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

Проблемы правового регулирования подбора, использования и профессионального обучения кадров в организации

**Год:**

2005

**Автор научной работы:**

Артемова, Марина Викторовна

**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 Артемова, Марина Викторовна

Введение.

Глава 1. Правовое регулирование управления трудовыми ресурсами организации

§1. Правовой механизм управления трудовыми ресурсами.

§ 2 Правовые формы управления трудовыми ресурсами.

Глава 2. Подбор кадров и его правовые формы

§ 1. Понятие подбора кадров.

§ 2. Общие и специальные правовые формы подбора кадров

Глава 3. Использование кадров и его правовые формы

§1. Понятие использования кадров. Рациональная организация труда.

§2. Правовые формы использования кадров.

Глава 4. Профессиональное обучение кадров и его правовые формы

§1. Понятие профессионального обучения кадров в организации.

§2. Правовые формы профессионального обучения кадров в организации.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Проблемы правового регулирования подбора, использования и профессионального обучения кадров в организации"

Актуальность темы исследования

В современных российских условиях осмысление процессов управления трудовыми ресурсами приобретает новый и актуальный смысл.

Научная и рациональная организация труда помогает трудиться более продуктивно, принося процветание и работнику, и организации.

Выработка новых юридических подходов для решения кадровой проблемы является насущной задачей в условиях становления новой экономики России и процессов реформирования.

Деятельность работодателя по управлению трудовыми ресурсами находится в сфере регулирования трудового права. Трудовое право регламентирует механизм его правового регулирования. Устанавливая общие нормы и правила, определяя взаимные права и обязанности субъектов, меры ответственности, трудовое право также содержит правовые формы решения проблемных ситуаций. Организационно-правовые формы управления трудовыми ресурсами являются, по нашему мнению, одним из самых эффективных механизмов воздействия на кадровую политику организации.

Основными направлениями работы с кадрами являются подбор, использование и профессиональное обучение кадров. Правовые формы подбора, использования и профессионального обучения кадров в организации есть средства воздействия на общественные отношения в сфере коллективного труда. Это правовые инструменты, способствующие рациональной и научной организации труда, повышению эффективности общественного производства.

Следует отметить, что предмет настоящего исследования мало изучен юриспруденцией. Постановка обозначенных автором вопросов в качестве направлений будущего развития науки трудового права чрезвычайно редка для современных научных публикаций.

Если формы подбора и профессионального обучения кадров в организации изучались и описывались отдельными авторами

К.П.Уржинский, A.C.Пашков, Т.В.Иванкина, Е.В.Магницкая, С.А.Иванов, Ю.Н. Полетаев, Э.Н. Бондаренко, Л.И.Лазор, А.И. Ставцева), то стадия использования кадров впервые институционально выделена и подробно рассмотрена в настоящей диссертации.

Ранее проведенные исследования сформулировали попятие правового регулирования кадровой политики, роль государства в регулировании общественной кооперации труда, принципы управления кадрами, принципы трудоустройства. Исследованы и описаны некоторые правовые формы содействия в трудоустройстве, отдельные формы подбора и профессионального обучения кадров. Однако названные исследования носили фрагментарный характер, не давали представления о всей картине кадровой политики. Кроме того, они были подготовлены в советский период, следовательно, не могут -применяться в полной мере в современных условиях, т.к. изменились фундаментальные принципы управления трудовыми ресурсами. Так, в советский период основным субъектом управления кадровыми процессами являлось государство как собственник средств производства. Ныне же центр управления трудовыми ресурсами сместился на уровень конкретной организации, и единственным субъектом управления является работодатель (государственное, муниципальное или частное образование).

Так же следует указать, что теорией трудового права не изучены понятие, сущность и классификация правовых форм подбора, использования яг - \* и профессионального обучения кадров в организации, что отрицательно сказывается на практической- реализации норм, регулирующих работу с кадрами.

В юридической литературе отсутствует комплексное научное обобщение правовых форм управления трудовыми ресурсами. Между тем, такое обобщение позволит продемонстрировать весь арсенал средств оптимального управления персоналом организации и одновременно обозначить границы правомерного поведения работодателя, которые он не должен переступать, реализуя свою управленческую власть.

Действующим трудовым законодательством недостаточно уделено внимания проблеме гарантий для трудоустраиваемых лиц при осуществлении работодателем предварительных собеседований, анкетирований, тестирований, запросов и проверок персональных данных. Не регламентировано применение кадрового резерва в целях управления системой продвижения по службе.

Цели и задачи исследования

Целью исследования является комплексное изучение проблем правового регулирования управления трудовыми ресурсами в рамках конкретной организации. Непосредственный предмет исследования это правовые формы подбора, использования и профессионального обучения кадров.

Как следует из темы диссертационного исследования, будут изучены только направления работы с кадрами, реализуемые в отдельно взятой организации. Это обусловлено тем, что в современных условиях главным субъектом управления трудовыми ресурсами является работодатель. Т.е. кадровая политика реализуется не на государственном уровне, а на уровне отдельной производственной единицы (организации).

Исходя из поставленной цели, в ходе исследования необходимо решить следующие задачи:

- Определить юридическое содержание понятия управления трудовыми ресурсами и его элементов: подбора, использования и профессионального обучения кадров в организации.

- Научно обосновать тезис о том, что закрепленные законодательством организационно-правовые формы подбора, использования и профессионального обучения кадров являются средствами правового регулирования отношений, возникающих в процессе управления трудовыми ресурсами.

Охарактеризовать понятие организационно-правовой формы применительно к понятийному аппарату науки трудового права и настоящего исследования.

- Дать классификацию правовых форм подбора, использования и профессионального обучения кадров в организации, сравнить их с зарубежными правовыми аналогами.

- Обозначить проблемы правового регулирования подбора, расстановки, использования и профессионального обучения кадров и подготовить предложения по совершенствованию действующего законодательства.

- Разработать практические рекомендации для правоприменителей и субъектов соответствующих правоотношений.

Теоретические и методологические основы исследования

Для решения целей и задач, поставленных темой диссертационного исследования, используется совокупность обще- и частнонаучных методов. Широко применен метод системного и структурного анализа, исторический и сравнительный методы (сравнительное правоведение).

Особое значение для настоящего научного исследования приобрел функциональный метод.

Учитывая комплексность и многоплановость кадровой проблемы, для ее изучения широко использовались данные социологии, психологии, экономики, статистики, теории управления.

Теоретическую основу исследования составляют фундаментальные идеи отечественной теории права: работы Н.Г.Ллександрова, А.Л.Абрамовой, Б.К.Бегичева, Л.Ю.Бугрова, И.С.Войтинского, Л.Я.Гинцбурга, С.Ю.Головиной, К.П.Горшенина, К.Н.Гусова, В.М.Догадова, А.Д.Зайкина, М.Л.Захарова, С.А.Иванова, Р.А.Ивановой, И.Я.Киселева, A.M.Куренного, К.Д.Крылова, Р.З.Лившица, М.В.Лушниковой, С.П.Маврипа, О.М.Медведева, В.К.Миронова, М.В.Молодцова, В.И.Никитинского, А.Ф.Нуртдиновой, Ю.П.Орловского, А.Е.Пашерстника, А.С.Пашкова, Ю.Н.Полетаева, В.Н.Скобелкина, О.В.Смирнова, В.И. Смолярчук, И.О.Снигирсвой, А.И.Ставцевой, Л.А.Сыроватской, Л.С.Таль, В.Н.Толкуновой, Э.Г.Тучковой, К.П.Уржинского, Е.Б.Хохлова, О.С.Хохряковой, А.И.Шебановой.

Большую роль при освещении общетеоретических вопросов диссертации сыграли труды: С.С.Алексеева, О.С.Иоффе, Н.М.Коркунова, Р.О.Халфиной, Л.С.Явича, О.Э.Лейста, С.Н.Братусь.

Эмпирическую основу исследования составляет комплекс норм и институтов трудового права, регулирующих вопросы подбора, использования и профессионального обучения кадров в организации, а также практический опыт автора по разработке программы кадровой стратегии организации.

Научная новизна диссертационного исследования

Диссертация представляет собой первое в современной правовой науке комплексное, монографическое, аналитическое исследование проблем правового регулирования форм управления трудовыми ресурсами. Она является научным обращением к практической функции трудового права, его роли в регулировании кадровой политики.

В работе проведено углубленное изучение отдельных норм и институтов трудового права, которые можно отнести к числу правовых форм подбора, использования и профессионального обучения кадров в организации.

В диссертационном исследовании сформулированы новые научные выводы, положения и рекомендации, которые выносятся на защи ту:

- В современных условиях центр управления трудовыми ресурсами смещается (по сравнению с советским периодом) на уровень конкретной организации, а единственным субъектом управления является работодатель.

- Основными направлениями работы с кадрами являются подбор, использование и профессиональное обучение. Организационно-правовые формы их осуществления играют ключевую роль в правовом механизме управления трудовыми ресурсами.

Организационно-правовые формы подбора, использования и профессионального обучения кадров являются наиболее оптимальными и рациональными способами разрешения вопросов кадровой политики. Они содержат в себе готовые способы решения практических задач, как то: укомплектование штатов; использование трудовых ресурсов, профессиональное обучение персонала.

- Правовые формы подбора кадров - это урегулированные нормами трудового права порядок и условия привлечения, отбора и приема на работу кадров.

К специальным правовым формам подбора кадров относятся: избрание (выборы) на должность; избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности; назначение на должность или утверждение в должности; целевая контрактная подготовка специалистов; прием специалистов, подготовленных в соответствии с Государственным планом подготовки управленческих кадров; подбор кадров, принимаемых по квоте.

Специфика каждой названной правовой формы подбора кадров раскрывает проблемы правового регулирования приема новых работников в организацию.

- Правовые формы использования кадров — это урегулированные нормами трудового права порядок и условия расстановки и распределения кадров, применения их труда, управления мотивацией и карьерой работников, а также оценки квалификации работников. Это общесобирательное понятие, объединяющее множество направлений работы с принятыми в организацию кадрами.

Расстановка, распределение кадров и применение их труда осуществляется в правовой форме трудового договора.

Управление мотивацией работников производится с помощью применения мер поощрений и ответственности в трудовом праве.

Оценка квалификации работников проводится работодателем в правовых формах аттестации, испытания при приеме па работу, а также квалификационного экзамена для государственных гражданских служащих.

Для управления карьерой и системой продвижения по службе работодатель вправе создавать кадровый резерв в организации.

- Правовыми формами профессионального обучения кадров являются урегулированные нормами трудового права порядок и условия проведения мероприятий по первоначальной профессиональной подготовке; углублению или улучшению профессиональных знаний, опыта и мастерства работников данной организации, а также по освоению ими новой или смежной профессии в соответствии с требованиями научно-технического прогресса.

Правовой формой профессионального обучения непосредственно в организации работодателя является ученический договор.

Вид правовой формы обучения в образовательных учреждениях профессионального и дополнительного образования зависит от организационной формы такого обучения, а также типа образовательного заведения.

Правовой формой обучения может быть контракт со специалистом, направляемым на подготовку в соответствии с Государственным планом подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации, договор об оказании образовательных услуг.

- Анализ имеющейся законодательной базы по проблеме управления трудовыми ресурсами выявляет в ней множество пробелов, противоречивость и не ориентированность на современные экономические условия. Законодательство о правовых формах подбора, использования и профессионального обучения кадров в организации нуждается в доработке.

Теоретическая и практическая значимость исследования

Теоретическое значение диссертации состоит в том, что ома является первым обобщенным комплексным анализом проблем правового регулирования подбора, использования и профессионального обучения кадров в организации.

Характерной чертой настоящего исследования является его исключительно практическая ориентированность. Выводы диссертации позволят информировать участников отношений в сфере коллективного труда о способах правового воздействия на процесс управления трудовыми ресурсами.

Полученные в ходе научного исследования данные могут использоваться не только для изучения смежных юридических институтов, но и иными науками, изучающими кадровые проблемы.

Апробация результатов исследования

Диссертационное исследование выполнено и обсуждено па кафедре трудового права и права социального обеспечения Московской Государственной Юридической Академии.

Промежуточные результаты научного исследования опубликованы в научном журнале и сборнике научных статей.

Выводы, полученные в результате изучения темы, апробированы в ходе практической работы автора в исполнительном органе местного самоуправления — администрации Одинцовского района Московской области. Свое выражение они получили при разработке Программы развития кадрового потенциала местных органов власти Одинцовского района.

Материалы диссертационного исследования могут использоваться для дальнейшего углубленного изучения проблем правового регулирования управления трудовыми ресурсами; применяться в учебном процессе. Практические предложения по совершенствованию законодательной базы могут быть востребованы при подготовке законопроектов о внесении изменений в ТК РФ и иные нормативные акты.

Структура диссертации определяется целью и задачами исследования. Работа состоит из введения, четырех глав, объединяющих восемь параграфов, заключения, списка использованной литературы и нормативно-правовых актов по рассматриваемой проблеме.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Артемова, Марина Викторовна

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Поставив общую цель исследования проблемы правового регулирования кадровой политики, автор настоящей работы попытался решить ее с помощью изучения частной проблемы организационно-правовых форм управления трудовыми ресурсами.

Подбор, использование и профессиональное обучение кадров, являясь основными направлениями работы с кадрами, специфичным образом раскрывают его содержание. Чтобы познать механизм правового регулирования управления трудовыми ресурсами, следует раскрыть содержание правовых форм подбора, использования и профессионального обучения кадров.

Полученные в процессе научного исследования данные позволяют последовательно рассмотреть функциональные элементы управления трудовыми ресурсами; выявить общие закономерности; определить дальнейшие пути развития трудового законодательства в целях повышения производительности труда.

Полагаем также, что тема диссертационного исследования по-новому раскрывает механизм реализации производственно-хозяйственной функции трудового права в рамках действующей организации.

На основе проведенного диссертационного исследования автором получены следующие основные выводы:

- В современных условиях центр управления трудовыми ресурсами смещается (по сравнению с советским периодом) на уровень конкретной организации, а единственным субъектом управления является работодатель.

- Основными направлениями работы с кадрами являются подбор, использование и профессиональное обучение. Организационно-правовые формы их осуществления играют ключевую роль в правовом механизме управления трудовыми ресурсами.

Организационно-правовые формы подбора, использования и профессионального обучения кадров являются наиболее оптимальными и рациональными способами разрешения проблемных вопросов кадровой политики. Они содержат в себе готовые способы решения практических задач, как то: укомплектование штатов; использование трудовых ресурсов, профессиональное обучение персонала.

- Правовые формы подбора кадров — это урегулированные нормами трудового права порядок и условия привлечения, отбора и приема на работу кадров.

К специальным правовым формам подбора кадров относятся: избрание (выборы) на должность; избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности; назначение на должность или утверждение в должности; целевая контрактная подготовка специалистов; прием специалистов, подготовленных в соответствии с Государственным планом подготовки управленческих кадров; подбор кадров, принимаемых по квоте.

Специфика каждой названной правовой формы подбора кадров есть способ решения общих и уникальных задач при приеме новых сотрудников в организацию.

- Правовые формы использования кадров — это урегулированные нормами трудового права порядок и условия расстановки и распределения кадров, применения их труда, управления мотивацией и карьерой работников, а также оценки квалификации работников. Это общесобирательное понятие, объединяющее множество направлений работы с кадрами.

Расстановка, распределение кадров и применение их труда осуществляется в правовой форме трудового договора.

Управление мотивацией работников производится с помощью применения мер поощрений и ответственности в трудовом праве.

Оценка квалификации работников проводится работодателем в правовых формах аттестации, испытания при приеме на работу, а также квалификационного экзамена для государственных гражданских служащих.

Для управления карьерой и системой продвижения по службе работодатель вправе создавать кадровый резерв в организации.

- Правовыми формами профессионального обучения кадров являются урегулированные нормами трудового права порядок и условия проведения мероприятий по первоначальной профессиональной подготовке; углублению или улучшению профессиональных знаний, опыта и мастерства работников данной организации а также по освоению ими новой или смежной профессии в соответствии с требованиями научно-технического прогресса.

Правовой формой профессионального обучения непосредственно в организации работодателя является ученический договор. Вид правовой формы профессионального обучения в образовательных учреждениях профессионального и дополнительного образования зависит от организационной формы такого обучения, а также типа образовательного заведения.

Правовой формой обучения может быть контракт со специалистом, направляемым на подготовку в соответствии с Государственным планом подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации, договор об оказании образовательных услуг.

- Оценка имеющейся законодательной базы по проблемам управления трудовыми ресурсами выявляет ее противоречивость и не ориентированность на современные экономические условия. Во многом, это результат недостатка теоретической «подпитки» законодателя по проблемам рациональной и научной организации кадровой политики.

Считаем необходимым введение в понятийный аппарат трудового права следующих понятий, раскрывающих механизм правового регулирования управления трудовыми ресурсами:

- посредник при трудоустройстве и подборе кадров;

- использование кадров;

- управление мотивацией кадров;

- управление карьерой и продвижение по службе;

- кадровый резерв;

- профессиональное развитие кадров.

Заимствованные по большей части из экономической науки, эти понятия имеют также строгое юридическое содержание и способствуют реализации хозяйственной и прикладной функции трудового права. Полагаем, что каждый из названных терминов нуждается в юридическом осмыслении. Часть терминов подлежат включению в трудовое законодательство, поскольку способствуют реализации отраслевых принципов трудового права, а также трудовых прав работников, как то: «посредник при трудоустройстве и подборе кадров»; «управление карьерой и продвижение по службе»; «кадровый резерв».

Определив названные термины, автор поставил новые научные задачи, ориентирующие на дальнейшую теоретическую и практическую работу.

Диссертационное исследование также позволило выявить ряд недостатков современного трудового законодательства, препятствующих становлению эффективной кадровой работы в рамках отдельной организации.

Предлагаются следующие меры, способствующие в своей совокупности повышению качества кадровой политики и росту производительности труда.

Общие вопросы:

- Требуется обозначение общих принципов управления трудовыми ресурсами, принципов подбора, использования и повышения квалификации кадров, законодательное закрепление организационно-правовых форм управления трудовыми ресурсами. Особо важно установить защитные меры для работника, в том числе, касающиеся его личного достоинства и личных неимущественных прав, а также повысить роль работника в управлении организацией.

В сфере регулирования подбора кадров:

- В целях распространения сферы действия норм о гарантиях для трудоустраиваемых лиц на первый этап подбора кадров необходимо представить название ст. 64 ТК РФ в следующей редакции: «Гарантии при подборе кадров и заключении трудового договора».

- Добавить в признаки запрещенной дискриминации при подборе кадров (ст. 64 ТК РФ) такие как: возраст претендента на должность, ограничения трудоспособности, сексуальная ориентация.

- Дополнить ст. 64 ТК РФ нормой о запрете для работодателя в объявлениях об имеющихся вакансиях указывать требования к возрасту, полу, наличию регистрации по месту жительства претендентов и иные требования, создающие прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при подборе кадров и заключении трудового договора, кроме случаев, когда это вызвано спецификой трудовой функции или трудовой связи.

Установить ответственность работодателя за недостоверную информацию о заработной плате, содержании и условиях труда в рекламных объявлениях об имеющихся вакансиях.

Запретить работодателю при применении в процессе отбора кадров анкетирований и тестов включать в них вопросы, которые носят заведомо личный или интимный характер, не относятся к личности испытуемого или носят провокационный характер (о заболеваниях, в том числе психических, у родственников претендента на должность, о его материальном положении, взглядах на религию, о национальности, личной жизни, намерении завести детей, о количестве детей, наличии или отсутствии супруга и другие).

- Для успешного применения норм о защите персональных данных работника при подборе кадров следует уточнить (законодательно или на уровне Постановления Пленума Верховного Суда), что нормы Главы 14 ТК РФ распространяются не только на период действия трудового договора, но и на весь процесс трудоустройства у данного работодателя, в том числе на процедуры отбора кадров.

- Дополнить ТК РФ и нормативные акты о конкурсной форме подбора кадров нормами об установлении срока, в течение которого работодатель обязан заключить трудовой договор с лицом, победившем в конкурсе (в течение 30 дней). В случае отказа в заключении трудового договора, за ним должно быть закреплено право обжаловать необоснованный отказ в приеме на работу (как индивидуальный трудовой спор, вытекающий из правоотношения по трудоустройству у данного работодателя).

В сфере регулирования использования кадров:

В целях защиты трудовых прав работников, исключения субъективизма и усиления роли аттестации как правовой формы оценки квалификации в ТК РФ следует обозначить в качестве основных критериев оценки - профессиональный и моральный.

- Включить в основные права работников (ст.21 ТК РФ) право на продвижение по службе без всякой дискриминации с учетом производительности труда, квалификации, стажа работы по специальности, а также результатов профессионального обучения по направлению данного работодателя.

- Включить в ТК РФ определение термина «управление карьерой (или продвижение по службе» как совокупности мероприятий в виде повышения в должности работников, достигших высоких результатов в труде, осуществляемых работодателем в целях их поощрения.

- Включить в ТК РФ статью:

Кадровый резерв»

Кадровый резерв это список лиц, которыми соответствующая вышестоящая должность занимается в первую очередь по сравнению с другими лицами, не зачисленными в резерв для ее занятия.

Зачисление в кадровый резерв является формой реализации права на продвижение по службе.

Факт зачисления работника в кадровый резерв может оформляться локальным актом по организации, протоколом заседания аттестационной комиссии в случае, если на нем принято решение о зачислении в резерв конкретного лица, а также в другом порядке, установленном правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Включение в кадровый резерв сопровождается внесением записи об этом в личное дело работника».

- Определить в Главе 38 ТК РФ правонарушение «Посягательство на личные права и достоинство работника» как действия должностного лица организации-работодателя, выражающиеся во вмешательстве в личную жизнь работника, нарушении его личных неимущественных прав и свобод, в оскорблении, унижении или моральном преследовании, причиняющие ему моральный вред». Указанные действия по заявлению работника должны влечь возложение на виновного лица материальной ответственности в размере одного должностного оклада (на основании решения вышестоящего руководителя или решения суда) а также привлечение к административной и уголовной ответственности в соответствии с действующим законодательством.

В сфере регулирования профессионального обучения кадров:

- Необходимо закрепить в ст. 2 ТК РФ принцип непрерывности профессионального обучения на протяжении всей трудовой деятельности работника в качестве принципа правового регулирования трудовых отношений.

Установить специальным законом «О дополнительном профессиональном образовании» механизм обязательного ежегодного отчисления работодателем средств на профессиональное обучение работников в процентном отношении к сумме фонда оплаты труда.

- Для устранения имеющихся разночтений в Главах 31 и 32 и расширения предмета ученического договора необходимо внести изменения в часть первую ст.198 ТК РФ, представив ее в следующей редакции: «Работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации - ученический договор на переобучение или повышение квалификации без отрыва от работы».

- Ввести в ТК РФ следующее определение: «Ученический договор — соглашение между работодателем и работником (лицом, ищущим работу), по которому одна сторона — ученик — обязуется освоить новую профессию (специальность), повысить квалификацию, а другая сторона - работодатель -обязуется организовать обучение, оплатить период ученичества по установленным нормам и обеспечить ученика после успешного окончания обучения работой с учетом полученной профессии (специальности), квалификации. Сторонами ученического договора являются ученик и работодатель».

- Отказаться от законодательной трактовки гражданско-правовой природы ученического договора с лицом, ищущим работу. В связи с чем следует заменить первое предложение ч.2 ст. 198 ТК РФ на слова «Ученический договор с лицом, ищущим работу, регулируется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права».

- Целесообразно дополнить ТК РФ нормой, предусматривающей обязанность работника проходить профессиональное обучение в определенных случаях (например, включить в ч.4 ст. 196 норму, что соответствующую обязанность несет и работник).

- В Главы 31 и 32 ТК РФ следует включить нормы, определяющие основы регулирования отношений, возникающих в связи с обучением в рамках государственных планов подготовки кадров; по целевым контрактам с работодателем, а также иных формах обучения для нужд работодателя.

- Указать, что если по окончании профессионального обучения уровень квалификации работника выше уровня квалификации по ранее занимаемой должности, то работодатель обязан перевести его на вышестоящую вакантную должность. При отсутствии соответствующей вакантной должности, обученный работник должен быть зачислен в резерв на ее занятие и при ее освобождении в первоочередном порядке назначен на нее.

- Установить, что на время обучения в рамках государственного плана за работником сохраняется его место работы и должность.

Предлагается также осуществление на государственном уровне ряда общеорганизационных мер, направленных на повышение качества трудовых ресурсов и работы с ними.

Так, требуется принятие специального закона «О дополнительном профессиональном образовании».

Особое внимание со стороны государства должно быть уделено развитию системы органов государственных и частных служб содействия занятости, трудоустройству и подбору кадров. Посредничество при заключении трудового договора (оказание услуг по трудоустройству граждан и подбору персонала для организаций) должно стать средством воздействия на рынок труда, на расширение занятости экономически активного населения, оказание помощи безработным.

Услуги коммерческих агентств по оказанию услуг по подбору кадров на рынке России нуждаются в расширении и диверсификации (развитие консультационного направления деятельности, трудоустройство высвобождаемых лиц по заданию работодателя и другие). С расширением оказываемых посредническими органами услуг потребуется углубление правового регулирования их деятельности со стороны государства, а также повышение гарантий лиц, трудоустраиваемых с их помощью.

Развитие системы профессиональной подготовки для нужд работодателя нуждается в серьезной государственной поддержке, например, в установлении налоговых льгот для предприятий, повышающих квалификацию своих работников и применяющих различные формы подготовки кадров; помощь соответствующим образовательным учреждениям (в рамках Государственных планов подготовки кадров, целевой контрактной подготовки или иным).

Для масштабного подхода к решению проблемы повышения качества трудовых ресурсов России необходима комплексная государственная программа непрерывного профессионального обучения кадров.

Организациям рекомендуется принимать на локальном уровне нормативные акты, способствующие повышению взаимопонимания между участниками трудовых отношений, а также определяющие принципы, методы и направления работы с кадрами в конкретных коллективах (например, Положение о персонале, Кодекс корпоративной этики, Свод этических правил отношений в коллективе и т.п.). Необходимо в полной мере использовать возможности трудового права по регламентации специальных форм подбора кадров, для чего принимать локальные Положения о выборах, конкурсах для приема на работу.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Артемова, Марина Викторовна, 2005 год

1. Нормативные акты и судебная практика

2. Всеобщая Декларация прав человека 1948г.

3. Международный Пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966г.

4. Европейская социальная хартия 1961г.

5. Конвенция МОТ (и рекомендация к ней) № 111 «О дискриминации в области труда и занятий 1958г.

6. Конвенция МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» 1951г.

7. Конвенции ООН 1969 и 1980 г.г. «О ликвидации всех форм расовой дискриминации и о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин».

8. Конвенция МОТ и Рекомендация к ней № 122 «О политике в области занятости» 1964г.

9. Рекомендация МОТ № 88 о профессиональном обучении взрослых, включая инвалидов.

10. Конвенция МОТ № 142 о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов.

11. Рекомендация № 136 о специальных программах обеспечения занятости и подготовки молодежи в целях развития.

12. Кодекс Законов о Труде РСФСР 1971г.

13. Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 01.12.1983 № 1125 «О мерах по дальнейшему развитию и повышению эффективности бригадной формы организации и стимулирования труда в промышленности».

14. Постановление ЦИК и СНК СССР от 30.06.1931г. «Об отходничестве».

15. Конституция Российской Федерации.

16. Трудовой Кодекс Российской Федерации 2001г.

17. Федеральный закон от 31 июля 1995 г. N 119-ФЗ "Об основах государственной службы Российской Федерации"

18. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

19. Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (с изменениями на 22 августа 2004 г.).

20. Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. N 208-ФЗ "Об акционерных обществах" (с изменениями на 29 декабря 2004 г.)

21. Федеральный закон от 08.02.1998г. № 14-ФЗ в ред. 21.03.2002г. «Об обществах с ограниченной ответственностью».

22. Федеральный закон от 08.05.1996г. № 41-ФЗ в ред. 21.03.2002 «О производственных кооперативах.

23. Закон «Об образовании» от 10.07.1992 № 3266-1 (с изменениями на 22.08.2004).

24. Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22.08.1996 № 125-ФЗ (с изменениями на 22.08.04).

25. Федеральный закон от 21 декабря 1996 г. N 159-ФЗ "О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" (с изменениями на 22 августа 2004 г).

26. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (с изменениями на 22 августа 2004 г).

27. Постановление Правительства РФ от 16 марта 2000 г. N 234 "О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий" (с изменениями от 19 июля 2001 г., 4 октября 2002 г.)

28. Положение о Федеральной службе по труду и занятости, утвержденное Постановлением Правительства РФ № 324 от 30.06.2004г.

29. Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации, утвержденное Приказом Минобразования РФ от 26.11.2002г. № 4114.

30. Положение о проведении конкурса на замещение вакантной государственной должности федеральной государственной службы, утвержденное Указом Президента РФ от 29.04.1996г. №604.

31. Приказ МВД РФ от 12.07.1995г. № 270 «Об утверждении Перечня должностей сотрудников органов внутренних дел, замещаемых по конкурсу, и Инструкции о порядке проведения конкурсов на замещение должностей сотрудников органов внутренних дел РФ»

32. Положение о порядке проведения конкурса на замещение вакантной должности нотариуса, утвержденное Приказом Минюста РФ от 17.02.1997г. № 19-01-19-97.

33. Указ Президента РФ от 05.06.2003г. № 613 «О правоохранительной службе в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ».

34. Порядок проведения конкурса на замещение должности руководителя федерального государственного унитарного предприятия, утвержденное постановлением Правительства РФ от 16.04.2000г. № 234 в ред. 04.10.2002г.

35. Приказ Минюста РФ от 06.06.2002г. № 153 «О порядке и условиях проведения конкурса на замещение должностей в учреждениях и органах уголовно-исполнительной Министерства юстиции Российской Федерации, занимаемых на конкурсной основе».

36. Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации,утвержденное Приказом Министерства образования РФ от 26.11.2002г. № 4114.

37. Положение о проведении конкурса на замещение вакантной государственной должности федеральной государственной службы, утвержденное Указом Президента РФ от 29 апреля 1996 г. N 604.

38. Постановление Правительства от 12.04.1994 № 314 «Об утверждении устава акционерного общества «Аэрофлот-российские международные линии».

39. Постановление Правительства РФ от 19.09.1995г. № 942 «О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием».

40. Основные положения аттестации аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований и спасателей, утвержденные постановлением Правительства РФ от 22 ноября 1997 г. N 1479.

41. Инструкция о порядке организации и проведения аттестации офицеров и прапорщиков (мичманов) Вооруженных Сил РФ, утвержденная приказом Минобороны РФ от 6 апреля 2002 г. N 100.

42. Положение об аттестации работников на право самостоятельного производства судебной экспертизы в судебно-экспертных учреждениях Министерства юстиции Российской Федерации, утвержденное приказом Минюста РФ от 23 января 2002 г. N 20.

43. Инструкция о порядке организации и проведения аттестации военнослужащих Пограничной службы Российской Федерации, утвержденное приказом ФПС РФ от 25 декабря 2001 г. N 785.

44. Положение ЦБР от 7 августа 2001 г. N 146-П "О порядке аттестации Банком России арбитражных управляющих (ликвидаторов) кредитных организаций"

45. Аттестация сотрудников органов внутренних дел, утвержденная приказом МВД РФ от 14 декабря 1999 г. N 1038.

46. Положение об аттестации аварийно-спасательных формирований, спасателей и образовательных учреждений по их подготовке на территории РФ, утвержденное постановлением ГКЧС РФ от 27 сентября 1993 г. N 4.

47. Постановление Минтруда РФ и Минюста РФ от 23 октября 1992 г. NN 27, 8/196 "Об утверждении основных положений о порядке проведения аттестации служащих учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании

48. Требования к содержанию дополнительных профессиональных образовательных программ, утв. приказом Минобразования от 18.06.1997 № 1221.

49. Типовое положение об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, утв. Постановлением Правительства РФ от 26.06.1995 № 610 с изм. на 31.04.2003.

50. Постановление Совета министров Правительства РФ от 04.11.1993 № 1137 «Об организации работы в области подготовки кадров для рыночной экономики» (с изм. на 07.10.1996).

51. Приказ Минэкономики РФ от 01.10.1997г. № 118 «Об утверждении Методических рекомендаций по реформе предприятий/организаций».

52. Методические рекомендации по разработке региональных программ содействия организациям в профессиональном развитии персонала, утвержденные Постановлением Минтруда РФ от 12 января 2001 г. N 4.

53. Приказ Минобразования РФ от 06.09.2000 № 2571 «Об утверждении Положения о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов».

54. Постановление Правительства РФ от 13.09.1994 № 1047 «Об организации переподготовки и повышения квалификации государственных служащих федеральных органов исполнительной власти» (с изм. на 23.10.2001)

55. Указ Президента РФ от 07.02.1995 № 103 «О государственном заказе на переподготовку и повышение квалификации государственных служащих» (с изменениями на 10.01.2003)

56. Указ Президента РФ от 23.07.1997 № 774 «О подготовке управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации» (с изменениями на 01.04.2003).

57. Указ Президента от 23.08.1994 М» 1722 «О повышении квалификации и переподготовке федеральных государственных служащих».

58. Указ Президента РФ от 03.09.1997 № 983 «О дополнительных мерах по подготовке государственных служащих» (с изменениями на 08.08.2001).

59. Указ Президента РФ от 01.02.3005 № 111 «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими РФ и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня).

60. Государственный план подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ в 2000\2001 2002\2003 учебных годах, утв. Постановлением Правительства РФ от 16.08.2000 № 598.

61. Закон Московской области от 09.06.1998 № 20\98-03 «Об аттестации муниципального служащего органа местного самоуправления в Московской области».

62. Закон Московской области от 09.06.1997 № 28\97-03 «О системе оплаты труда лиц, занимающих муниципальные должности и замещающих должности муниципальной службы в Московской области».

63. Закон Московской области от 20.09.1999г. № 63\99-03 «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Московской области» в редакции от 03.12.2004г.

64. Постановление Законодательного Собрания Нижегородской области от 14.05.1999г. №124 «Об утверждении Программы содействия развитию персонала на производстве Нижегородской области на 1999-2000 годы и до 2005 года».

65. Положение об аттестации приемщиков заказов (агентов) специализированных служб по вопросам похоронного дела, утвержденное Постановлением Правительства Москвы от 10 апреля 2001 г. N 346-ПП.

66. Положение об аттестации руководителей государственных унитарных и казенных предприятий г. Москвы, утвержденное постановлением Правительства Москвы от 3 июня 2003 г. N 419-ПП.

67. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 № «О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации».72. Статут трудящихся Испании

68. Французский закон от 31.12.1992г. об охране личного достоинства работника при найме на работу и в период действия трудового договора.

69. Закон о непрерывном профессиональном образовании (Франция).

70. Закон о совместной подготовке рабочей силы (США).

71. Закон о профессиональном обучении кадров предприятий (Япония).

72. Комментарии к законодательству, справочные и энциклопедические издания

73. Советский энциклопедический словарь: под ред. Прохорова А.М.-М.: «Советская энциклопедия», 1985.

74. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации: под общ. редакцией Гусова К.Н. М.: Проспект, 2002.

75. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка.- М.: АЗЪ Itd., 1992.

76. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ: под ред. Панина С.А. М.,:МЦФЭР, 2002.

77. Монографии, учебники, учебные пособия и статьи

78. Абжанов К. Трудовой договор по советскому праву.- М.: Юридическая литература, 1964.

79. Акопова Е.М. Современный трудовой договор (контракт).- Ростов н\Д.: «Издательский Центр «МарТ», 1998.

80. Александров Н.Г. Правовое регулирование распределения рабочей силы\ Советское право в период Великой Отечественной войны.- М.: Госюриздат, 1948, ч.1.

81. Алексеев С.С. Теория права.- М.: изд-во БЕК, 1995.

82. Андреева JI.A, Медведев О.М. Трудовой договор (контракт) в Российской Федерации: учебник под общ. редакцией Медведева О.М.- М., МГИУ, 1998.

83. Андреева Л.А., Медведев О.М. Правовое регулирование обеспечения занятости в России: уч-к под общ. редакцией Медведева О.М.: учебник.- М.: МГИУ, 1997.

84. Антропов В.А., Пиличев A.B. Современные проблемы управления персоналом предприятия: научный доклад.- Российская Академия наук: Уральское отделение Институт экономики.

85. Астрахан Е., Каринский С., Ставцева А. Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами. М.: Государственное издательство юридической литературы, 1955.

86. Бердычевский B.C., Акопов Д.Р., Сулейманова Г.В. Трудовое право. Ростов-на-Дону: Феникс, 2002.

87. Делопроизводство в кадровой службе/ 4е издание.- составитель Верховцев A.B.- М.: ИНФРА-М, 2002.

88. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе.- М.: Юристъ, 1998.

89. Глозман В.А. Право и проверка деловых качеств работника.- Минск,1981

90. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: уч-к.- М.: Проспект, 2004.

91. Гранат H.JL, Лазарев В.В. Механизм государственно-правового регулирования \\ Общая теория права и государства: учебник под редакцией В.В.Лазарева.- М., 1994.

92. Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права.-М.:Юристъ, 2004.

93. Догадов В.М. Советское трудовое право в борьбе за народнохозяйственный план. Л.: «Ученые записки ЛГУ», серия юр.наук, вып.4, 1953.

94. Друкер П. Труд и управление в современном мире.- США: ЭПИ-1993, №5.

95. Злупко С.Н. Теоретико-управленческие аспекты занятости в развитом социалистическом обществе, Киев: Наукова думка, 1985.

96. Иванцевич Дж. М.,.Лобанов А.А Человеческие ресурсы управления,-М.: Дело, 1993.

97. Трудовое право и повышение эффективности общественного производства: сборник статей под общ.редакцией Иванова С.А.- М.: изд-во «Наука», 1972.

98. Иглин В.А. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников организации в условиях рыночной экономики: статья.- Трудовое право, №12, 2003

99. Иглин В.А Проблемы обеспечения качества рабочей силы и их влияние на конкурентоспособность российских предприятий: статья.-Трудовое право, №5 (27), 2002.

100. Кабалина В., Козина И. Посредничество в трудоустройстве: сравнение эффективности государственных и частных структур: статья.-Человек и труд, №12, 2000.

101. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации. Отбор и оценка при найме, аттестация.- М.: Экзамен, 2003.

102. Управление персоналом современной организации: под редакцией Кибанова А.Я.- М., ИНФРА-М, 1997.

103. Управление персоналом организации: под редакцией Кибанова А.Я.- М., ИНФРА-М, 1998.

104. Управление персоналом: под редакцией Кибанова А.Я. и Ивановской JI.B.- М., Издательство ПРИОР, 1999.

105. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право.- М.: Дело, 1999.

106. Комаров С.А., Малько A.B. Теория государства и права.- М.: Юристь, 1999.

107. Котляр А.Э. Сущность и основные формы занятости при социализме\ Трудовые ресурсы. Проблемы формирования занятости.-М.: ЦНИЛТР при Госкомтруде РСФСР, 1977, Вып. 1

108. Кочеткова А.И. Психологические основы современного управления персоналом.- М.: Изд-во Зерцало, 1999.

109. Кочеткова И. Переподготовка кадров в промышленности\ Социалистический труд, 1990, № 3.

110. Кузнецов С.Г. Методические подходы к количественной оценке числа вакантных рабочих мест: статья.- Вопросы статистики, 3\2003.

111. Теория государства и права: учебник для ВУЗов под редакцией Корельского В.М.- М.: 2000.

112. Трудовое право России: учебник под ред. Куренного A.M.- М.: изд-во Юристь, 2004.

113. Трудовое право России: учебник под общ. ред. Орловского Ю.П., Нуртдиновой А.Ф.-М.: МЦФЭР, 2004.

114. Трудовое право России: учебник для студентов ВУЗов. Маврин С.П., Хохлов Е.Б. М.: Юристъ, 2002.

115. Лившиц Р.З. Теория права.- М.: Юридическая литература, 1994.

116. Магура М.И., Курбатов М.Б. Оценка работы персонала, подготовка и проведение аттестации \ изд.2-е, перераб. и доп. — М.: ЗАО «Бизнес-школа «ИнтелСинтез», 2002.

117. Е.В.Маслов «Управление персоналом предприятий», М.: ИНФРА-М, 1998.

118. Проблемы рационального использования трудовых ресурсов: сборник статей под общ.редакцией А.З.Майкова.- М.: «Экономика», 1973.

119. Теория государства и права: уч-к под ред. Матузова Н.И.- М.: Юрист,1998.

120. Медведев О.М. Трудоустройство и его виды в СССР. М.: ВЮЗИ, 1985.

121. Минкина Н.И. Правовой анализ ученического договора. Трудовое право, №10(32), 2002.

122. Михайлова Т.Н. Заключение трудового договора: комментарий к разделу III ТК РФ «Трудовой договор».-С-Пб: Питер, 2003.

123. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом: учебное пособие для ВУЗов.- М.: Финстатинформ, 1997.

124. Омаров А.М. Техника и человек.- М.: изд-во Прогресс, 196.

125. Орлова Т.В. О повышении эффективности испытательного срока: статья.- Справочник кадровика, №6, 2002.

126. Орловский Ю.П. Правовые вопросы подготовки и повышения квалификации рабочих кадров\ Трудовое право в свете решений XXI съезда КПСС: сборник статей. М: издательство АН СССР, 1960.

127. Парягина O.A. Правовые проблемы социальной политики: уч.пособие.-Иркутск, 2001.

128. Пашерстник А.Е. Право на труд. Очерки по советскому праву, М.: АН СССР, 1951.

129. Пашков A.C., Иванкина Т.В., Магницкая E.B. Кадровая политика и право.- М.: «Юридическая литература», 1989.

130. Пашков A.C. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР.- М.: Государственное издательство юридической литературы, 1961.

131. Пашков. A.C. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров,- JL: издательство Ленинградского университета, 1966.

132. Подмарков В.Г. Социальные проблемы организации труда.-М.: изд-во «Мысль», 1969.

133. Полетаев Ю.Н. Аттестация работников: правовое регулирование, организационные вопросы.- М.: Проспект, 2000.

134. Полетаев Ю.Н. Аттестация работников,- М.: Проспект, 2000.

135. Полетаев Ю.Н. Аттестация руководителей и специалистов организации, сотрудников ведомств.- М.: Проспект, 2004.

136. Райкович А. Занятость населения Польши. М.: Прогресс, 1970.

137. Рознер Я. Эргономика.- М.: «Мир», 1971.

138. Ромма Ф.Д., Уржинский К.П. Правовые вопросы подбора и расстановки кадров.- М.: Юридическая литература, 1971.

139. Рузавина Е.И. Занятость в условиях интенсификации производства. М.: Статистика, 1975. Русанов Е.С. Распределение и использование трудовых ресурсов СССР.-М.: «Экономика», 1971.

140. Саков М.П. Сочетание материальных и моральных стимулов в развитии производства.- М., 1966.

141. Самощенко И.С. Правовые формы осуществления функций Советского государства: статья.- Советское государство и право, №3, 1956.

142. Смирнов О.В. Трудовое право: уч-к,- М.: Проспект, 2003.

143. Смирнов О.В. О правовой природе ученичества: статья. «Советское государство и право», 1957 № 3.

144. Сойфер В.Г. Правовой механизм трудоустройства: сегодня и завтра: статья.- Трудовое право, №12, 2003.

145. Соловьев A.A. Испытание при приеме на работу.- М.: Изд-во ПРИОР, 2001.

146. Ставцева А.И., Хохрякова О.С. Трудовой договор.- М.: Юридическая литература, 1983.

147. Сторожева Д. Что тренинг нам готовит?: интернет источник www.imperia.ru

148. Таль JI.C. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Часть 1. Общие учения.- Ярославль, 1913.

149. Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения.- М.: Юристъ, 1999.

150. Толкунова В.Н Трудовое право: курс лекций.-М.: Проспект, 2002.

151. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента.- М.: Дело, 1995.

152. Трошин А.Ф. Правовое положение рабочих и служащих, обучающихся без отрыва от производства.- М.: государственное издательство юридической литературы, 1962.

153. Турутова Е.А. Отечественная и зарубежная практика внутрифирменного обучения персонала: интернет источник. http://www.work.kemsu.rU/science/3/6.shtml.

154. Уржинский К.П. Трудоустройство граждан в СССР.- М.: «Юридическая литература», 1967.

155. Уржинский К.П. Гарантии прав на труд.- М., 1984.

156. Уржинский К.П. Правовые проблемы трудоустройства/ Трудовое право социалистических стран. М.: Юридическая литература, 1981.

157. Уржинский К.П. Договор об ученичестве. «Правоведение, 1961, №3.

158. Правовое регулирование содействия занятости населения в Российской Федерации: под общ.редакцией Шайхатдинова В.Ш.Екатеринбург: изд-во Уральского Ун-та, 2003.

159. Шекшня C.B. Управление персоналом современной организации.-М.: Интел-Синтез, 1997.

160. Явич J1.C. Общая теория права.- JL, 1976.

161. Янулов И. Вопросы экономики.- 1964, №11

162. Moreau Stéphanie La relation entre la formation professionnelle continue des salaries dans 1/entreprise et 1/emploi en France.-интернет источник, 1998.

163. Государство раскошелится на персонал: статья, Интернет-источник http://www.rbcdai ly.ru.- 15.10.2004.

164. Интернет источник Http.-//www.glossary.ru

165. Интернет источник: http:\\www.work.kemsu.ru\science\3\6.shtml.

166. Интернет источник: http://www.uhr.ni/index/tesaurus/s/3686,0.html.

167. Диссертации и авторефераты диссертаций

168. Бритова Т.К. Правовые проблемы продвижения рабочих ислужащих в СССР: автореферат диссертации. кандидата юр.наук.1. Ленинград, 1988.

169. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: авторефератдиссертации.кандидата юр. наук.- Екатеринбург: Уральскаягосударственная юридическая Академия, 1998.

170. Горшенев В.М. Способы и организационные формы правового регулирования в современный период коммунистического строительства: автореферат диссертации.доктора юр. наук.- Свердловск, 1969.

171. Бондаренко Э.Н. Основания возникновения трудовыхправоотношений: автореферат диссертации.доктора юр.наук, Москва,2004.

172. Крылов К.Д. Тенденции развития правовых стандартов политики всфере труда: автореферат диссертации в форме научного доклада.доктораюр.наук.- М.: МГЮА, 2002.

173. Кручинин A.B. Юридические факты и их составы, обуславливающие возникновение индивидуальных трудовыхправоотношений в России: автореферат.кандидата юр.наук,1. Пермь, 2003.

174. Лазор Л.И. Правовые проблемы конкурсного подбора, аттестации кадров и рабочих мест на современном этапе: автореферат диссертации.доктора юр. наук, М.: МЮИ, 1991.

175. Маталин A.C. Аттестация служащих в трудовом праве: автореферат диссертации.кандидата юр. наук, М., 2004.

176. Негру Ф.П. Научно-технический прогресс и трудовой договор: автореферат диссертации.кандидата юр.наук.- М., 1972.

177. Пенов Ю.В. Управление трудом в условиях многоукладнойэкономики: правовые проблемы: автореферат диссертации.кандидата юр.наук.- С.-Петербург, 2003.

178. Полетаев Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве: автореферат диссертации.доктора юр. наук, М., 2001.

179. Попкова Е.С. Юридическая ответственность и ее соотношение с иными правовыми формами государственного принуждения: авторефератдиссертации. кандидата юр. наук.-М., Юридический институт МВД,2001.

180. Распутина JI.H. Процедурные нормы и правоотношения в сфереправового регулирования труда: автореферат диссертации.кандидатаюр.наук.- Омск: Омский государственный Университет, 2002.

181. Смириов В.Н. Внутренний трудовой распорядок основа дисциплины труда: автореферат диссертации.доктора юр.наук

182. Татаринов A.A. Управление персоналом: соотношение трудовогоправа и кадрового менеджмента: автореферат диссертации.кандидатаюр.наук.- Пермь, 2004.

183. Уржинский ГСП. Правовые вопросы подготовки и повышения квалификации рабочих на предприятиях государственной промышленности: автореферат диссертации.кандидата юр.наук.- JL, 1956.

184. Филиппов П.М. Проблемы теории судебной защиты: автореферат диссертации.доктора юр. наук, Ленинград, 1988.

185. Яшурина Е.В. Основные особенности правоотношений потрудоустройству в России: автореферат.кандидата юр.наук, Пермь,2003.

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