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

# Правовые аспекты оценки работников

**Год:**

2006

**Автор научной работы:**

Иванчина, Юлия Валерьевна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Екатеринбург

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

221

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Иванчина, Юлия Валерьевна

ВВЕДЕНИЕ.

Глава I. ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОЦЕНКИ РАБОТНИКОВ

§ 1. Понятие и правовое значение оценки работников.

§ 2. Виды оценки работников и их классификация.

§ 3. Принципы правового регулирования оценки работников.

§ 4. Оценка работников как самостоятельный институт трудового права

ГЛАВА II. ПРАВОВОЕ ОПОСРЕДОВАНИЕ ЭЛЕМЕНТОВ ОЦЕНКИ РАБОТНИКОВ

§ 1. Методы оценки работников.

§ 2. Качества, подлежащие проверке и оценке и критерии оценки.

ГЛАВА III. ВЛИЯНИЕ ОЦЕНКИ РАБОТНИКОВ НА ДИНАМИКУ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.

§ 1. Оценка работников при возникновении трудовых отношений.

§ 2. Оценка работников как основание сохранения, изменения и

I л прекращения трудовых отношений

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Правовые аспекты оценки работников"

Актуальность темы исследования. Современные условия развития новой российской государственности, экономического и научно-технического потенциала общества выдвигают новый уровень требований к специалистам различных отраслей, экономики и сфер деятельности.

С целью эффективного развития экономики страны необходимо повышать потенциал работников организаций, как производства, так и сферы услуг, а также управленцев различных экономических и политических структур.

Практика работы с кадрами и нормативно - правовая основа этой работы, которая сложилась в других экономических условиях, в настоящее время не в полной мере обеспечивает необходимое развитие управленческого потенциала общества. В связи с этим одним из основных элементов кадровой работы должна стать всесторонне обоснованная оценка каждого работника -необходимое условие предотвращения ошибок в отборе и рациональном использовании персонала.

Достижение поставленных перед работодателем целей во многом зависит от совершенствования стиля и методов работы с кадрами. Переход к рыночным отношениям настоятельно требует повышения ответственности каждого работника за выполнение возложенных на него трудовых обязанностей. Система работы с кадрами должна учитывать способности и возможности человека, связанные с его научно-техническим потенциалом, а также способствовать развитию творческого мышления, обучению современным методам управления, созданию наиболее благоприятных условий для проявления инициативы и профессиональной активности. Это приведет к формированию конкурентноспособного персонала, успешно решающего поставленные перед ним задачи.

В создании таких условий управления важную роль играет процедура оценки, т.е. возможность определить уровень знаний, способностей и квалификации работника в определенный момент, спрогнозировать возможную перспективу их развития. «Объективно процесс оценки персонала является прямым отображением стоящих перед организацией задач»1.

Реализации этих целей способствуют различные виды оценки работников: избрание по конкурсу, конкурсный отбор, испытание при приеме на работу, квалификационный экзамен (испытание) и аттестация. С их помощью работодатель может «правильно расставить кадры — это значит, предоставить каждому рабочее место, соответствующее его специальности, квалификации, индивидуальным особенностям: своевременно учесть возросшие возможности людей для перевода их на другую работу; перераспределить кадры в соответствии с их интересами и потребностями.»2.

Для эффективного управления трудовыми отношениями в масштабах государства, транснациональной корпорации, организации необходимо представлять состояние этих отношений3.

Известно, что трудовое законодательство оказывает активное воздействие на социально-экономические отношения в стране. Однако с принятием Трудового кодекса РФ4, вступившего в силу с 01 февраля 2002 года, ситуация с правовой регламентацией оценки кадров практически не изменилась. Урегулированным является лишь такой вид оценки, как испытание при приеме на работу. В отношении других видов законодатель оказался более лаконичным, ограничившись упоминанием избрания по конкурсу и аттестации работников.

Следует отметить, что наиболее важным аспектом этой проблемы является правовое регулирование различных организационно - правовых форм оценки профессиональной подготовки работника, способствующей более

1 Идеальные кадры: практическое пособие. Сер. «Идеальный офис»; вып. 1. / Е. Пятникова, Т. Чекалова, И. Карнаух, В. Танаев, С. Головина. - Екатеринбург: Информационное агентство «КонУС», 2001. С. 148.

2 Орловский Ю.П. Правовое регулирование подготовки и расстановки кадров. - М.: Юрид. лит., 1983. С.63.

3 Шкатулла В.И. Настольная книга менеджера по кадрам. М.: Издательство НОРМА, 2003. С.8

4 Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон РФ от 31.12.2001 г. № 197 - ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1.Ст. 3 (снзм. и доп.). рациональному использованию его творческого потенциала. Принятые в последние годы нормативные правовые акты, регулирующие отдельные виды оценки, носят, как правило, ведомственный или отраслевой характер и на значительную часть наемных работников, занятых в организациях ведущих отраслей экономики России, не распространяются.

Отсутствие унификации в отношении применения различных видов оценки работников вызывает трудовые споры, ухудшает социально-психологический климат в организациях и снижает эффективность трудового законодательства. Сказанное определило актуальность темы.

Степень разработанности темы. Вопросы правового регулирования различных видов оценки (избрание по конкурсу, испытание при приеме на работу, квалификационный экзамен (испытание), аттестация) нельзя отнести к числу малоисследованных.

В последние годы отдельные вопросы избранной проблематики исследовались в трудах В.А. Глозмана, И.Л. Дубровиной, В.В. Жернакова, А.П. Жирова, В.И. Курилова, Л.И. Лазор, М.В. Лебедева, Л.П. Меги, Х.Т. Мелешко, Ю.Н. Полетаева, Ф.Д. Рома, В.В. Савина, В. Соляника, К.П. Уржинского, Н.С. Уржинской.

Однако работы перечисленных авторов посвящены преимущественно изучению одного вида оценки работников. Анализ научной литературы показывает, что в основном в последнее время изучается такой вид оценки, как аттестация.

Комплексного исследования оценки работников до настоящего момента не проводилось, а отдельные статьи и небольшие разделы монографий по данной проблеме носят преимущественно неправовой характер, написаны специалистами в области психологии, кадрового менеджмента, социологии и носят обобщенный и описательный характер. Не были предметом самостоятельного исследования с правовых позиций и методы, с помощью которых осуществляется оценка работников. Мало внимания уделялось влиянию оценки работников на динамику трудового отношения.

Объектом диссертационного исследования являются правоотношения, складывающиеся в процессе оценки работников.

Предметом исследования является совокупность норм трудового законодательство Российской Федерации, посредством которых осуществляется правовое регулирование и практика организации и применения оценки работников.

Цель и задачи исследования. Целью настоящего диссертационного исследования является комплексный научный анализ теоретических и практических вопросов оценки работников, концептуальное определение места оценки работников в системе трудового права России, на основе действующего законодательства и современных достижений юридической науки, а также выработка предложений по повышению эффективности правового регулирования оценки работников.

Реализация поставленных целей исследования обусловила необходимость выполнения следующих задач:

- определение правового значения оценки работников;

- определение места правовых норм, регулирующих оценку работников, в системе трудового права;

- выделение принципов правового регулирования оценки работников;

- формулирование определений понятий, связанных с оценкой работников;

- исследование проблем правового регулирования оценки работников в современный период;

- определение круга методов, с помощью которых возможно проведение оценки работников;

- определение качеств, подлежащих оценке, критериев, на основании которых она осуществляется;

- выработка и обоснование практических предложений, направленных на повышение эффективности регулирования оценки работников, а также совершенствование правового регулирования отношений в сфере оценки кадров.

Методологическая основа исследования. Применение диалектического метода познания способствует интеграции имеющихся знаний о понятии, содержании и видах оценки работников.

В диссертационном исследовании автор опирается на современные методы познания, разработанные философской наукой и апробированные юридической практикой. В работе использовались частно - научные и специальные методы: системно-структурный, конкретно-социологический, исторический, технико-юридический, лингвистический, метод сравнительного правоведения. Применение названных методов позволило исследовать объекты во взаимосвязях и взаимозависимостях, их целостности и всесторонности.

Теоретической основой диссертационного исследования послужили труды ученых-правоведов, внесших значительный вклад в общую теорию права, в трудовое право. Диссертантом использовались труды С.С. Алексеева, Л.Ю. Бугрова, В.А. Глозмана, И.Л. Дубровиной, В.В. Жернакова, А.П. Жирова, В.И. Курилова, Л.И. Лазор, М.В. Лебедева, Л.П. Меги, Х.Т. Мелешко, В.И. Миронова, М.В. Молодцова, Ю.П. Орловского, Ю.Н. Полетаева, Ф.Д. Рома, В.В. Савина, Н.В. Скобелкина, В.Н. Смирнова, О.В. Смирнова, В.Г, Сойфера, В. Соляника, К.П. Уржинского, Н.С. Уржинской, В.Ш. Шайхатдинова и других ученых.

Эмпирическую базу исследования составляют международные нормативные акты, содержащие нормы и принципы международного трудового права; положения Конституции Российской Федерации о правах граждан в сфере труда; нормативные правовые акты Российской Федерации, регулирующие трудовые отношения; учебная и научная литература, содержащая положения общей теории права и теории трудового права; судебная и правоприменительная практика.

Научная новизна исследования. Работа представляет собой первое комплексное исследование правового регулирования оценки работников, ее видов в трудовом праве. В работе учтены новые нормативные материалы, современные проблемы в области оценки работников, требования рыночной экономики. Наиболее существенные теоретические выводы и практические предложения, отражающие научную новизну диссертационного исследования, содержатся в положениях, выносимых на защиту.

Осмысление дискуссионных теоретических вопросов, критических оценок, складывающейся правоприменительной практики позволило автору представить на защиту ряд выводов, положений, а также предложений, направленных на совершенствование правового регулирования оценки работников.

1. Обосновано выделение самостоятельного правового института оценки работников в связи с существованием ряда предпосылок для его формирования: расширение сферы использования оценки работников и появление новых видов оценки, не урегулированных нормами права; влияние результатов оценки как юридического факта на трудовое отношение; увеличение объема правовых норм, регулирующих отдельные виды оценки работников и применительно к отдельным категориям работников; наличие общей цели.

Определено, что совокупность норм, регулирующих общественные отношения, связанные с оценкой работников, образует самостоятельный институт трудового права «Оценка работников».

2. На основе анализа и систематизации принципов различных видов оценки в работе выделены основные принципы, на которых базируется институт оценки работников: единства и объективности; регулярности и своевременности; гласности.

3. Выделены самостоятельные виды оценки работников, проведена их классификация по разным основаниям: в зависимости от оказываемого влияния на динамику трудового отношения; в зависимости от времени проведения оценки работников; по периодичности проведения; по субъекту, проводящему оценку; по обязательности прохождения; по предмету оценки.

4. Предлагается выделение самостоятельного вида оценки - конкурсного отбора, сформировавшегося одновременно с появлением в России рынка труда и глубоко вошедшего в практику, но не получившего правовой регламентации.

Выделены признаки, присущие данному виду оценки, и произведено разграничение с избранием по конкурсу как со сходным правовым явлением. Разработано определение понятия конкурсного отбора. Обоснована необходимость легального закрепление указанного вида оценки, его определения, процедуры проведения и правовых последствий.

5. Предложено определение понятия «оценка работников», сформулированного с учетом ее трудо - правового значения и цели проведения; разработаны определения понятий основных видов оценки работников: избрание по конкурсу, испытание при приеме на работу, квалификационный экзамен (испытание), аттестация; предложено ввести в нормативный оборот термины: «претендент», «кандидат» и сформулированы их определения.

6. В целях упорядочения применения различных методов оценки предлагается их классификация и обосновывается необходимость легального закрепления перечня методов, которые могут быть использованы в процессе оценки работников.

7. Выделены три основных аспекта, подлежащих оценке: а) личность работника, т.е. личные, деловые и моральные качества (в определенных случаях состояние здоровья), рассматриваемые прежде всего как совокупность качеств работника, необходимых ему для успешного выполнения трудовой функции -профессионально важные качества; б) деятельность работника, оцениваемая по результатам труда и по выполнению трудовой функции своевременно^ и в полном объеме; в) квалификация работника - его знания, умения и навыки работника.

8. Обоснована необходимость разработки критериев, которые станут основой для проведения оценки. Оценка работника должна осуществляться на основе заранее созданного стандарта (критерия оценки). Процедура оценки предполагает сопоставление стандарта, образующего своеобразную «идеальную модель работника», с данными, полученными в ходе проведения оценки работника. Степень их совпадения позволяет установить соответствие работника занимаемой должности, выполняемой трудовой функции.

9. В целях повышения эффективности и объективности применяемых работодателям видов оценки предложено создание Оценочных центров либо формирование списка независимых экспертов (по различным направлениям, видам деятельности), к которым могли бы обращаться работодатели при проведении оценки работников. Оценочные центры - это организации, основная деятельность которых - проведение или содействие в проведении различных видов оценки. Порядок осуществления деятельности Оценочных центров, состав специалистов должен определяться Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

10. На основе критического анализа действующего законодательства сделаны предложения по его совершенствованию. В частности, обоснована необходимость внесения дополнений в Трудовой кодекс РФ в виде самостоятельного раздела, посвященного оценке работников. В приложении представлен проект раздела «Оценка работников».

Структура диссертации определена целью и задачами исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, объединяющих восемь параграфов, заключения, списка источников и использованной литературы. К диссертации приложен проект раздела ТК РФ «Оценка работников».

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Иванчина, Юлия Валерьевна

Выводы аттестационной комиссии должны иметь формализованное закрепление в Трудовом кодексе РФ: аттестационная комиссия может придти к одному из следующих выводов:

- о соответствии работника занимаемой должности (выполняемой работе);

- о соответствии работника занимаемой должности (выполняемой работе) при условии выполнения рекомендаций аттестационной комиссии и повторной аттестации (в межаттестационный период);

- о не соответствии работника занимаемой должности.

Что касается рекомендаций, которые может давать аттестационная комиссия, они могут быть любыми, но не противоречащими законодательству: л о переводе на другую работу, понижении должностного оклада или понижении разряда оплаты труда до повторной переаттестации, изменении или отмене

1 См.: параграф 3.1 настоящей работы. П.3.4 Положения о порядке проведения аттестации руководящих работников и специалистов ОАО «Севуралбокситруда». надбавки к должностному окладу1. Согласно ст. 72 ТК РФ изменение трудовой функции работника (например, перевод на другую, а т.ч. нижестоящую должность) или изменение существенных условий трудового договора (например, понижение должностного оклада, изменение или отмена надбавки к должностному окладу) является переводом и возможно только с письменного согласия работника. Основываясь на ст. 72 ТК РФ, работодатель может выступить с инициативой перевода, однако без письменного согласия работника рекомендации аттестационной комиссии не могут быть применены. За работником сохраняется право отказаться от перевода, ухудшающего его положение по сравнению с тем, которое было у него до проведения аттестации. Работник может воспользоваться своим правом, и работодатель в данной ситуации будет бессилен.

Предложение о переводе на другую должность возможно при признании работника несоответствующим занимаемой должности или выполняемой работе - как альтернатива расторжению по этому основанию трудового договора. Часть 2 ст. 81 ТК РФ предусматривает, что увольнение допускается только в случае, если работника нельзя перевести на другую работу с его согласия. Перевод, предложенный в этом случае, может предусматривать понижение в должности, а как следствие понижение размера заработной платы. В этом случае предложение о переводе будет правомерным, а отказ от этого перевода со стороны работника будет иметь для него определенные правовые последствия - расторжение трудового договора. Предложение о переводе является частью процедуры прекращения трудового договора.

Немаловажным является установление срока, в течение которого руководитель, организации должен принять и исполнить решение по результатам аттестации. Многие нормативные правовые акты либо не содержат

1 Содержаться в п. 4.4.2. «Системы менеджмента качества. Персонал. Аттестация руководителей, специалистов и служащих» ОАО «ММК».

1 'Ч вообще указания на данный срок , либо указывают срок 2 месяца . Необходимо в целях защиты прав работников в Трудовом кодексе РФ закрепить норму о том, что решение по результатам аттестации принимается руководителем организации и доводится до сведения работника. Решение, связанное с расторжением трудового договора, может быть реализовано не позднее 2-х месяцев с даты проведения аттестации. Время отсутствия работника на работе (нетрудоспособность работника, отпуск, исполнение государственных или общественных обязанностей и др.) в указанный срок не засчитывается3.Столь четкое закрепление сроков важно в связи с тем, что результаты аттестации являются основанием для сохранения, изменения или прекращения трудового отношения.

Некоторые пробелы, выявленные при исследовании различных видов оценки, оказываются общими и составляют пробел в правовом регулировании. Так, при рассмотрении таких видов оценки, как квалификационный экзамен и аттестация, неурегулированными оказались вопросы предоставления работникам гарантий и компенсаций. Квалификационная и аттестационная комиссия осуществляют свою деятельность в рабочее время, поэтому работник вынужден на время прохождения, сдачи квалификационного экзамена или аттестации, оставлять свое рабочее место и не выполнять трудовую функцию. Следовательно, за работником на период проведения данных видов оценки должно сохранятся место работы (должность) и средняя заработная плата. Предлагаю также установить правило об оплате работодателем командировочных расходов, если работник вынужден проходить аттестацию, сдавать квалификационный экзамен (испытание) в другой местности. С нашей точки зрения,, ст. 187 ТК РФ необходимо дополнить второй частью следующего содержания:

1 См.: Положение о порядке проведения аттестации лиц, занимающих должности исполнительных руководителей и специалистов организаций и их подразделений, осуществляющих перевозку пассажиров и грузов; Положение о проведении аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий и др.

2 См.: п.12 Положения о порядке проведения аттестации от 05.10.1973г.; п.16 Положения о порядке проведения аттестации сотрудников таможенных органов Российской Федерации др.

3 Аналогичная точка зрения была высказана А.С. Матапиным см. Указ. соч. С. 155- 156.

При сдаче работником квалификационного экзамена (испытания), прохождении аттестации работодатель освобождает его от работы с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы. Если квалификационная (аттестационная) комиссия расположена в другой местности, работодатель производит оплату командировочных расходов в порядке и размерах предусмотренных для лиц, направляемых в слуэ/себные командировки».

Резюмируя сказанное, хочется отметить, что в Трудовом кодексе РФ должны быть закреплены основные нормы, касающиеся порядка проведения аттестации, а более подробная регламентация указанного вида оценки должна осуществляться на основании локального нормативного акта, принимаемого работодателем в соответствии со ст. 8 ТК РФ. Для созданияединообразной правоприменительной практики Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации необходимо принять Типовое положение о порядке проведения аттестации работников, которое распространялось бы на всех работодателей независимо от организационно - правовой формы и формы собственности (если на них не распространяется действие специальных нормативных правовых актов).

Многие работодатели (численный состав работников, которых мал) лишены возможности, в ходе осуществления своей деятельности применять различные виды оценки в связи с отсутствием в составе организации высококвалифицированных специалистов, способных объективно осуществить оценку труда других работников. В целях содействия работодателям в проведении избрания по конкурсу, конкурсного отбора, квалификационного экзамена (испытания) и аттестации и осуществления их на объективной основе целесообразно создание Оценочных центров либо формирование списка независимых экспертов (по различным направлениям, видам деятельности), к которым могли бы обращаться работодатели при проведении оценки работников.

Оценочные центры - это организации, основная деятельность которых -проведение или содействие в проведении различных видов оценки. Порядок осуществления деятельности Оценочных центров, состав специалистов, должен определяться Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации. Основанием для осуществления деятельности Оценочным центром должна являться лицензия, выдаваемая в установленном порядке. Список независимых экспертов тоже должен формироваться при Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации, чтобы в случае необходимости работодатель мог обратиться и подобрать эксперта по определенному виду деятельности. В список могут включаться преподаватели высших учебных заведений, специалисты в области управления персоналом, психологи, юристы (специализирующиеся по трудовому праву) при наличии сертификата, дающего право на осуществление данной деятельности. Сертификат и требования к лицам, его получающим (наличие специального образования, необходимого опыта работы и др.) должны устанавливаться Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

В настоящее время правовая база, регулирующая отношения по оценке работников, их различные виды, не в полной мере соответствует требованиям нового трудового законодательства и времени, в котором оно формируется, так как носит ведомственный или отраслевой характер и на большую часть работников, занятых в основных отраслях экономики, не распространяется.

Правительство РФ не играет консолидирующей роли в решении вопросов оценки работников. Нет ни одного основополагающего комплексного нормативного, правового акта федерального уровня, посвященного избранию по конкурсу, конкурсному отбору, квалификационному экзамену (испытанию) или аттестации.

В связи с этим считаем обоснованным включение в Трудовой кодек РФ самостоятельного раздела, посвященного оценке работников, в котором будут закреплены общие нормы, регулирующие оценку работников, а также специальные нормы, регулирующие порядок проведения различных видов оценки. Это необходимо потому, что результаты оценки работников оказывают непосредственное влияние на трудовое отношение и в некоторых случаях могут иметь негативные правовые последствия для работника - прекращение трудового отношения по инициативе работодателя.

184

Заключение

Оценка работников - это правовая категория, так как процедуры ее проведения и их правовые последствия определены и закреплены нормами права. Результаты оценки работников оказывают непосредственное влияние на возникновение, сохранение, изменение и прекращение трудового отношения.

В диссертации обоснована необходимость выделения самостоятельного правового института оценка работников в рамках трудового права. Правовые нормы, регулирующие оценку работников, обладают относительной самостоятельностью и однородностью, единством целевого назначения и нормативной обособленностью, в совокупности обеспечивают комплексное, хотя и не всегда достаточно завершенное регулирование и, следовательно, образуют самостоятельный правовой институт. Существует ряд признаков, позволяющих сделать заключение о наличии самостоятельного института оценки работников: во-первых, оценка работников представляет собой комплекс однородных общественных отношений, направленных на определение соответствия работника выполняемой или поручаемой ему трудовой функции; во-вторых, существует специфическая группа понятий, общих положений и терминов, составляющих содержание данного института: «оценка работника», «профессионально важные качества», «кандидат», «претендент», «отзыв», «характеристика», «соответствие», «частичное соответствие», «несоответствие» и другие; в-третьих, есть нормы, регулирующие отношения по оценке работников, которые объединены единой правовой конструкцией, что составляет систему института; в-четвертых, наличие специфических субъектов, присущих только данному виду правоотношений: «независимый эксперт» - это специально обученное или подготовленное физическое лицо, «оценочный центр» - юридическое лицо, созданное для оказания помощи и участия в проведении оценки работников и др.; в-пятых, наличие своей структуры, т.е. единства нормативных предписаний, необходимых для правового регулирования, которое может быть выражено в наличии общих для всех видов оценки нормах (категории работников, не подлежащих оценке; методы и способы проведения оценки; принципы; гарантии при проведении оценки работников); в-шестых, наличие основополагающих руководящих начал, которые отражают закономерности правового регулирования данной обособленной группы общественных отношений.

Правовой институт оценки работников входит в состав отрасли трудового права, обладает функциональным своеобразием и собственными правовыми принципами: единства и объективности; регулярности и своевременности; гласности. Принципы правового регулирования оценки работников являются, по сути, основой правового положения работников. Данные принципы являются базовыми, основополагающими началами оценки работников вообще, а в частности, различных ее видов.

Необходимо закрепить в Трудовом кодексе РФ легальную дефиницию понятия «Оценка работников», и определение может быть сформулировано следующим образом: «Оценка работников - это процесс применения организационно - правовых процедур, направленных на определение наличия (уровня) знаний, профессионально важных качеств работника (кандидата, претендента), необходимых ему для выполнения трудовой функции, и установления соответствия работника требованиям, предъявляемым тарифно-квалификационными характеристиками, должностными инструкциями, трудовым договором и иными правовыми актами».

Также необходимо легально закрепить определения понятий основных видов оценки работников: избрание по конкурсу, испытание при приеме на работу, квалификационный экзамен (испытание), аттестация.

Появление в России в 90-х года XX века рынка труда, послужило толчком для формирования самостоятельного вида оценки - конкурсного отбора, в нестоящее время глубоко вошедшего в практику, но до настоящего времени не получившего правовой регламентации. Конкурсный отбор является альтернативой использования такого вида оценки, как избрание по конкурсу, и по нашему мнению, представляет собой способ реализации норм ст.8, 34 и 35 Конституции РФ, предоставляющий работодателям право в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановку, увольнение персонала). В диссертации обоснована необходимость легального закрепления в Трудовом кодексе РФ указанного вида оценки, процедуры его проведения и правовых последствий.

Предпосылкой, служащей основанием для возникновения такой процедуры оценки претендентов, как конкурсный отбор, является подача объявления в средства массовой информации о наличии свободной должности (рабочего места). Одной из существенных отличительных особенностей конкурсного отбора является то, что он может быть применен в отношении любых свободных должностей (рабочих мест) и любых категорий работников. Предварительное закрепление перечня в нормативных актах не требуется.

Исследование показало, что установление жесткой регламентации конкурсного отбора, в отличии от избрания по конкурсу, нецелесообразно, работодателю должна быть предоставлена определенная свобода действий при соблюдении основных прав работника.

Для оценки работников может быть использован целый ряд всевозможных методов - от индивидуальных наблюдений, планов - отчетов, собеседований, письменных характеристик и других до групповых - ролевых, деловых игр, мозговых атак, а также тестов и всевозможных методов психодиагностики.

Все методы можно условно разделить на общие и специальные. Общие методы оценки - это не требующие дополнительной интерпретации методы, предусматривающие получение необходимой информации об оцениваемом из формализованных источников - документов об образовании, характеристик, автобиографии, отчетов и других документов. Специальные методы оценки -это методы, предусматривающие получение информации в результате непосредственного общения с оцениваемым и требующие специальной подготовки к процедуре оценки, последующей интерпретации, расшифровки или толкования полученных данных.

Данное деление необходимо использовать в дальнейшем как основание для закрепления в законодательстве методов, которые могут использоваться работодателем самостоятельно по своему усмотрению (общие методы оценки), либо только с привлечением специалистов получивших в установленном порядке право на их применение (специальные методы оценки).

На наш взгляд, целесообразно заменить термин «деловые качества работников» на «профессионально важные качества работников». Профессионально важные качества - это определенный набор качеств человека, вытекающих из его трудовой функции и необходимых для успешного выполнения работы по определенной профессии, специальности, квалификации, должности.

Главным критерием, лежащим в основе оценки (при применении любого ее вида) следует признать должностные инструкции, разрабатываемые работодателем на основании нормативных правовых актов, в которых отражены основные требования к различным видам работ, должностям и специальностям (Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих и Единый тарифно -квалификационный справочник работ и профессий рабочих), с учетом отраслевых и местных особенностей производства, а также с учетом вида деятельности работодателя.

Результаты оценки работников оказывают непосредственное влияние на динамику трудового отношения. Результаты, полученные в ходе применения таких видов оценки, как избрание по конкурсу, конкурсный отбор, а в определенных случаях квалификационный экзамен (аттестация), будут являться основанием для заключения трудового договора, т.е. для возникновения трудового отношения. В свою очередь такие виды оценки, как испытание при приеме на работу, квалификационный экзамен (испытание) или аттестация и полученные в ходе их результаты, могут являться основанием для сохранения трудового отношения, его изменения, а иногда и основанием для его прекращения.

Анализ нормативных правовых актов посвященных избранию по конкурсу и практиках их применения позволяет сделать вывод о том, что:

• необходимо установление в централизованном порядке перечня должностей, подлежащих замещению по конкурсу: это могут быть, прежде всего, должности, к которым предъявляются повышенные требования и устанавливается повышенная ответственность за осуществляемую деятельность, должности, наделенные определенными властными полномочиями, творческие, публичные и общественно значимые должности;

• при формировании конкурсной комиссии должно учитываться требование о включении в него независимых экспертов, наделенных правом голоса, и их численность должна быть не менее одной третей от общего числа членов комиссии - это повышает объективность оценки;

• право на определение порядка проведения конкурса, количества его этапов, методов, используемых для оценки кандидатов, должно быть предоставлено работодателю, регламентация процедуры избрания по конкурсу должна происходить на локальном уровне.

Результаты, полученные в ходе такого вида оценки, как испытание при приеме на работу, являются основанием сохранения или прекращения трудового отношения. В связи с этим можно считать обоснованным установление более жестких требований в отношении порядка проведения испытания при приеме на работу и оценки работника.

При установлении испытания при приеме на работу целесообразно представлять работнику индивидуальный план (программу) прохождения испытательного срока, который должен в себе содержать сведения о поручаемых заданиях, сроках их выполнения, форме отчетности, отметки о результатах их выполнения и другие необходимые сведения. Работодатель должен в течение срока испытания проводить промежуточное подведение итогов.

Уровень квалификации, присвоенный работнику образовательными учреждениями или независимыми квалификационными комиссиями, создаваемыми при государственных органах, должен являться для работодателя установленным показателем, учет которого обязательным при приеме на работу.

При длительном перерыве (три года и более) в профессиональной деятельности по имеющейся у работника квалификации, он может быть допущен к самостоятельному исполнению своих обязанностей только после подтверждения своего уровня квалификации.

Если периодическое подтверждение уровня квалификации установлено в силу закона или иного нормативного правового акта, то непрохождение или несдача в установленном порядке квалификационного экзамена (испытания) должно рассматриваться как безусловное основание для отстранения работника от работы. В первую очередь это правило должно быть установлено в отношении таких видов деятельности, когда выполнение работы может негативно отразиться на сохранении жизни и здоровья окружающих, например, медицинские работники, работники, связанные с управлением пассажирским транспортом, с газоснабжением и электроснабжением и другие.-Перечень таких видов деятельности должен быть определен Правительством РФ.

Применение аттестации возможно только в отношении тех работников, труд которых является квалифицированным, т.е. когда для выполнения трудовой функции необходимо наличие определенных знаний и навыков, которые в совокупности с результатами деятельности и будут подлежать оценке. Должен быть определен круг субъектов, не подлежащих аттестации.

Законодательно необходимо установить срок, в течении которого у работодателя есть право принятия по результатам аттестации решения, влияющего на сохранение, изменение или прекращение трудового отношения.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Иванчина, Юлия Валерьевна, 2006 год

1. МЕЖДУНАРОДНЫЕ И ЗАРУБЕЖНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ1. ПРАВОВЫЕ АКТЫ

2. Всеобщая декларация прав человека. Одобрена Генеральной Ф Ассамблеей ООН в 1948г. // РГ. 1995. 5 апреля.

3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Одобрен Генеральной Ассамблеей ООН в 1996г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

4. Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации вотношении женщин (1979г.) // Ведомости ВС СССР. 1982. № 25. Ст.464.

5. Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда (Женева, 19.07.1998г.) // РГ. 1998. 16 декабря.

6. Конвенция о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов № 142 // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 1990.ф Женева, 1991. Т.2. С. 1751 1754.

7. Европейская конвенция о защите прав человека и основных свободах (1950г.) // Бюллетень международных договоров. 2001. №3.

8. Европейская социальная хартия (1961г. в ред. 1996г.) // Социальные права человека. Документы и материалы Совета Европы. 4.1. М., 1996.1. С.113.-148.

9. Конвенция о дискриминации в области труда и занятий № 111. // ^ Ведомости ВС СССР. 1961. № 44. Ст.448.

10. Конвенция о международной гражданской авиации (г. Чикаго 07.12.1944г.) // Международное публичное право. Сб. док. Т.2. М.: БЕК, 1996. С. 412-433.

11. Директива № 76/207 от 09.02.1976г. «О применении принципа равенства мужчин и женщин в отношении доступа к работе, профессионального обучения, повышения по службе и условий труда» // Grands texts te TUnion europpeenne. Paris: DALLOZ. 1999.

12. Директива № 2002/14 от 11.03.2002г. «О праве работников на получение от предпринимателя информации и проведения с ними консультаций» // Grands texts te TUnion europpeenne. Paris: DALLOZ. 2003.

13. Employee Polygraph Protection Act (1988) // Code of Federal Regula tions Pertaining to ESA. Title 29. Chapter V. Part 801.

14. НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

15. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993г.)//РГ. 1993. 25 декабря.

16. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. №1. Ст.З. (с изм. и доп.).

17. Воздушный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 19.03.1997г. №60-ФЗ//СЗ РФ. 1997. № 12. Ст. 1383.

18. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая): Федеральный закон от 30.11.1994г. № 51 фЗ // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301. (с изм. и доп.).

19. Гражданско-процессуальный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 14.11.2002г. № 138 ФЗ // СЗ РФ. 2002. №46. Ст. 4532.

20. О высшем и послевузовском профессиональном образовании: Федеральный закон от 22.08.1996 г. № 125-ФЗ // СЗ РФ. 1996. №35. Ст.4135. (с изм. и доп.).

21. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ // СЗ РФ. 2004. №162. Ст. 3215.

22. О службе в таможенных органах Российской Федерации: Федеральный закон от 21.07.1997 г. № 114-ФЗ // СЗ РФ. 1997. № 30. Ст. 3586. (с изм. и доп.).

23. О прокуратуре Российской Федерации: Федеральный закон от 17.01.1992г. № 2202-1 // СЗ РФ. 1995. № 47. Ст. 4472. (с изм. и доп.).

24. О государственной тайне: Федеральный закон от 21.07.1993г. № 5485-1 // СЗ РФ. 1997. № 41. Ст. 4673.

25. О железнодорожном транспорте в Российской Федерации: Федеральный закон от 10.01.2003г. № 17-ФЗ // СЗ РФ. 2003. №2. Ст. 169.

26. Об аварийно спасательных службах и статусе спасателей: Федеральный закон от 22.08.1995г. № 151-ФЗ // СЗ РФ. 1995. № 35. Ст. 3503.

27. Об использовании атомной энергетики: Федеральный, закон от 21.11.1995г. № 170 ФЗ // СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4552.

28. О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей: Федеральный закон от 08.08.2001г. № 129 ФЗ // СЗ РФ. 2001. №33 (часть 1).

29. О средствах массовой информации: Федеральный закон от 27.12.1997г. № 2124-1 // Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. № 7. Ст. 300. (с изм. и доп.).

30. О рынке ценных бумаг: Федеральный закон от 22.04.1996г. № 39-Ф3 //СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1918.

31. Об организации страхового дела в Российской Федерации: Федеральный закон от 27.11.1992г. № 4015-1 // Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. № 2. Ст. 56.

32. Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан: Утв. ВС РФ от 22.07.1993г. № 5487-1 // Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. № 33. Ст. 1318. (с изм. и доп.).

33. Об организации работы в области подготовки кадров для рыночной экономики: Постановление Правительства Российской Федерации от 04.11.1993 г. № 1137 // САППП. 1993. № 46.

34. О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации: Указ Президента РФ от 01.02.2005 г. № 112 // СЗ РФ. 2005. №6. Ст.439.

35. О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня): Указ Президента РФ от 01.02.2005 г. № 111 // СЗ РФ. 2005. №6. Ст.438.

36. О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации: Указ Президента РФ от 01.02.2005 г. № 110 // СЗ РФ. 2005. №6. Ст.437.

37. О правоохранительной службе в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ: Указ Президента РФ от 05.06.2003г. № 613 // СЗ РФ. 2003. № 23 Ст. 2197.

38. Инструкция о порядке замещения вакантных должностей научных работников: Постановление Президиума Академии наук СССР от 14.12.1962 г. № 982 // Бюллетень Министерства высшего и среднего специального образования СССР. 1963. №3.

39. Об утверждении основных положений о порядке проведения аттестации служащих учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании: Постановление Минтруда РФ от 23.10.1992г. № 27 // БНА Министерств и ведомств РФ. 1993. № 1.

40. Об утверждении порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих: Постановление Минтруда от 09.02.2004г. № 9 // БНА ФОИВ. 2004. № 14.

41. Об утверждении правил аттестации персонала в области неразрушающего контроля: Постановление Госгортехнадзора РФ от 23.01.2002г. № 3 //БНА ФОИВ. 2002. № 17.

42. Об утверждении положения об аттестации работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации: Приказ Генпрокуратуры РФ от 30.10.1998г. № 74 // Сборник приказов и указаний Генерального прокурора РФ.-М., 1999.

43. Об утверждении положения о порядке аттестации лиц, занимающих должности исполнительных руководителей и специалистов предприятийтранспорта: Приказ Минтруда РФ от 11.03.1994г. № 11 // БНА Министерств и ведомств РФ. 1994. №7.

44. О порядке и условиях проведения конкурса на замещение должностей в таможенных органах Российской Федерации, занимаемых на конкурсной основе: Приказ ГТК Российской Федерации от 28.11.1997г. № 707 // Документ опубликован не был.

45. Об утверждении положения о порядке проведения аттестации сотрудников таможенных органов Российской Федерации: Приказ ГТК РФ от 29.10.2003г. № 1215 // БНА ФОИВ. 2004. №4.

46. Об утверждении инструкции о порядке и условиях прохождения испытания при приеме на службу в таможенные органы Российской Федерации: Приказ ГТК РФ от 30.04.1998г. № 279 // Документ опубликован не был.

47. Об утверждении положения о порядке установления квалификационного разряда (класса, категории) некоторым категориямсотрудников федеральной фельдъегерской связи: Приказ ГФС РФ от 22.09.2004г. № 283 // БНА ФОИВ. 2004. № 44.

48. Об утверждении положения об обеспечении безопасности дорожного движения в предприятиях, учреждениях, организациях, осуществляющих перевозки пассажиров и грузов: Приказ Минтранса РФ от 09.03.1995г. № 27 // БНА Министерств и ведомств РФ. 1996. № 3.

49. Об утверждении инструкции о порядке присвоения квалификационной категории сотрудникам уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации: Приказ Минюста РФ от 09.04.2002г. № 95 // БНА ФОИВ. 2002. № 18.

50. Об утверждении положения о порядке замещения должностей научно педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации: Приказ Минобразования России от 26.11.2002 г. № 4114 // БНА ФОИВ. 2003. №4.

51. Об утверждении положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений: Приказ Минобразования РФ от 26.06.2000г. № 1908 // БНА ФОИВ. 2000. № 32.

52. Об утверждении положения об итоговой государственной аттестации выпускников высших учебных заведений Российской Федерации: Приказ Минобразования РФ от 25.03.2003г. № 1155 // БНА ФОИВ. 2003. № 33.

53. Об утверждении требований к получению дипломов о присвоении квалификации и свидетельств персонала судов рыбопромыслового флота Российской Федерации: Приказ Госкомрыболовства РФ от 21.05.2002г. № 202 // БНА ФОИВ. 2002. № 35.

54. Об утверждении правил работы с персоналом в организациях электроэнергетики Российской Федерации: Приказ Минтопэнерго РФ от 19.02.2000г. № 49 // БНА ФОИВ. 2000. № 14.

55. Об утверждении положения о порядке проведения аттестации руководителей и специалистов территориальных органов, учреждений и организаций, подведомственных Минприроды России: Приказ Минприроды РФ от 11.04.1995г. № 145 // Документ опубликован не был.

56. Разъяснения по применению положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений: Письмо Минобразования РФ от 07.02.2003г. №03-8ин/22-03 // Вестник образования России. 2003. №6.

57. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004г. № 2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

58. СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ МОНОГРАФИИ, УЧЕБНИКИ, ДИССЕРТАЦИИ

59. Агеев B.C., Базаров Т.Ю., Скворцов B.C. Методика составления социально психологической характеристики для аттестации кадров. - М.: Изд - во Моск. Ун-та, 1966. - 124 с.

60. Алексеев С.С. Структура советского права. М.: Юридическая литература, 1975. - 264 с.

61. Алексеев С.С. Общая теория права: В 2-х т. T.I. М.: Юридическая литература, 1981. - 360 с.

62. Анисимов В.М. Кадровая служба и управление персоналом организации: Практическое пособие кадровика. М.: Издательство «Экономика», 2003. - 704с.

63. Аттестация персонала государственной службы / Сост. Зеер Э.Ф., Дувалова О.Д. Екатеринбург, изд. УрАГС, 1996. - 52 с.

64. Базаров Т.Ю. Технология центров оценки для государственных служащих: Проблемы конкурсного отбора: Учебное пособие. М.: ИПКгосслужбы, 1995.- 144 с.

65. Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала. СПб.: Питер, 2003. -288 с.

66. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. -Пермь: Изд-во Перм. Ун та, 1992. - 236 с.

67. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь справочник по психодиагностике - СПб.: Питер, 2001. - 528с.

68. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. М.: Юристъ, 2001. - 496 с.

69. Глозман В.А. Право и проверка деловых качеств работников. -Минск: Изд во БГУ, 1981. -72 с.

70. Голованова Е.А. Прием на работу рабочих и служащих. М.: Юрид. лит., 1980.- 104с.

71. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: Монография. -Екатеринбург: Изд-во УрГЮА, 1997. 180с.

72. Дубровина И.Л. Актуальные вопросы правового регулирования испытания при приеме на работу. Диссертация . канд. юрид. наук. М. 2001. -166 с.

73. Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права: Монография. М.: РПА МЮ РФ, Издательство ООО «Цифровичок», 2004. -334с.

74. Жернаков В.В. Испытание рабочих и служащих по советскому трудовому праву. Автореферат дис. канд. юрид. наук. Харьков. 1987. - 24с.

75. Жиров А.П. Правовые аспекты аттестации руководящих работников и специалистов в промышленности. М., 1979. с.

76. Журин С.И. Практика и теория использования детектора лжи. М.: Горячая линия — Телеком, 2004. - 143с.

77. Зазаров M.JL, Тучкова Э.Г. Право социального обеспечения России: Учебник. 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Волтерс Клувер, 2004. - 608 с.

78. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. 2-е изд., перераб., доп. - М.: Академический Проект, 2003. - 336 с.

79. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Изд. «Наука», 1978. - 368с.

80. Идеальные кадры: практическое пособие / Пятникова Е., Чеканова Т., Карнаух И., Танаев В., Головина С. Сер. «Идеальный офис». Вып.1: -Екатеринбург: Информационное агентство «КонУС», 2001. 212с.

81. Конев B.C. Опыт аттестации специалистов с использованием ЭВМ. -Л.: ЛДНТП, 1987.-32 с.

82. Курилов В.И. Аттестация и личность работника в советском трудовом праве. Владивосток: Изд. Дальневосточного университета, 1983. -200с.

83. Курилов В.И. Аттестация специалистов народного хозяйства. М.: Юридическая литература, 1981. - 96 с.

84. Курс российского трудового права. Т.2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / Под. ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова. М.: Юристь, 2001. - 560с.

85. Кручинин А.В. Юридические факты и их составы, обуславливающие возникновение индивидуальных трудовых правоотношений в России. Дис. канд. юрид. наук. Пермь, 2003. - 171с.

86. Лазор Л.И. Правовые проблемы конкурсного подбора. Аттестации кадров и рабочих мест на современном этапе. Автореферат дис. докт. юрид. наук. М. 1991.-32 с.

87. Лебедев М.В. Трудовое право: проблемы общей части. Томск: Изд. Томский государственный педагогический университет, 1998. - 184 с.

88. Магур М.И., Курбатова М.Б. Оценка работы персонала, подготовка и проведение аттестации / Изд. 2-е, перераб. и доп. М.: ЗАО «Бизнес - школа «Интел - Синтез», 2002. - 176 с.

89. Маталин А.С. Аттестация служащих в трудовом праве: Диссертация . канд. юрид. наук.- М. 2004. 172с.

90. Меги Л.П. Правовое регулирование аттестации руководящих, инженерно технических работников и специалистов в народном хозяйстве. Учебное пособие. - Рига: МИПКСНХ ЛатвССР, 1986. - 40 с.

91. Мелешко Х.Т. Правовые проблемы аттестации рабочих и служащих.- Минск: Изд. Университетское, 1990. 104 с.

92. Миронов В.И. Трудовое право России. Учебник. М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005. - 1152с.

93. Михайлова Н.С. Трудовое право и творчество преподавателей вузов.- Пермь.: Издательство Перм. Ун-та, 2003. 127с.

94. Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. М.: Юридическая литература, 1985. - 175 с.

95. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России. М.: Издательство «НОРМА», 2003. - 640 с.

96. Несмеянова С.Э. Конституционный судебный контроль в Российской Федерации: Проблемы теории и практики. Екатеринбург: Издательство УрГЮА, 2004.-278с.

97. Ожегов С.И. Словать русского языка. Екатеринбург: «Урал -Советы», 1994.-418 с.

98. Орловский Ю.П. Правовое регулирование подготовки и расстановки кадров. М.: Юридическая литература, 1983. - 112 с.

99. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова JI.A. Практика применения Трудового кодекса Российской Федерации. 500 актуальных вопросов: Практическое пособие. М.: Юрайт - Издат, 2004. - 538с.

100. Пашиев В.А. Аттестация в трудовом праве России (опыт широкого подхода). Автореферат дисс. канд. юрид. наук. Пермь, 2004. - 18 с.

101. Правовое регулирование рационального использования трудовых ресурсов / Отв. ред. А.Р. Мацюк, З.К. Симорот. Киев: Наук, думка, 1989. -224с.

102. Полетаев Ю.Н. Аттестация работников: правовое регулирование, организационные вопросы. М.: Издательство «Проспект», 2000. - 112с.

103. Полетаев Ю.Н. Аттестация руководителей и специалистов организаций, сотрудников ведомств (правовое регулирование, организационные вопросы). М.: ОАО «Издательский дом «Городец», 2004. -160с.

104. Ромма Ф.Д., Уржинский К.П. Правовые вопросы подбора и расстановки кадров. -М.: «Юридическая литература», 1971. 168 с.

105. Российская юридическая энциклопедия. М., 1999. - с.

106. Саввин В.В., Уржинская Н.С. Правовые вопросы аттестации кадров в свете Конституции СССР. Калинин.: Изд. Калининский государственный университет, 1980.-48 с.

107. Саликова Н.М. Оплата труда в Российской Федерации. Правовое исследование: Монография. Екатеринбург. 2003. - 364с.

108. Сборник правовых актов Международной организации труда, действующих в Российской Федерации. СПб.: Изд. Р. Асланова «Юридический центр Пресс»,. 2004. 485с.

109. Скобелкин В.Н. Общие положения трудового кодекса. Омск: Изд. ОмГУ, 2002.-36с.

110. Смирнов В.Н. Конкурс в советском трудовом праве: Автореферат дис. канд. юрид. наук. М., 1962. - 22 с.

111. Смирнов В.Н. Конкурс в советском трудовом праве. М., 1981.-е.

112. Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. М.: Юридическая литература, 1977. 216с.

113. Смолярчук В.И. Источники советского трудового права. М., 1978.89с.

114. Сойфер В.Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения. -М.: Национальный институт бизнеса, 2004. 184 с.

115. Татарников А.А. Управление персоналом: соотношение трудового права и кадрового менеджмента. Дис. канд. юрид. наук. Киров, 2004. - 196с.

116. Теория государства и права. Учебник для юридических вузов и факультетов. Под ред. В.М. Корельского и В.Д. Перевалова М.: Издательская группа ИНФРА - М - НОРМА, 1997. - 570с.

117. Толкунова В.Н. Справочник судьи и адвоката по трудовым делам. -М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. 288 с.

118. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М.: Юристь, 2003 - 560с.

119. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М.: ООО «ТК Велби», 2003.-528 с.

120. Труханович JI.B., Щур Д.Л. Юридический словарь справочник кадровика. - М.: Издательство «Дело.и Сервис», 2003. - 480с.

121. Труханович Л.В., Щур Д.Л. Испытание при приеме на работу. Конкурс на замещение должности. М.: Изд - во «Финпресс», 2003. - 160с.

122. Уржинская Н.С. Правовые проблемы определения квалификации рабочих и служащих. Автореферат дис. канд. юрид. наук. М., 1980. - 23с.

123. Уржинская Н.С. Конституция СССР и правовое регулирование определения квалификации кадров. Калинин, 1981. - 78 с.

124. Шайхатдинов В.Ш., Гафаров З.С., Иванова С.А. Правовое регулирование труда и социальной защиты государственных служащих субъектов Российской Федерации. Екатеринбург: УрАГС, 1998. - 212с.

125. Шафикова Г.Х., Сагандыков М.С. Конституционные принципы регулирования труда в Российской Федерации. Челябинск: Книга, 2004. -184с.

126. Шкатулла В.И. Настольная книга менеджера по кадрам. М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА - М, 1998. - 527с.

127. Шлатулла В.И. Настольная книга менеджера по кадрам. 3-е изд., изм. и доп. - М.: Издательство НОРМА, 2003. - 992с.

128. Юридический энциклопедический словарь. М., 1984. - с.

129. Яшурина Е.В. Основные особенности правоотношений по трудоустройству в России. Дис. канд. юрид. наук. Пермь, 2003. - 175 с.1. НАУЧНЫЕ СТАТЬИ

130. Азямова JI.B. Организация и проведение аттестации персонала по решению работодателя // Справочник кадровика. 2001. № 1. С. 20 - 28.

131. Аракелов Г.Г., Стеклянникова Т.В. Использование полиграфа при отборе кадров. // Вестник Московского университета. Серия 14.- 2003. № 3. С.33-43.

132. Бизюкова И.В. Теоретические основы оценки работников управления производством. // Оценка деятельности и материальное стимулирование труда ИТР и служащих. Материалы семинара. М., 1976. С. 11-18.

133. Бурлачук Л.Ф., Володина Н.П. Оценка персонала: проблема выбора инструментов// Всероссийский экономический журнал ЭКО.- 2003. № 11. С. 89 104.

134. Волкова О.Н. Испытательный срок в трудовом праве // Советская юстиция. 1982. № 14. С 18 - 22.

135. Гайнуллова Т. Использование полиграфа (детектора лжи) при работе с персоналом // Управление персоналом. 2001. №3. С.26-28.

136. Головина С.Ю. Реализация принципов трудового права при применении норм Трудового кодекса РФ // Реализация положений Конституции РФ в законодательстве. Матер, междун. науч. практич. конф. - Челябинск, 2003.4.1. С.17-20.

137. Головина С.Ю. Отбор кадров при приеме на работу: проблемы правового регулирования // Теоретические и практические проблемы применения законодательства о труде и социальном обеспечении. Матер, науч.-практич. конф. Омск. 2006. С. 23-27.

138. Глозман В.А. Должностная переаттестация кадров на предприятия // Советское государство и право. 1974. № 7. С. 41 - 48.

139. Закиров Р.З., Комарова Н.М. К вопросу о системе аттестации и оценки персонала // Деньги и кредит. 2003. № 7. С. 52-54.

140. Иванкина Т.В. Новый Трудовой кодекс и вопросы конкурсного подбора кадров // Новый Трудовой кодекс Российской Федерации и проблемы его применения. Матер. Всероссийской науч. практич. конф. / Отв. ред. К.Н. Гусов. - М.: ТК Велби, 2004. С.73 - 79.

141. Карлова. Квалификационные характеристики должностей и должностные.инструкции работников // Справочник кадровика. 2000. №1. С. 25 - 29.

142. Лившиц Р.З., Никитинский В.И. Принципы советского трудового права // Советское государство и право. 1974. №7. С. 31 - 39.

143. Мартиросян Э.Р. Испытание при приеме на работу // Справочник кадровика 2002. №5. С. 14-18.

144. Орлова Т.В. О повышении эффективности испытательного срока // Справочник кадровика. 2002. № 6. С.105 - 107.

145. Павленко А.П., Петухова А.А. Основные положения методики оценки эффективности труда служащих предприятий. // Оценка деятельности и материальное стимулирование труда ИТР и служащих. Материалы семинара.-М., 1976. С 19-26.

146. Пашерстник А.Е. О сфере действия и принципах трудового права // Советское государство и право. 1957. № 10. С. 102 - 105.

147. Пашиев В.А. Об отграничении аттестации работников от сходных правовых явлений // Проблемы развития российского законодательства: Сб. статей. Пермь. Изд-во Перм. ун-т., 2002. С. 208 - 214.

148. Скрипник К. Тестирование и оценка персонала: 13 исходных принципов // Управление персоналом. 2000. № 4. С. 41 - 44.

149. Соляник В. Принципы периодической аттестации специалистов // Хозяйство и право. 1979. № 8. С. 15-19.

150. Французова JI.B. Испытательный срок // Трудовое право. 2002. №12. С. 78-86.

151. Хижнякова А.В. Аттестация как определение творческой ценности сотрудничества // Справочник кадровика. 2002. № 7. С. 109 - 113.

152. Щур Д.Л. Доказательства высокой квалификации работника // Кадры предприятия. Специальный выпуск. 2003. С. 71 - 72.

153. Эсаулова И.А. Оценка персонала в малом бизнесе // Оценка, аттестация и повышение квалификации персонала как факторы повышения управляемости фирмы. Матер, per. науч. практ. конф. в г. Магнитогорске. -Екатеринбург: РИО УрАГС, 1999. С. 74 - 77.

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