопросы. М.: Проспект. 2001.

156. Полетаев Ю.Н. Нормативное регулирование аттестации работников // Справочник кадровика. 2001. №4.

157. Поляков С. Регулирование служебных и трудовых правоотношений // Российская юстиция. 1998. №12.

158. Права человека: Учебник / Под ред. Е.В. Лукашевой. М., 2001.

159. Прием и увольнение работников. Пособие для руководителей, начальников отделов кадров. М.: АО «Ассиана». 1995.

160. Проблемы реализации закона / Материалы научно — практической конференции молодых ученых, аспирантов и соискателей / Под ред. М.Я. Булошникова, М.А. Ковалевой. М.: Олита. 2004.

161. Прокудин В.П. Правовое регулирование подготовки и повышения квалификации рабочих в условиях научно технического прогресса. Автореф. дис. к.ю.н. Харьков, 1979.

162. Протасов В.Н. Правоотношение как система. М.: Юридическая литература. 1991.

163. Профессиональная подготовка и повышение квалификации работников. М.: Инфра-М. 2002.

164. Процевский Н.Г. Гуманизм норм советского трудового права. М., 1982.

165. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М., 1972.

166. Прудинский A.M. Об испытательном сроке // Проблемы гражданского права и процесса. Д., 1969.

167. Пустозерова В.М. Прием работников. М.: Книга-Сервис. 2003.

168. Пустозерова В.М., Соловьев А.А. Испытание при приеме на работу. М.: Книга-Сервис. 2003.

169. Пустозерова В.М. Трудовой договор на основе нового Трудового кодекса. М.: Приор. 2002.

170. Родионова М. Право государственного служащего на присвоение квалификационного разряда // Российская юстиция. 2001. №2.

171. Российское трудовое право на рубеже тысячелетий / Всероссийская научная конференция. Часть 1 / Сборник материалов под ред. Е.Б. Хохлова, В.В. Коробченко. СПб., Государственный университет. 2001.

172. Российская юридическая энциклопедия. М., 1999.

173. Сафина Д.А. Правовое регулирование повышения квалификации служащих. Автореф. дис. к.ю.н. М., 1982.0

174. Сертификация персонала. (Программа Американского общества качества). М., 1998.

175. Скачкова Г.С. Трудовые договоры в различных сферах деятельности. М.: Проспект. 2001.

176. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М.: Вердикт. 1999.

177. Скрипник К. Д. Управленческая деятельность: структура, функции, навыки персонала. М., 2000.

178. Смирнов В.Н. Конкурс в советском трудовом праве. Л.: Издательство Ленинградского университета. 1960.

179. Снигирева И.О. От кодификации 1971 г. до кодификации 2001 г. / Материалы Всероссийской научно практической конференции в области трудового права и права социального обеспечения. М.: Проспект. 2003.

180. Снигирева И.О. Рабочее время и время отдыха. М., 2000.

181. Снигирева И.О. Судебная практика по делам о материальной ответственности должностных лиц, виновных в неправильном увольнении или переводе рабочих и служащих // Советское государство и право. 1966. №6.

182. Советское трудовое право: проблемы использования трудовыхресурсов / Под ред. С.А. Иванова. М.: Наука. 1990.

183. Сойфер В.Г. Лизинг персонала: проблемы правового обеспечения // Трудовое право. 2004. №3.

184. Сойфер В.Г. Труд работников науки. Правовые вопросы. М.: Юридическая литература. 1981.

185. Соловьев А.А. Испытание при приеме на работу. М.: Приор. 2001.

186. Соляник В. Принципы периодической аттестации специалистов // Хозяйство и право. 1978. №8.

187. Спивак В. Методы отбора и управления персонала // Кадры. 1996. №6.

188. Ставцева А.И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. М., 1974.

189. Ставцева А.И. Рассмотрение дел о восстановлении на работе. В кн. Комментарий судебной практики за 1980г. / Под ред. Е.В. Болдырева, Пергамент А.И. М.: Юридическая литература. 1981.

190. Ставцева А.И. Увольнение по непригодности //i

191. Старобинский Э.К. Как управлять персоналом? М., 1995.

192. Столбов М.Г. Прием на работу и увольнение работников. М: Ось-89. 2001.

193. Столбов М.Г. Трудовой договор (контракт). М.:Ось-89. 2001.

194. Ступальский Ю. Аттестация кадров на предприятиях отрасли // Социалистический труд. 1984. №8.

195. Сыроватская Л.А. О правовом регулировании трудовых отношений в современных условиях // Государство и право. 1994. №1.

196. Таль Л.С. Очерки промышленного права. М., 1916.

197. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ярославль, 1913.

198. Тарифно квалификационные характеристики по должностям служащих. М.: Инфра-М. 2001.

199. Тарифные характеристики общеотраслевых должностей служащих и общеотраслевых профессий рабочих. Нормативные документы, регламентирующие организацию труда работников. М., 2000.

200. Тодэ Н.О. Консультации по письмам читателей. Испытательный срок // Справочник кадровика. 2004. №3.

201. Толкунова В.Н. Право женщин на труд и его гарантии. М., 1967.

202. Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. М.: Юрист. 1993.

203. Трубников П. Рассмотрение судами дел по искам о восстановлении на работе // Законность. 1996. №1,2.

204. Труд и заработная плата в СССР. Словарь справочник / Под ред. З.С. Богатыренко. М., 1989.

205. Трудовое законодательство для наемного работника. Справочник / Под ред. В.И. Шкатулла. М: Инфра-М. 2000.

206. Трудовой кодекс Российской Федерации. Постатейный научно -практический комментарий / Под. ред. В.В. Куликова. Библиотека «Российской газеты». М., 2002.

207. Трудовое право России: Учебник / Под ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. М., 2003.

208. Труханович JI.B., Щур Д.Л. Испытание при приеме на работу. Конкурс на замещение должности. М.: Финпресс. 2003.

209. Уржинская Н.С. Правовые проблемы определения квалификации рабочих и служащих. Дис. к.ю.н. Калинин, 1980.

210. Уржинская Н.С. Право рабочих и служащих на определение своей квалификации. Вопросы развития и защиты прав граждан. Калинин, 1975.

211. Уржинский К.П. Совершенствовать порядок установления квалификации трудящихся // Советское государство и право. 1969. №3.

212. Уржинский К.П. Трудоустройство граждан в СССР. М.: СГП. 1967.

213. Фатуев А.А. Трудовое право в жизни человека. М., 1990.

214. Французова JI.B. Испытательный срок // Трудовое право. 2002. №12.

215. Хлопова Т.В. Конкурентоспособность работника предприятия // Трудовое право. 2002. №9.

216. Хныкин Г.В. Аттестация работников: нормативные акты и практика их применения // Трудовое право. 1999. №4.

217. Хныкин Г.В. Локальные нормативные акты трудового права. Иваново: Изд-во «Ивановский государственный университет», 2004.

218. Цепин А.И. Аттестация и новое в трудовом праве // Советская юстиция. 1970. №10.

219. Цепин А.И. Трудовые права рабочих и служащих. М., 1980.

220. Чиканова Л.А. Права работников и работодателей при поступлении (приеме) на работу // Хозяйство и право. 2004. №10.

221. Шахов Д.В. Проблемы выборности хозяйственных руководителей // Советское государство и право. 1990. №8.

222. Шебанова А.И. Об активизации научных идей о правовом регулировании трудовых отношений для современного периода регулирования трудового законодательства // Трудовое право и право социального обеспечения. Актуальные проблемы. М.: Проспект. 2000.

223. Шишко Г.Б. Аттестация кадров: организационно правовой аспект. Минск: Полылия. 1986.

224. Шкловец И.И. Испытание при приеме на работу // Гражданин и право. 2001. №7.

225. Щадов М.И., Семикобыла Г.С., Смирнов В.М. Опыт аттестации инженерно-технических работников в угольной промышленности. М., 1974.

226. Щербак А.И. Аттестация руководящих работников государственного управления всех уровней // Эффективность и качество управленческой деятельности: государственно-правовой аспект / Под ред. В.В. Цветкова. Киев: Наукова думка. 1970.

227. Южаков В. Существует ли на ваш взгляд, сегодня в России кадровая политика? // Российская Федерация сегодня. 2002. №2.

228. Юридический энциклопедический словарь. М., 1984.

Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>