Денисевич Антон Юрійович, тимчасово не працює: &laquo;Правове регулювання оцінки професійного рівня пра&shy;цівників&raquo; (12.00.05 - трудове право; право соціального забезпечення). Спецрада Д 26.001.46 у Київському націо&shy;нальному університеті імені Тараса Шевченка

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова

праця на правах рукопису

ДЕНИСЕВИЧ АНТОН ЮРІЙОВИЧ

Прим. №\_\_

УДК 349.2

ДИСЕРТАЦІЯ

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОЦІНКИ ПРОФЕСІЙНОГО РІВНЯ

ПРАЦІВНИКІВ

12.00.05 – трудове право;

право соціального забезпечення

(081 - Право)

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,

результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне

джерело\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.Ю. Денисевич

Науковий керівник –

Андріїв Василь Михайлович,

доктор юридичних наук, професор

Київ – 2018

ЗМІСТ

ВСТУП………………………………………………………………………....…3

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОЦІНКИ ПРОФЕСІЙНОГО РІВНЯ

ПРАЦІВНИКІВ…………………………………………………………………13

1.1 Поняття та елементи професійного рівня працівників……………………13

1.2 Функції оцінки професійного рівня працівників....………..……………...27

1.3 Принципи оцінки професійного рівня працівника.......................................43

Висновки до розділу 1.........................................................................................60

РОЗДІЛ 2 КОМПАРАТИВІСТСЬКО-ПРАВОВЕ ДОСЛІДЖЕННЯ

ОЦІНКИ ПРОФЕСІЙНОГО РІВНЯ ПРАЦІВНИКІВ.................................61

2.1 Історичний генезис правового регулювання оцінки професійного рівня

працівника..............................................................................................................63

2.2 Зарубіжний досвід правового регулювання оцінки професійного рівня

працівників.............................................................................................................84

Висновки до розділу 2.......................................................................................106

РОЗДІЛ 3 ФОРМИ ОЦІНКИ ПРОФЕСІЙНОГО РІВНЯ ПРАЦІВНИКІВ

3.1 Випробування при прийнятті на роботу………………………………….111

3.2 Атестація працівників...................................................................................136

3.3 Документально-ознайомча практика...........................................................166

Висновки до розділу 3………………………………………...........................184

ВИСНОВКИ........................................................................................................188

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.......................................................195

ДОДАТОК……………………………………………………...……………....214

3

ВСТУП

Актуальність теми. Ефективність економічного прогресу будь-якої

держави залежить від організації раціонального використання трудового

потенціалу свого населення шляхом реалізації їх здібностей на ринку праці.

Результативне використання трудового потенціалу держави вимагає не лише

створення достатньої кількість робочих місць, а й наявності дієвої

нормативно-правової бази, за допомогою якої здійснюється правове

регулювання трудових відносин.

Оцінка професійного рівня працівників є одним з найефективніших

правових інструментів підвищення якості трудового потенціалу країни, який

має на меті організацію ефективної роботи з кадрами шляхом виявлення

найбільш кваліфікованих кадрів та організації подальшої роботи з ними, яка

проявляється у процесі (1) добору на вакантні місця найбільш компетентних

кандидатів, (2) стимулювання працівників до вдосконалення своїх

професійних здібностей шляхом заохочення та просування по службі

найбільш компетентних кадрів, (3) застосування превентивних заходів у

випадку неналежного виконання своїх трудових обов’язків у вигляді

переведення на посади з нижчою оплатою праці чи звільнення при

недоцільності продовження трудових відносин з даним працівником,

оскільки його професійний рівень унеможливлює виконання ним своїх

трудових обов’язків. Реалізація даної мети можлива шляхом застосування

способів оцінки професійного рівня працівників, які передбачені чинним

законодавством: документально-ознайомчої практики, співбесіди,

випробування при прийнятті на роботу, стажування, кваліфікаційного іспиту,

конкурсного відбору, атестації, щорічного оцінювання державних

службовців, використання поліграфу тощо.

Нині діючий Кодекс законів про працю України не відповідає сучасним

вимогам суспільства, незважаючи на те, що після його прийняття та

проголошення Україною статусу незалежної держави до його змісту було

внесено значну кількість змін та доповнень. На даний час у діючому КЗпП

4

України інститут оцінки професійного рівня працівників так і не знайшов

належного регламентування. Враховуючи той факт, що норми даного

інституту застосовуються на всіх стадіях існування трудових відносин,

починаючи з моменту надання оголошення про вакантну посаду і закінчуючи

звільненням чи поновленням на роботі у зв’язку з оцінкою доказів, які

підтверджують наявність достатнього рівня професійних якостей працівника,

Кодексом дане питання врегульовано не в повній мірі, оскільки в ньому

містяться лише поодинокі приписи, що впорядковують процес оцінки

професійного рівня працівників. У той час, коли в державі відбувається

реформування державних органів, такі процедури як атестація та конкурсний

відбір залишаються поза межами діючого КЗпП, а порядок регулювання

даних процедур закріплено на рівні спеціальних законів чи підзаконних

актів, що, в свою чергу, є причиною доволі частого порушення порядку їх

проведення і, як наслідок, порушення трудових прав населення та завдання

шкоди державним інтересам шляхом залучення низькокваліфікованих кадрів.

Тому вважаємо, що дослідження даного інституту трудового права є

нагальним завданням наукового середовища.

Науково-теоретичною базою для проведення правового дослідження

стали праці вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема: В.М. Андріїва,

Г.О. Барабаша, А.В. Бикова, С.Я. Вавженчука, В.С. Венедіктова,

С.В. Венедіктова, С.В. Вишновецької, Ю.М. Гришиної, В.В. Жернакова,

І.П. Жигалкіна, Т.А. Занфірової, В.М. Зеленського, І.К. Дмітрієвої,

Ю.В. Іванчиної, М.І. Іншина, В.Л. Костюка, Т.В. Колєснік, Ю.В. Кохан,

К.Ю. Мельника, Н.О. Мельничук, А.О. Мовчан, С.В. Лукаша, М.В.

Лушнікової, В.В. Лазора, С.М. Прилипка, О.І. Процевського, А.М. Соцького,

Д.І. Сірохи, О.В. Смірнова, С.М. Терницького, О.В. Тищенко, С.М. Черноус,

Н.М. Хуторян, Н.С. Уржинської, К.П. Уржинського, В.І. Щербини,

О.М. Ярошенка та ін.

Однак комплексне дослідження правового регулювання оцінки

професійного рівня працівників на сучасному етапі розвитку науки

5

трудового права у вітчизняній юридичній науці відсутнє. Водночас,

удосконалення національного трудового законодавства як один із етапів

побудови соціальної, економічно розвинутої держави неможливе без

фундаментальних теоретичних досліджень у цій сфері, що і пояснює

актуальність та своєчасність дисертаційної роботи з обраної теми.

Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційна робота виконана на кафедрі трудового права та права

соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного

університету імені Тараса Шевченка в рамках бюджетних тем: «Доктрина

права в правовій системі України: теоретичний і практичний аспекти» (№

11БФ042-01), яка досліджувалася на юридичному факультеті Київського

національного університету імені Тараса Шевченка з 01 січня 2011 р. по 31

грудня 2015 р. і «Теорія та практика адаптації законодавства України до

законодавства ЄС» (№ 16БФ042-01), яка досліджується на юридичному

факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з

01 січня 2016 р. по 31 грудня 2020 р.

Мета і задачі дослідження. Метою дисертаційної роботи є визначення

концептуального підходу до правового регулювання оцінки професійного

рівня працівників у сучасних умовах шляхом аналізу чинного законодавства

України, практики його застосування, історичного й зарубіжного досвіду,

теоретичного осмислення наукових доробків вітчизняних та зарубіжних

науковців, диференціації правового регулювання праці, аналізу норм

вітчизняного й зарубіжного законодавства та досягнень науки трудового

права.

Для досягнення поставленої мети основна увага концентрувалась

навколо вирішення наступних задач:

 визначення місця правових норм, що регулюють оцінку

професійного рівня в системі трудового права;

 визначення понять «професійний рівень працівника» та «оцінка

професійного рівня працівників» як категорій трудового права;

6

 визначення та розкриття змісту ключових ознак професійного

рівня працівника;

 класифікація способів оцінки професійного рівня працівників;

 характеристика принципів права, які притаманні оцінці

професійного рівня працівників як самостійної категорії трудового права;

 розкриття історичних передумов виникнення інституту оцінки

професійного рівня працівників та визначення їх періодизації;

 характеристика практики зарубіжних країн щодо правового

регулювання оцінки професійного рівня працівників з метою імплементації

позитивних норм до діючого законодавства України;

 визначення особливостей правового регулювання

документально-ознайомчої процедури, випробування при прийнятті на

роботу та атестації як окремих способів визначення професійного рівня

працівників, що формують інститут оцінки професійного рівня працівників,

здійснення їх відмежування від суміжних категорій трудового права;

 визначення недоліків правового регулювання оцінки

професійного рівня працівників на сучасному етапі розвитку трудового

законодавства та права в цілому;

 надання пропозицій щодо вдосконалення окремих способів

оцінки професійного рівня працівників.

Об’єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають при

реалізації громадянами свого права на працю та подальшому їх існуванні з

приводу оцінки професійного рівня працівників.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні проблеми

правового регулювання оцінки професійного рівня працівників.

Методи дослідження.Методологічну основу дисертаційного

дослідження складає сукупність сучасних як загальних, так і спеціальних

теоретико-методологічних засобів наукового пізнання явищ і процесів,

котрі мають місце в суспільстві. Зокрема, для отримання наукових

результатів у дисертаційній роботі застосовувалися наступні наукові методи:

7

нормативно-порівняльний, історичний, логіко-семантичний, аналітичний,

формально-логічний, метод абстрагування й узагальнення. В основу

методології дослідження покладено загальнонауковий діалектичний метод.

За його допомогою були розглянуті проблеми правового регулювання

процедури оцінки професійного рівня працівників, використання якої може

ініціюватися на будь-якому етапі існування трудових відносин. При

дослідженні правової природи оцінки професійного рівня працівників,

з’ясування його суттєвих ознак використовувались аналітичний, формальнологічний і логіко-семантичний методи (підрозділи 1.1; 1.2).

Оперування історичним методом дозволило показати становлення й

розвиток правового регулювання процедури оцінки професійного рівня

працівників, що обґрунтувало необхідність подальшого наукового

розроблення даного питання (підрозділ 2.1). Нормативно-порівняльний метод

став у нагоді при аналізі вітчизняного трудового законодавства, зарубіжних

норм, що регулюють порядок оцінки професійного рівня працівників

(підрозділ 2.2). Метод абстрагування й узагальнення дозволив сформулювати

дефініцію правових норм і категорій (підрозділи 1.2; 1.3; 3.2; 3.3),

формально-юридичний метод використовувався при розробленні окремих

законодавчих рекомендацій та пропозицій (підрозділи 3.1; 3.2; 3.3).

Теоретичним фундаментом роботи послужили наукові праці фахівців у

галузі трудового права й науково-довідкова література. Емпіричну базу

дослідження становлять Конституція та закони України, чинне законодавство

про працю та проект Трудового кодексу України.

Наукова новизнаодержаних результатів полягає в тому, що подана

на захист дисертація є першим самостійним комплексним науковим

дослідженням теоретичних і практичних проблем правового регулювання

оцінки професійного рівня працівників як окремого інституту галузі

трудового права. У межах здійсненого автором дослідження одержані такі

результати, що мають наукову новизну:

8

уперше:

 обґрунтовано виокремлення самостійного правового інституту

оцінки професійного рівня працівників, оскільки існує сукупність передумов

до його формування: поширення сфери використання оцінки професійного

рівня працівників та запровадження нових способів оцінки, які на даний час

не врегульовані нормами права; вплив результатів оцінки професійного рівня

працівників як юридичного факту на динаміку трудових відносин;

збільшення обсягу правових норм, що регулюють окремі способи оцінки

професійного рівня працівників; наявність загальної мети;

 запропоновано визначення поняття «оцінка професійного

рівня»як законодавчо передбаченої процедури визначення професійно

важливих якостей працівника, які виражаються в його якісних та кількісних

показниках праці, з метою прийняття у подальшому на основі отриманих

даних відповідних організаційно-управлінських рішень щодо підвищення

ефективності використання трудових ресурсів;

 надано визначення поняття «професійний рівень», під яким слід

розуміти сукупність якісних та кількісних показників, які відображають

здібності працівника до ефективного виконання професійних обов’язків, та

запропоновано систему якісних та кількісних показників, на основі якої має

визначатися професійний рівень працівника і яка включає: кваліфікаційні

якості, ділові якості, психофізіологічні якості, особистісні якості, моральноетичні якості, стаж роботи, результати виконуваної роботи; виокремлено

суттєві ознаки процедури оцінки професійного рівня працівників, до яких

належать: 1) порядок проведення процедури оцінки професійного рівня,

регламентований КЗпП, законами та підзаконними нормативно-правовими

актами; 2) основна мета, якою є підвищення ефективності використання

трудових ресурсів підприємства, установи, організації; 3) оцінка

професійного рівня, що має рекомендаційний характер; 4) результати оцінки

професійного рівня, які впливають на динаміку трудових відносин;

9

 встановлено, що генезис правового регулювання оцінки

професійного рівня працівників має певні періоди свого становлення та

розвитку, а саме: 1) зародження окремих способів, які спрямовані на

визначення рівня професійної придатності працівників (до 1917 р.); 2)

становлення інституту правового регулювання оцінки професійного рівня

працівників (1917 – 1971 рр.); 3) подальший розвиток правового регулювання

процедури оцінки професійного рівня працівників (1971 – 1991 рр.); 4)

правове регулювання оцінки професійного рівня працівників у роки

незалежності України (1991 р. – до сьогодення);

удосконалено:

 поняття «випробування при прийнятті на роботу», яке, за

загальним правилом, є факультативною умовою трудового договору, яка

передбачає встановлення відповідності працівника займаній посаді шляхом

визначення його ділових та особистісних якостей, а також успішності

виконання покладених на нього трудових обов’язків відповідно до вимог,

передбачених трудовим договором та посадовою інструкцією, з метою

покращення процедури добору кадрів;

 поняття «атестація працівників», під яким слід розуміти,

законодавчо передбачену, обов’язкову, періодичну процедуру оцінки

професійного рівня працівників, яка проводиться спеціально уповноваженим

органом з метою встановлення відповідності працівника займаній посаді та

прийняття на основі отриманих результатів організаційно-управлінських

рішень щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів на

підприємстві, в установі, організації;

 систему принципів, за допомогою та з дотриманням яких

відбувається процедура оцінки професійного рівня працівників, яка

складається з наступних принципів: законності; гласності; рівності;

об’єктивності; безпосередньої участі; визначеності вимог; поєднання

інтересів сторін трудових відносин;

10

дістали подальшого розвитку:

 класифікації видів оцінки професійного рівня працівника за

наступними критеріями: 1) за впливом на динаміку трудових правовідносин;

2) за моментом ініціювання проведення оцінки професійного рівня; 3) за

обов’язковістю проходження; 4) за періодичністю проведення;

 відмежування атестації від суміжних правових категорій

(випробування при прийнятті на роботу, щорічна оцінки державних

службовців від інших видів атестацій), що проведено за такими ознаками: 1)

за метою; 2) за порядком встановлення (проведення); 3) за періодичністю; 4)

за суб’єктом, що здійснює оцінку; 5) за правовими наслідками;

 аналіз зарубіжного законодавства щодо порядку правового

регулювання оцінки професійного рівня працівників. Визначено, що: 1)

випробування при прийнятті на роботу та документально ознайомча

практика є найбільш поширеними способами перевірки професійного рівня

працівників, які використовуються для загальної категорії працівників; 2)

атестація працівників застосовується як окремий спосіб визначення

професійного рівня працівників, що спрямований на визначення професійно

важливих якостей, з метою підвищення ефективності використання трудових

ресурсів. Результати атестації впливають на динаміку трудових відносин,

оскільки на їх основі приймається рішення про: продовження трудових

відносин, зміну істотних умов трудового договору у зв’язку з встановленням

невідповідності працівника або їх припинення у випадку неможливості

виконання ним своїх професійних обов’язків через недостатній рівень

компетентності; 3) конкурсний відбір розглядається як демократичний спосіб

проведення добору кадрів на державну службу, який, по-перше, забезпечує

створення рівних можливостей реалізації права на працю громадянами, подруге, створює умови добору найбільш компетентних осіб з усіх бажаючих

реалізувати своє право на працю;

 відмежування випробування при прийнятті на роботу від

суміжних правових категорій (стажування, конкурсного відбору),

11

щопроведено за такими ознаками: 1) за метою; 2) за порядком встановлення

(проведення); 3) за періодичністю; 4) за суб’єктом, що здійснює оцінку; 5) за

правовими наслідками.

Практичне значення одержаних результатів. Матеріали дисертації

можуть сприяти подальшим розробкам:

 у науково-дослідницькій сфері –з метою подальших загальних і

спеціальних наукових досліджень теоретичних і практичних проблем

правового регулювання оцінки професійного рівня працівників;

 у правотворчості –в процесі підготовки проектів нових і

вдосконалення чинних нормативно-правових актів щодо правового

регулювання процедури випробування при прийнятті на роботу,

документально ознайомчої практики, конкурсного відбору, атестації,

стажування;

 у правозастосовній діяльності одержані результати дозволять

покращити практичну діяльність з правового захисту сторін трудового

договору та відновлення їх порушених прав;

 в учбовому процесі ключові положення та висновки дисертації

можуть бути використані під час викладання дисциплін «Трудове право

України», «Проблеми трудового права», «Правове регулювання праці в

ринкових відносинах», «Порівняльне трудове право» та інших спецкурсів з

цього напрямку у вищих юридичних закладах освіти, у процесі опрацювання

та вдосконалення робочих програм і планів, при написанні підручників та

навчальних посібників.

Апробація результатів дисертації. Робота виконана й обговорена на

кафедрі трудового права та права соціального забезпечення юридичного

факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Результати дисертаційного дослідження були апробовані на міжнародних та

всеукраїнських науково-практичних конференціях та семінарах, зокрема:

«Особенности адаптации законодательства Молдовы и Украины к

законодательству Европейского Союза: Международная научно-

12

практическая конференция» ( г.Кишинев, 27-28 марта 2015 г.); «Тенденції

розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення:

матеріали ІІ Міжнародної науково-практичної конференції» ( м.Київ, 21-22

квітня 2016 р.); «Актуальні питання державотворення в Україні: матеріали

Міжнародної науково-практичної конференції» (м.Київ, 20 травня 2016 р.);

«Проблеми кодифікації трудового законодавства України: матеріали

всеукраїнської науково-практичної конференції» ( м. Київ, 26 квітня 2017 р.).

Публікації. Ключові теоретичні і практичні положення проведеного

дослідження знайшли відображення у 10 наукових працях, з яких 6

опубліковані у фахових наукових виданнях (у тому числі одна в зарубіжному

науковому виданні), а також у 4-х тезах доповідей і наукових повідомлень на

вказаних конференціях.

ВИСНОВКИ

Урезультатіпроведеногодисертаційногодослідженняяке

формувалосянаосновіаналізусучасноїзаконодавчоїбазитанорм

зарубіжнихдержавкотріспрямованінапроцесправовогорегулювання

процедуриоцінкипрофесійногорівняпрацівниківопрацюваннянаукових

працьвітчизнянихтазарубіжнихавторівщодоокремихаспектівправового

регулюваннятрудовихтапов’язанихзнимивідносинавторомсформована

власнапозиціястосовноправовогорегулюванняпитанняоцінки

професійногорівняпрацівниківтанаїїосновірозробленотасформованоряд

висновківпропозиційтарекомендацій

Визначенощосукупністьнормправаякірегулюютьвідносиниз

приводуоцінкипрофесійногорівняпрацівниківнеобхідновиокремитив

самостійнийінституттрудовогоправа–оцінкапрофесійногорівня

працівниківДанапозиціяобумовлюєтьсятимщонормамтрудовогоправа

притаманнінаступніознакиякіхарактеризуютьпередумовидлявиділення

окремогоінститутупоширеннясферивикористанняоцінкипрофесійного

рівняпрацівниківтазапровадженняновихспособівоцінкиякінаданийчас

неврегульованінормамитрудовогоправавпливрезультатівоцінки

професійногорівняпрацівниківякюридичногофактунадинамікутрудових

відносинзбільшенняобсягуправовихнормщорегулюютьокреміспособи

оцінкипрофесійногорівняпрацівниківнаявністьзагальноїмети

Професійнийрівень–цесукупністьякіснихтакількісних

показниківпраціяківідображаютьздібностіпрацівникадоефективного

виконанняпрофесійнихобов’язківПрофесійнийрівеньпрацівника

формуєтьсянаосновінаступнихелементівкваліфікаційнихякостейділових

якостейпсихофізіологічнихякостейособистіснихякостейморальноетичнихякостейстажуроботирезультатіввиконуваноїроботи

Оцінкапрофесійногорівня–цезаконодавчопередбачена

процедуравизначенняпрофесійноважливихякостейпрацівникаякі



виражаютьсявйогоякіснихтакількіснихпоказникахпрацізметою

прийняттяуподальшомунаосновіотриманихданихвідповідних

організаційноуправлінськихрішеньщодопідвищенняефективності

використаннятрудовихресурсів

Наосновіаналізутасистематизаціїпринципівякіпритаманні

різнимспособамоцінкипрофесійногорівняпрацівниківвиокремлено

основніпринципищовластивіінститутуоцінкипрофесійногорівня

працівниківдоякихналежатьзагальноправовітаспеціальніпринципиДо

загальноправовихслідвіднестипринципизаконностігласностірівностіта

об’єктивностіСпеціальнимипринципамиякіхарактернідляоцінки

професійногорівняпрацівниківєпринципибезпосередньоїучасті

визначеностівимогпоєднанняінтересівсторінтрудовихвідносин

Виокремленофункціїякіпритаманніоцінціпрофесійногорівня

працівниківякокремомуінститутугалузітрудовогоправавиробнича–

нормиінститутуспрямованінавизначеннянайбільшкомпетентних

працівниківоднимзпоказниківякийхарактеризуєуспішністьвиконання

працівникомсвоїпрофесійнихобов’язківєрезультативиконаноїроботи

прогностична–завдякиотриманійінформаціїроботодавецьмаєможливість

апрогнозуватиполітикуроботизкадрамибплануватишляхипідвищення

масштабіввиробництвавиховна–стимулюєпрацівникадосумлінного

виконаннятрудовихобов’язківщопередбачаєдотриманнявисоких

моральноетичнихправилоскількидлядеякихкатегорійпрацівників

наявністьданихякостейєобов’язковимелементомїхпрофесійногорівня

оціночна–нормитрудовогоправаякірегулюютьпорядокоцінки

професійногорівняспрямованінавизначеннярівняпрофесійної

компетентностіпрацівниказметоювстановленнявідповідностічи

невідповідностівиконуванійроботічипосадінаякувінпретендує

статусна–передбачаєщонормиінститутуоцінкипрофесійногорівня

працівниківмаютьбезпосереднійвпливнарівеньсвободилюдиничерезяку

визначаєтьсяїїстатусусуспільствіінформаційна–завдякиоцінці



професійногорівняуроботодавцявиникаєможливістьотриматиоб’єктивну

інформаціюпростанпрофесійноїкомпетентностітрудовихресурсівякі

задіянінавиробництвічибажаютьпрацевлаштуватисяосвітня–норми

даногоінститутуспонукаютьпрацівниківдосистематичногопідвищення

своїхзнаньуміньтанавичок

Зметоювпорядкуваннязастосуваннярізноманітнихспособів

оцінкипрофесійногорівняпрацівниківзапропонованаїхкласифікаціяза

такимикритеріямизалежновідвпливунадинамікутрудовихвідносина

впливаютьнавиникненнятрудовихвідносиндокументальноознайомча

практикаспівбесідаконкурснийвідбірбвпливаютьнапродовженнята

змінутрудовихвідносинвипробуванняприприйняттінароботуатестація

щорічнеоцінюваннядержавнихслужбовцівстажуванняввпливаютьна

припиненнятрудовихвідносинатестаціявипробуванняприприйняттіна

роботущорічнеоцінюваннядержавнихслужбовцівзалежновідмоменту

ініціюванняпроведенняпроцедуриоцінкипрофесійногорівняїхможна

поділитинатіякіапроводятьсядовиникненнятрудовихвідносин

документальноознайомчапрактикаспівбесідаконкурснийвідбірб

проводятьсяпідчасдіїтрудовихвідносинвипробуванняприприйняттіна

роботустажуванняатестаціящорічнеоцінюваннядержавнихслужбовців

залежновідобов’язковостіпроходженняаобов’язковідокументальноознайомчапрактикаатестаціятащорічнеоцінюваннядержавних

службовціввипробуванняприприйняттінароботутаконкурснийвідбірдля

деякихкатегорійпрацівниківбфакультативнівипробуванняпри

прийняттінароботустажуванняперевірканаполіграфізалежновід

періодичностіпроведенняаперіодичніатестаціящорічнеоцінювання

державнихслужбовцівстажуваннябразовідокументальноознайомча

процедуравипробуванняприприйняттінароботуспівбесідаконкурсний

відбір

Генезисправовогорегулюванняоцінкипрофесійногорівня

працівниківскладаєтьсязтакихперіодів



період–зародженняокремихправовихспособівспрямованихна

визначенняпрофесійногорівняпрацівниківдорокуякий

характеризуєтьсяскасуваннямкріпосногоправатазародженнямпрототипу

сучаснихтрудовихвідносиняківимагалидержавногорегулюванняПитання

правовогорегулюваннязнайшлосвоєзакріпленняуцарськихзаконахщо

передбачалидлядеякихкатегорійпрацівниківскладанняіспитівякімалиб

засвідчуватинаявністьупрацівникавідповідноїкваліфікаціїдлявиконання

трудовихобов’язківОсобливістюправовогорегулюванняоцінки

професійногорівняможнаназватитещонормиякимималикеруватися

сторонитрудовихвідносиннемістиливказівокщодопроцесуального

порядкупроведенняоцінкиавизначалилишеобов’язкиякиммає

відповідатипрацівник

період–становленняправовогорегулюванняоцінкипрофесійного

рівняпрацівниківзрокупорікщохарактеризуєтьсяприйняттям

першогокодифікованогозаконуякиймаврегулюватисуспільнівідносиниу

сферіпраціВінрегламентувавпитанняпроведеннявипробуванняпри

прийняттінароботутаучнівськогодоговорустажуваннянормиж

підзаконнихактіввпроваджувализастосуванняконкурсноговідбору

період–подальшийрозвитокправовогорегулюванняоцінки

професійногорівняпрацівниківзрокупоріккотрий

характеризуєтьсяусвідомленнямрадянськоювладоюнеобхідностіперегляду

положеньщодоправовогорегулюванняоцінкипрофесійногорівня

працівниківВипробуванняприприйняттінароботупочинаєрозглядатисяне

якпроцедуращопередуєвиникненнютрудовихвідносинаякпроцедура

якавпливаєнадинамікутрудовихвідносинконкурснийвідбіртаатестація

знаходятьбільшширокезастосуванняякспособивизначеннякомпетентних

працівниківшляхомздійсненняоцінкиїхпрофесійноважливихякостейТак

атестаціяякспосібперіодичноїперевіркивідповідностіпрацівниказайманій

посадівикористовуєтьсяякефективнийспосібстимулюванняпрацівниківдо

підвищеннярезультатіввиробництваКонкурснийвідбірзастосовуєтьсяяк



спосібдоборунайбільшкомпетентнихкадрівнакерівніпосадистратегічно

важливихпідприємствустановтаорганізацій

період–правоверегулюванняоцінкипрофесійногорівня

працівниківурокинезалежностіУкраїнирокудосьогоденнянорми

якогозазнаютьзначногодоопрацюваннязметоюприведенняувідповідність

досучаснихумовгосподарюванняДонайважливішихподійданогоперіоду

слідвіднеститакіконкурснийвідбірвизнаєтьсяобов’язковимдлявступуна

державнуслужбузприйняттямЗаконуУкраїниПропрофесійнийрозвиток

працівниківатестаціятрансформуєтьсязпроцедуриоцінкипрофесійного

рівнякатегорійпрацівниківзіспеціальноютрудовоюправоздатністюдо

способуперевіркипрофесійногорівнявсіхкатегорійпрацівниківВиникають

новіспособиперевіркипрофесійногорівняпрацівниківасамещорічна

оцінкадержавнихслужбовцівперевірканаполіграфікваліфікаційнийіспит

сертифікуваннятаінші

Основнимиособливостямиправовогорегулюванняоцінки

професійногорівняпрацівниківузарубіжнихкраїнахє

порядокоцінкипрофесійногорівняпрацівниківрегулюютьсяне

лишецентральнимзакономпропрацюайгалузевимитапідзаконними

нормативноправовимиактами

найбільшпоширенимиспособамиоцінкипрофесійногорівня

працівниківзазарубіжнимзаконодавствомєдокументальноознайомча

процедуравипробуванняприприйняттінароботуатестаціятаконкурсний

відбір

результатиоцінкипрофесійногорівнямаютьюридичнінаслідки

яківиражаютьсяуформіукладеннятрудовогодоговорувідмовівукладенні

трудовогодоговорузмініістотнихумовтрудовогодоговорурозірванні

трудовогодоговору

Визначенощовипробуванняприприйняттінароботує

самостійнимспособомвизначенняпрофесійногорівняпрацівниківякий

використовуєтьсязметоюпідвищенняефективностіпроведенняпроцедури



доборукадрівВипробуванняприприйняттінароботузазагальним

правиломмаєрозглядатисяякфакультативнаумоватрудовогодоговору

головнимзавданнямякоїєвизначеннявідповідностіпрацівника

запропонованійроботішляхомперевіркивідповідностійогоділовихякостей

вимогамякіставлятьсядозайманоїпосадизгіднозтрудовоюфункцією

зазначеноюутрудовомудоговоріРезультативипробуванняприприйнятті

нароботуякспосібоцінкипрофесійногорівнямаютьбезпосереднійвпливна

динамікутрудовихвідносинякавиражаєтьсяуформіпродовженнядії

трудовихвідносинчирозірваннятрудовогодоговорузпрацівникомзап

чстКЗпП

Атестаціямаєрозглядатисяяксамостійнийспосібоцінки

професійногорівняякийможезастосовуватисядобудьякоїкатегорії

працівниківтапередбачаєобов’язковуперіодичнупроцедурувстановлення

відповідностіпрацівниказайманійпосадішляхомкомплексногоаналізуїх

якіснихтакількіснихпоказниківяківідображаютьефективністьвиконання

нимисвоїхпосадовихобов’язківтаєпередумовоюдляформування

кадровогорезервузнайбільшкомпетентнихпрацівниківзметоюїх

просуванняпокар’єрнійслужбі

Документальноознайомчапрактикамаєрозглядатисявдвох

аспектахпопершеяксамостійнийспосібвизначенняпрофесійногорівня

працівниківподругеякодинзетапівскладнихконструкційоцінки

професійногорівняпрацівниківдоякихслідвідноситиконкурснийвідбірта

атестаціюЗавданнямдокументальноознайомчоїпрактикиєвизначення

кваліфікаційнихпрофесійнихпсихофізіологічнихаінколиікількісних

показниківпраціякіхарактеризуютьрівеньпрофесійноїкомпетентності

працівникаНаслідкомпроведеннядокументальноознайомчоїпроцедурияк

самостійногоспособувизначенняпрофесійногорівняпрацівникаєукладання

чивідмовавідукладаннятрудовогодоговоруНаслідкамивикористання

документальноознайомчоїпрактикиякетапуконкурсноговідборуєдопуск



доподальшоїучастіуньомучиприйняттярішенняпровиключенняз

конкурсуузв’язкузневідповідністюпрацівникавстановленимвимогам

Правоверегулюванняоцінкипрофесійногорівняпрацівників

потребуєвдосконаленнятомувроботісформульованонаступніпропозиціїв

означеномунапрямку

чстКЗпПвикластивнаступнійредакціїВипробуванняне

встановлюєтьсяприприйняттінароботуанеповнолітніхбзвільненихз

військовоїчиальтернативноїневійськовоїслужбияківпершестаютьдо

роботипротягомрокупіслятакогозвільненнявпризначенихнапосадуг

обранихнапосадудержавноїслужбиґякіпройшлистажуваннязвідривом

відосновноїроботидякізакінчилипрофесійнотехнічнічивищінавчальні

закладиівпершестаютьдороботизаздобутоюпрофесієюспеціальністю

евагітнихжінокіжінокякімаютьдітейвікомдотрьохроківєякі

запрошенінароботувпорядкупереведеннявідіншогороботодавцяза

погодженнямміжроботодавцямижосібзінвалідністюнаправленихна

роботувідповіднодорекомендаціймедикосоціальноїекспертизиззякими

укладаєтьсятрудовийдоговірстрокомдоодногорокуивнутрішньо

переміщенихосіб

чстКЗпПвикластивнаступнійредакціїУразі

встановленнявласникомабоуповноваженимниморганомневідповідності

працівниказайманійпосадінаякуйогоприйнятоабовиконуванійроботі

вінмаєправопротягомстрокувипробуваннязвільнититакогопрацівника

письмовопопередившийогопроцезатридніувипадкувстановлення

тривалостівипробуванняодинмісяцьзашістьднів–увипадкутривалості

випробуваннявідодногододвохмісяцівтадев’ятиднівякщотривалість

випробуванняперевищуєдвамісяці

стКЗпПдоповнитипіслясліввідмовиабоухиленнявід

обов’язковихмедичнихоглядівнавчанняінструктажуіперевіркизнаньз

охоронипрацітапротипожежноїохоронисловамивідмовивід

проходженняперіодичноїатестації