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

# Правовые проблемы оценки деловых качеств работника

**Год:**

2010

**Автор научной работы:**

Серопян, Оганес Ремикович

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Государство и право. Юридические науки -- Российская Федерация -- Трудовое право -- Трудовой договор

**Количество cтраниц:**

168

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Серопян, Оганес Ремикович

ВВЕДЕНИЕ.

Глава 1. ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОЦЕНКИ

ДЕЛОВЫХ КАЧЕСТВ РАБОТНИКОВ

§ 1. Понятие и правовое значение оценки деловых качеств работников.

§ 2. Виды оценки деловых качеств работников и их классификация

§ 3. Принципы правового регулирования оценки деловых качеств работников.

Глава 2. ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ ОЦЕНКИ

ДЕЛОВЫХ КАЧЕСТВ ГРАЖДАНИНА

ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

§ 1. Понятие деловых качеств, подлежащих проверке и оценке.

§ 2. Влияние оценки деловых качеств работника на трудоустройство и развитие трудовых отношений

Глава 3. ОЦЕНКА ДЕЛОВЫХ КАЧЕСТВ ГРАЖДАНИНА ДО И ПОСЛЕ ЗАКЛЮЧЕНИЯ

ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

§ 1. Полиграф как средство предварительной проверки.

Правовые последствия использования полиграфа при оценке деловых качеств работника

§ 2. Оценка деловых качеств работника при наличии испытательного срока при приеме на работу

§ 3. Оценка деловых качеств работника при выполнении трудовых обязанностей.

§ 4. Правовые последствия несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Правовые проблемы оценки деловых качеств работника"

Актуальность темы исследования. В связи с глобальным финансовым кризисом в мировой экономике, в том числе и в России, рассмотрение аспектов выживаемости любого работодателя в сложившихся условиях становится весьма актуальным и своевременным. Поэтому перед работодателями встают задачи - достижение и сохранение стабильности финансово-экономического положения, получение прибыли, увеличение инвестиционной привлекательности, повышение эффективности работы организации.

На решение данных задач оказывает большое влияние деятельность работников, составляющая основной ресурс любого работодателя.

Сложившаяся сегодня экономическая ситуация в стране характеризуется обострением конкурентной борьбы, в связи с чем все большую роль приобретает профессиональный уровень работников. Однако для этого необходимо понять - на каком профессиональном уровне находится работник в текущий момент его трудовой деятельности и спрогнозировать возможную перспективу его развития. Эти цели достигаются путем применения оценочных процедур. Именно от того, насколько квалифицированными являются работники данной организации, зависит эффективность ее деятельности независимо от организационно-правовой структуры и форм собственности. Очевидно, что для повышения продуктивности труда и управления, необходимо своевременно проводить оценку деловых качеств работника, выявлять тех из них, кто не соответствует занимаемой должности или выполняемой работе.

Вопросы правового регулирования оценки деловых качеств работников имеют важное теоретическое и практическое значение и занимают далеко не последнее место в науке трудового права России. От правильного их решения зависит совершенствование законодательства об установлении уровня профессиональной подготовки работников, эффективность применения правовых норм, закрепляющих гарантии конституционных прав на свободу труда и образование. В связи с этим одним из основных элементов работы с кадрами должна стать всесторонне обоснованная оценка деловых качеств каждого работника, то есть возможность определить уровень его знаний, способностей и квалификации.

Оценка деловых качеств работников является неотъемлемым и важнейшим элементом в структуре управления трудом. Сегодня очевидно, что проблемы развития управления коллективом работников организации связаны именно с теоретической неразработанностью одного из системообразующих элементов - оценки деловых качеств работников, которая позволяет, с одной стороны, обеспечить нормальное функционирование деятельности всей организации и ее отдельных подразделений, а с другой, более эффективно использовать потенциал работников за счет того, что система оценки способствует повышению уровня их мотивации, стимулируя потребность в обучении и повышении квалификации.

В современной экономике и сфере управления в России еще больше актуализируется проблема оценки работников в связи с увеличением роли человеческих факторов в обеспечении конкурентоспособности организации, а также в связи с необходимостью наличия объективной информации о состоянии и перспективах развития этих ресурсов. Оценка деловых качеств работников является информационной базой не только для принятия управленческих решений работы с кадрами, но и при выработке стратегии динамического роста организации (работодателя). В конечном счете, оценка становится инструментом, обеспечивающим контроль в регулировании управленческих, экономических, психологических, социально-трудовых процессов, протекающих в данной организации.

Для достижения вышеуказанных целей важную роль играют различные виды оценки деловых и личных качеств работников, их способностей: избрание по конкурсу, испытание при приеме на работу, квалификационный экзамен, аттестация.

Сложившаяся ситуация, связанная с правовой регламентацией оценки деловых качеств работников, сегодня оставляет желать лучшего. Так, в Трудовой кодекс РФ законодателем не внесены нормы, регулирующие отношения по оценке деловых качеств работников. Урегулированным в законодательном порядке является лишь такой вид оценки, как испытание при приеме на работу и отдельные правовые вопросы (на основе ряда подзаконных нормативных правовых актов), относящиеся к аттестации работников.

Несмотря на закрепление в Трудовом кодексе РФ такого вида оценки, как испытание при приеме на работу надо заметить, что множество вопросов, связанных с оценкой деловых качеств работника, состоящего в трудовых отношениях, являются недостаточно урегулированными. Это приводит к возникновению трудовых споров и снижению эффективности трудового законодательства.

Проблема оценки работников является еще недостаточно исследованной проблемой в науке трудового права применительно к сегодняшним условиям работы с кадрами (персоналом) в организациях различных организационно-правовых форм и форм собственности. Сказанное выше определило актуальность темы исследования на уровне кандидатской диссертации.

Цель и задачи научного исследования. Целью настоящего диссертационного исследования является более глубокий научный анализ теоретических и практических аспектов оценки деловых качеств работника, а также разработка на этой основе соответствующих предложений по более глубокому учету проблем, возникающих при оценке деловых качествграждан при приеме на работу и вопросов оценки деловых качеств работника, уже состоявшего в трудовых отношениях с конкретным работодателем с учетом сложившихся сегодня экономических условий хозяйствования и управления в России.

Реализация поставленных целей исследования предполагает решение следующих задач:

- определить правовое значение деловых качеств работников и место правовых норм, регулирующих оценку работников в системе трудового права;

- исследовать практические проблемы, возникающие при оценке деловых качеств работников;

- сформулировать понятие деловых качеств работника и выделить их критерии;

- определить теоретические основы оценки деловых качеств работников как системного объекта, в том числе исследовать тенденции прямого ее включения в управление организацией; разработать и обосновать практические предложения, направленные на повышение эффективности правового регулирования отношений в сфере оценки деловых качеств работника.

Объектом научного исследования являются правоотношения, складывающиеся в процессе оценки деловых качеств работников.

Предметом научного исследования является совокупность норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, регулирующих указанные в диссертации отношения. Анализируется также соответствующая судебная практика, что позволяет составить целостное представление о применении законодательства в части оценки деловых качеств работников.

Методологическая основа научного исследования определяется поставленными в работе целью и задачами. В процессе поставленной проблемы автором использовался общенаучный диалектический метод познания, основанный на принципах объективности, системности, единства теории и практики, с использованием сравнительно-правового, формально-юридического и исторического методов познания в юридической науке.

Теоретической основой настоящей работы являются научные исследования ученых-правоведов в области общей теории права, трудового, гражданского и других отраслей' права, в частности: Н.Г. Александрова, С.С. Алексеева, Б.К. Бегичева, Л.Ю. Бугрова, В.В. Ершова, Е.А. Ершовой, В.Л. Гейхмана, Л.Я. Гинцбурга, С.Ю. Головиной, К.Н. Гусова, И.К. Дмитриевой, С.А. Иванова, О.С. Иоффе, П.М. Куренного, В.И. Курилова, Л.И. Лазора, Р.З. Лившица, A.M. Лушникова, М.В. Лушниковой, С.П. Маврина, М.В. Молодцова, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, А.Е. Пашерстника, Ю.Н. Полетаева, В.Н. Скобелкина, В.Н. Смирнова, И.О. Снигиревой, О.В. Смирнова, В.Г. Сойфера, А.И. Ставцевой, Л.С. Таля, В.Н. Толкуновой, Е.Б. Хохлова, Л.А. Чикановой, А.И. Шебановой и других известных ученых в области права.

Нормативную правовую основу исследования составляют нормы международного права, Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, федеральные законы и иные подзаконные нормативные правовые акты, относящиеся к правовому регулированию общественных отношений, связанных с правовой оценкой деловых качеств работника (гражданина) до и после заключения трудового договора.

Научная новизна исследования. В данном исследовании получили дальнейшую более глубокую разработку вопросы правового регулирования оценки деловых качеств работников, определено ее правовое значение и проведена более подробная классификация видов указанной оценки.

Выделены отличительные признаки каждого из видов оценки деловых качеств работников как самостоятельных способов проверки их профессионализма.

Уточнен понятийно-терминологический аппарат и перечислены различные принципы правового регулирования оценки работников.

В работе конкретизированы новые нормативные материалы и современные проблемы в области оценки деловых качеств работников. На основе практики применения полиграфа разработаны организационно-методологические аспекты его применения с учетом определенных ограничений.

С учетом полученных результатов исследования на защиту выносятся наиболее существенные теоретические и практические выводы, отражающие научную новизну исследования:

1. Поскольку оценка деловых качеств служит основаниям как для приема гражданина на работу, так и юридической основой для переводов на другую работу, продвижений по службе, награждений и расторжения трудового договора, позволяет получить необходимую информацию для определения размеров заработаной платы работникам, то было бы не только обоснованным, но и целесообразным выделить оценку деловых качеств работника в отдельный пединститут института трудового договора.

2. Сформулированы основные принципы, на которых базируется оценка работников.

3. Выделены самостоятельные виды оценки работников, проведена их классификация по различным основаниям.

4. Сформулировано определение понятия «оценка деловых качеств работников» его значение и цели проведения такой оценки.

5. Обоснована необходимость разработки критериев, которые могут стать основой для проведения указанной оценки работников, а также различные методики, раскрывающие внутреннюю структуру личности оцениваемого.

6. Выделены основные аспекты, подлежащие оценке: деловые и моральные качества, деятельность работника, оцениваемая по результатам труда и по выполнению трудовой функции своевременно и в полном объеме, квалификации работника - его значение, умение и навыки, личные качества.

7. Выявлена разница между вопросами, возникающими при оценке деловых качеств граждан при приеме на работу, влияющих на его трудоустройство, и вопросами, возникающими при оценке деловых качеств работника, состоящего в трудовых отношениях с конкретным работодателем, влияющих на его дальнейшую карьеру.

8. Предложено применение полиграфа как средства предварительной оценки деловых качеств гражданина на предмет соответствия будущей занимаемой должности (выполняемой работе) для отдельных категорий работников и работников, заключивших трудовой договор с работодателем.

9. Сформулированы предложения по совершенствованию законодательства, регулирующего оценку деловых качеств работника. В частности, обоснована необходимость внесения дополнений в Трудовой кодекс РФ в качестве самостоятельной главы «Оценка деловых качеств работника».

Теоретическая и практическая значимость диссертации. Основные теоретические и практические выводы и рекомендации могут быть использованы в нормотворческом и правоприменительном процессах в целях совершенствования трудового законодательства России и повышения его эффективности соответствующими органами государственной власти Российской Федерации и субъектов Российской Федерации. Материалы диссертации могут быть использованы для последующих научных исследований в данной области, в процессе преподавания трудового права России.

Апробация результатов научного исследования. Диссертация подготовлена на кафедре трудового права и права социального обеспечения Московской государственной юридической академии им. О.Е. Кутафина, где проведено ее обсуждение и рецензирование. Основные положения исследования изложены в опубликованных научных статьях.

Структура диссертационного исследования определяется целью, задачами и методологией научного исследования. Работа состоит из введения, трех глав, включающих девять параграфов, заключения, списка использованной литературы и нормативных правовых актов. I

## Заключение диссертации по теме "Государство и право. Юридические науки -- Российская Федерация -- Трудовое право -- Трудовой договор", Серопян, Оганес Ремикович

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современных условиях хозяйственной деятельности организаций большинство исследований по оценке деловых качеств работников посвящено отдельным и в большинстве своем частным, процедурным ее вопросам, а именно кто и как, с помощью каких приемов, методов, показателей должен осуществлять в организации оценку деловых качеств работников. Данные прикладные вопросы очень важны и заслуживают повышенного внимания ученых-правоведов и практиков. Однако разноплановость и противоречивость ответов на эти вопросы свидетельствуют об отсутствии единых, общепризнанных теоретических и методологических оснований оценки деловых качеств работников и дальнейшего развития и формирования теоретической базы по этому вопросу.

На сегодняшний день одной из актуальных теоретических проблем является конкретизация сущности понятия «оценка» деловых качеств работников и ее отражение в соответствующих категориях, понятиях и терминах, которые бы имели характер устоявшихся и общепринятых в теории и практике.

Анализ исследования проблемы правового регулирования оценки деловых качеств работников в трудовом праве, изучение научной и учебной литературы, а также соответствующих нормативных правовых актов свидетельствует о многочисленных пробелах в теории исследуемой проблемы. Данное направление актуально и крайне важно для дальнейшего развития теории и практики оценки деловых качеств работников. В соответствии с этим в диссертации главным образом обоснованы следующие выводы:

1. На современном этапе совокупность норм, регулирующих оценку деловых качеств работников, не образует самостоятельного правового института. Эти нормы входят в основном в институт трудового договора. В то же время они связаны с такими институтами трудового права как заработная плата, дисциплина труда, профессиональная подготовка и переподготовка, повышение квалификации работников.

2. В Трудовом кодексе РФ необходимо закрепить легальную дефиницию понятия «Оценка деловых качеств работника», которое может быть, сформулировано следующим образом: «Оценка деловых качеств работника» - это целенаправленный процесс определения наличия профессиональных и личностных качеств работника в целях установления соответствия его занимаемой должности или выполняемой работе.

3. Необходимо также легально закрепить в Трудовом кодексе РФ определения понятий основных видов оценки работников: избрание по конкурсу, испытание при приеме на работу, квалификационный экзамен, аттестация.

Появление в России в 90-х годах XX века рынка труда, послужило толчком для формирования самостоятельного вида оценки - конкурсного отбора, в настоящее время глубоко вошедшего в практику, но до сих пор не получившего соответствующей правовой регламентации.

Конкурсный отбор является альтернативой использования такого вида оценки, как избрание по конкурсу, который также предоставляет работодателю возможность принимать необходимые решения по подбору, расстановке, переводам и увольнению работников. В связи с этим в диссертации обоснована необходимость легального закрепления в Трудовом кодексе РФ указанного вида оценки, процедуры его проведения и правовых последствий.

4. Поскольку в качестве критериев оценки соответствия работника занимаемой должности (выполняемой работе) при проведении оценки деловых качеств работников выступают не только его профессиональные, но и личностные качества, считаем целесообразным применить термин «профессионально важные качества работников», под которыми следует понимать индивидуальные особенности человека, обеспечивающие успешность профессионального обучения и осуществления профессиональной деятельности по определенной должности, профессии, специальности, квалификации.

Для некоторых категорий работников в силу специфики их трудовой функции большое значение при проведении оценки имеют и моральные качества. Это относится к руководителям любого уровня, материально ответственным лицам и особенно работникам, выполняющим воспитательные функции.

5. Результаты оценки деловых качеств работника 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, будут являться основанием для заключения трудового договора, то есть для возникновения трудового правоотношения. В свою очередь, такие виды оценки, как испытание при приеме на работу, квалификационный экзамен или аттестация и полученные в ходе их результаты, могут являться основанием для сохранения трудовых отношений, его изменения, а иногда и основанием для его прекращения.

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

При установлении испытания при приеме на работу целесообразно представлять работнику индивидуальный план (программу) прохождения испытательного срока, который должен содержать в пределах трудовой функции сведения о поручаемых заданиях, сроках их выполнения, форме отчетности, отметки о результатах их выполнения и другие необходимые для работодателя сведения.

Процедура проведения аттестации, регулируемая сегодня различными нормативными правовыми актами, во многом совпадает, что дает основание ставить вопрос о закреплении в Трудовом кодексе РФ норм, устанавливающих порядок проведения аттестации как одного их видов оценки деловых качеств работника.

6. В работе высказана необходимость применения полиграфа как предварительного средства оценки деловых и личных качеств отдельных граждан и категорий работников. Автор разграничивает случаи обязательного и добровольного применения полиграфа. Критерием такого разграничения является категория занимаемой работником должности или поручаемой работы.

Автор предлагает применить полиграф в обязательном порядке при приеме работников в органы государственной и правоохранительной службы, труд (служба), которых непосредственно связана с охраняемой законом государственной тайной. Во всех остальных случаях применение полиграфа является, по мнению автора, добровольной и соответственно является не обязанностью, а правом работодателя предложить работнику проверку на полиграфе. Причем, в случае доброволыюго применения полиграфа работник вправе отказаться от этой проверки.

Реализация высказанных в ходе исследования предложений, направленных на дальнейшее совершенствование трудового законодательства, позволило бы, по нашему мнению, повысить уровень правовых гарантий как работников, так и работодателей, эффективность труда и управления, а также уровень профессиональной подготовки работников.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Серопян, Оганес Ремикович, 2010 год

1. Всеобщая декларация прав человека. Одобрена Генеральной Ассамблеей ООН в 1948 г. // Российская газета. 1995. 5 апреля.

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

3. Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1982. № 25. Ст. 464.

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

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

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

7. Европейская социальная хартия (1961 г. в ред. 1996г.) // Социальные права человека. Документы и материалы Совета Европы. Ч. 1. М. 1996. С. 113.-148.

8. Конвенция о дискриминация в области труда и занятий № 111. // Ведомости Верховного Совета СССР. 1961. № 44. Ст. 448.

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

10. Директива № 76 / 206 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 l'Union europpenne. Paris: DALLOZ. 1999.

11. Директива № 2002 / 14 от 11.03.2002 г. «О праве работников на получение от предпринимателя информации и проведения с ними консультаций» // Grands texts te l'Union europpenne. Paris: DALLOZ. 2003.

12. Employee polygraph Protection Act (1998) // Code of Federal Regulations Pertaining to ESA. Title 29/ Chapter V. Part 801.

13. Нормативно правовые акты Российской Федерации

14. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г.

15. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. (в ред.от 24 июля 2009 г.).

16. Гражданский кодекс Российской Федерации, часть первая от 30 ноября 1994 г. (в ред. от 6 декабря 2007 г.).

17. Федеральный закон от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» // СЗ РФ. 1996. № 35. Ст. 4135. (с изм. и доп.).

18. Федеральный закон от 27 июля 2004г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СЗ РФ.2004. № 162. Ст. 3215.

19. Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» // СЗ РФ. 1997. № 30. Ст. 3586. (с изм. и доп.).

20. Федеральный закон от 17января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» // СЗ РФ. 1995. № 47. Ст. 4472. (с изм. и доп.).

21. Федеральный закон от 21 июля 1993г. № 5485-1 «О государственной тайне» // СЗ РФ. 1997. № 41. Ст. 4673.

22. Федеральный закон от 10 января 2003 г. № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2003. № 2. Ст. 169.

23. Федеральный закон от 08 августа 2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» // СЗ РФ. 2001. № 33 (часть 1).

24. Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан. Утв. Верховным Советом РФ от 22 июля 1993 г. № 5487-1 // Ведомости СНД ИБС РФ. 1993. № 33. Ст. 1318. (с изм. и доп.).

25. Указ Президента РФ от 01 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» // СЗ РФ. 2005. № 6. Ст. 439.

26. Указ Президента РФ от 01 февраля 2005 г. № 111 «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)» // СЗ РФ. 2005. № 6. Ст. 438.

27. Указ Президента РФ от 01 февраля 2005 г. «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» // СЗ РФ. 2005. № 6. Ст. 437.

28. Указ Президента РФ от 05 июня 2003 г. № 613 «О правоохранительной службе в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ» // СЗ РФ. 2003. № 23. Ст. 2197.

29. Постановление Правительства Российской Федерации от 04 ноября 1993 г. № 1137 «Об организации работ в области подготовки кадров для рыночной экономики» // САП!ill. 1993. № 46.

30. Постановление Президиума Академии наук СССР от 14 декабря 1962 г. № 982 «Инструкция о порядке замещения вакантных должностей научных работников» // Бюллетень Министерства высшего и среднего специального образования СССР. 1963. № 3.

31. Постановление Минтруда РФ от 29 января 1997 г. № 1 «Об утверждении классификаций и временных критериев, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы» // Бюллетень Минтруда РФ. 1997. №2.

32. Положение о порядке аттестации руководящих, инженерно -технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи.

33. Утв. постановлением Госкомтруда СССР от 05 октября 1973 г. № 267 // БНА

34. Министерств и ведомств СССР. 1974. № 1.

35. Постановление Минтруда РФ от 23 октября 1992г. № 27 «Обутверждении основных положений о порядке проведения аттестации служащих учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании» // БНА Министерств и ведомств РФ. 1993. № 1.

36. Постановление Минтруда от 09 февраля 2004 г. № 9 «Об утверждении порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» // БНА. 2004. № 14.

37. Постановление Госгортехнадзора РФ от 23 января 2002 г. № 3 «Об утверждении правил аттестации персонала в области неразрушающего контроля» // БНА. 2002. № 17.

38. Постановление Госгортехнадзора РФ от 30 октября 1998г. № 63 «Об утверждении правил аттестации сварщиков и специалистов сварочного производства»//БНА. 1999. № 12-13.

39. Приказ Генпрокуратуры РФ от 30 октября 1998 г. № 74 «Об утверждении положения об аттестации работников органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации» // Сборник приказов и указаний Генерального прокурора РФ. М. 1999.

40. Приказ Минтруда РФ от 11 марта 1994 г. № 11 «Об утверждении положения о порядке аттестации лиц, занимающих должности исполнительных руководителей и специалистов предприятийтранспорта» // БНА РФ. 1994. № 7.

41. Приказ ГТК Российской Федерации от 28 ноября 1997г. № 707 «О порядке и условиях проведения конкурса на замещение должностей в таможенных органах Российской Федерации, занимаемых7 на конкурсной основе» // Документ опубликован не был.

42. Приказ ГТК Российской Федерации от 29 октября 2003г. № 1215 «Об утверждении положения о порядке проведения аттестации сотрудников таможенных органов Российской Федерации» //БНА. 2004. № 4.

43. Приказ ГТК Российской Федерации от 30 апреля 1998г. № 279 «Об утверждении инструкции о порядке и условиях прохождения испытания при приеме на службу в таможенные органы Российской Федерации» // Документ опубликован не был.

44. Приказ ГФС Российской Федерации от 22 сентября 2004 г. № 283 «Об утверждении положения о порядке установления квалификационного разряда (класса, категории) некоторым категориям сотрудников федеральной фельдъегерской связи» //1561. БНА. 2004. № 44.

45. Приказ Минтранса Российской Федерации от 09 марта 1995 г. № 27 «Об утверждении положения об обеспечении безопасности дорожного движения в предприятиях, учреждениях, организациях, осуществляющих перевозки пассажиров и грузов» // БНА. 1996. № 3.

46. Приказ Минюста РФ от 09 апреля 2002г. № 95 «Об утверждении инструкции о порядке присвоения квалификационной категории сотрудникам уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации» //БНА. 2002. № 18.

47. Приказ Минобразования России от 26 ноября 2002 г. № 4114 «Об утверждении положения о порядке замещения должностей научно -педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации» // БНА. 2003. № 4.

48. Приказ Минобразования РФ от 26 июня 2000 г. № 1908 «Об утверждении положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» // БПА. 2000. № 32.

49. Приказ Госкомрыболовства РФ от 21 мая 2002г. № 202 «Об утверждении требований к получению дипломов о присвоении квалификации и свидетельств персонала судов рыбопромыслового флота Российской Федерации» // БНА. 2002. № 35.

50. Приказ Минтопэнерго РФ от 19 февраля 2000 г. № 49 «Об утверждении правил работы с персоналом в организациях электроэнергетики Российской Федерации» // БНА. 2000. № 14.

51. Приказ Минприроды РФ от 11 апреля 1995г. № 145 «Об утверждении положения о порядке проведения аттестации руководителей и специалистов территориальных органов, учреждений и организаций, подведомственных Минприроды России» // Документ опубликован не был.

52. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6 (с изм. и доп. 2006 г.).

53. Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников. Утв. приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 6 августа 2009 г. № 284.

54. Научная и учебная литература

55. Агеев B.C., Базаров Т.Ю., Скворцов B.C. Методика составления социально-психологической характеристики для аттестации кадров. М. Изд-во Моск. Ун-та. 1996.

56. Акопова Е.М. трудовой договор: становление, развитие и современное состояние (теоретические и практические проблемы правового регулирования трудовых отношений) Дисс. .докт. юрид. наук в форме научного доклада. М. 2003.

57. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М. 1948.

58. Андреева JI.A., Гусов К.Н., Медведев О.М. Незаконное увольнение: науч.-практич. пособие /под ред. К.Н. Гусова. М. 2009.

59. Алексеев С.С. Общая теория права: В 2-х т. Т.1. М. 1981.

60. Анисимов В.М. Кадровая служба и управление персоналом организации: Практическое пособие кадровика. М. 2003.

61. Апенько C.B. Теория и методология оценки персонала: подходы и развитие. Автореферат дисс. доктора экономических наук. Омск. 2005.

62. Артемова М.В. Правовые формы подбора, использования и повышения квалификации кадров. Дисс. . канд. юрид. наук. М. 2005.

63. Аттестация персонала государственной службы. / Сост. Зеер Э.Ф., ДуваловаО.Д. Екатеринбург. 1996.

64. Большой юридический словарь /Под ред. А.Я Сухарева, В.Е. Крутских. М. 2001.

65. Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала. СПб. 2003.

66. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь. 1992.

67. Бондаренко Э.Н. Юридические факты в трудовом правоотношении (монография). Барнаул. 2005.

68. Бурлачук Л.Ф., Морозов С. М. Словарь справочник по психодиагностике. СПб. 2001.

69. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. М. 2001.

70. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право. Учебник для вузов. М. 2002.

71. Глозман В.А. Право и проверка деловых качеств работников. Минск. 1981.

72. Головина С. Ю. Понятийный аппарат трудового права: монография. Екатеринбург. 1997.

73. Громова О.Н., Свистунов В.М., Мишин В.М. Организация управленческого труда. М. 1993.

74. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. Учебник. М. 2005.

75. Гусов К.Н. Основания прекращения трудового договора. М. 1985.

76. Дубровина И.Л. Актуальные вопросы правового регулирования испытания при приеме на работу. Диссертация.канд. юрид. наук. М. 2001.

77. Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права: монография. М. 2004.

78. Долова А.З. Юридические факты в трудовом праве: монография. М. 2009.

79. Жернаков В.В. Испытание рабочих и служащих по советскому трудовому праву. Автореферат дис. канд. юрид. наук. Харьков. 1987.

80. Жиров А.П. Правовые аспекты аттестации руководящих работников и специалистов в промышленности. М. 1979.

81. Журин С.И. Практика и теория использования детектора лжи. М. 2004.

82. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. М. 2003.

83. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М. 1978.

84. Идеальные кадры: практическое пособие / Пятникова Е., Чеканова Т., Карнаух И., Танаев В., Головина С. Сер. «Идеальный офис». Вып. 1. Екатеринбург. 2001.

85. Иванчина Ю.В. Правовые аспекты оценки работников. Дис. канд. юрид. наук. Екатеринбург. 2006.

86. Калачева С.А. Аттестация. М. 2001.

87. Кибанов А .Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация: Учебное пособие для студентов вузов. М. 2003.

88. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран запада (прорыв в постиндустриальное общество). М.: ЗАО «Бизнес школа «Интел-Синтез» совместно с ООО «Журнал «Управление персоналом». 2003.

89. Комментарий постатейный к Трудовому кодексу Российской Федерации /Ответственные редакторы Гладков Н.Г., Снигирева И.О. М. 2006.

90. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации /Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М. 2007.

91. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации /Отв. ред. К.Н. Гусов. М. 2008.

92. Комментарий к постановлениям Пленума Верховного Суда Российской Федерации по гражданским делам. /Под ред. В.М. Жуйкова. М. 2008.

93. Конев B.C. Опыт аттестации специалистов с использованием ЭВМ. Л. 1987.

94. Костян И.А. Прекращение трудового договора. М. 2006.

95. Кузьмин В.А., Китрова Е.В. Комментарий к Федеральному закону от 17 января 1992 г. № 22-01 «О прокуратуре Российской Федерации» (постатейный). Саратов. 2007.

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

97. Курилов В.И. Аттестация специалистов народного хозяйства. М. 1981.

98. Курс российского трудового права. Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / Под. ред. С. П. Маврина, A.C. Пашкова, Е.Б. Хохлова. М. 2001.

99. Курс российского трудового права: В 3-х т. Т. 3: Трудовой договор /Науч. ред. докт. юрид. наук, проф. Е.Б. Хохлов. СПб. 2007.

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

101. Лебедев М.В. Трудовое право: проблемы общей части. Томск: Изд. Томский государственный педагогический университет. 1998.

102. Левиант Ф.М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих. Изд-во ЛГУ. 1960.

103. Лившиц Р.З., Никитинский В.И. Принципы советского трудового права /Советское государство и право. 1974. № 8.

104. Лушников A.M., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2-х томах:1. Учебник. М. 2003.

105. Маврин С.П., Филиппова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: Учебник. СПб. 2005.

106. Магур М.И., Курбатова М.Б. Оценка работы персонала, подготовка и проведение аттестации. М. 2002.

107. Марченко М.Н. Теория государства и права: Учебник. М. 2002.

108. Маталин A.C. Аттестация служащих в трудовом праве. Диссертация . канд. юрид. наук. М. 2004.

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

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

111. Миронов В.И. Трудовое право России. Учебник. М. 2005.

112. Михайлова Н.С. Трудовое право и творчество преподавателей вузов. Пермь. 2003.

113. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России. Учебник. М. 2003.

114. Никитинский В.И. Вопросы унификации норм советского трудового права, регулирующих условия труда работников различных отраслей народного хозяйства. — В сб.: трудовое право в свете решений XXI съезда КМСС. Изд-во АН СССР. 1960.

115. Ожегов С.И. Словарь русского языка. Екатеринбург. 1994.

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

117. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Практика применения Трудового кодекса Российской Федерации. 500 актуальных вопросов: Практическое пособие. М. 2004.

118. Оценка работников управления /под ред. Г.Х. Попова. М. 1976 г.

119. Пашиев В.А. Аттестация в трудовом праве России (опыт широкогоподхода). Автореферат дисс. канд. юрид. наук. Пермь. 2004.

120. Пашков A.C. Кадровая политика и трудовое право. М. 1989.

121. Правовое регулирование рационального использования трудовых ресурсов /Отв. ред. А.Р. Мацкж, З.К. Симорот. Киев. 1989.

122. Полетаев Ю.Н. Аттестация работников: правовое регулирование, организационные вопросы. М. 2000.

123. Полетаев Ю.Н. Аттестация руководителей и специалистов организаций, сотрудников ведомств (правовое регулирование, организационные вопросы). М. 2004.

124. Романов В.В., Кроз М.М. Психилогическая оценка при профессиональном отборе кадров для прокуратуры (современное состояние и перспективы) /Вопросы психологии. 1994. № 3.

125. Ромма Ф.Д., Уржинский К.П. Правовые вопросы подбора и расстановки кадров. М. 1971.

126. Российская юридическая энциклопедия. М. 1999.

127. Саввин В.В., Уржинская Н.С. Правовые вопросы аттестации кадров в свете Конституции СССР. Калинин. 1980.

128. Сборник правовых актов Международной организации труда, действующих в Российской Федерации. СПб.: Изд. Р. Асланова. 2004.

129. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциация его норм. М. 2003.

130. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М. 1999.

131. Смирнов В.Н. Конкурс в советском трудовом праве. М. 1981.

132. Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. М. 1977.

133. Смолярчук В.И. Источники советского трудового права. М. 1978.

134. Сойфер В.Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения. М. 2004.

135. Татарников A.A. Управление персоналом: соотношение трудового права и кадрового менеджмента. Дис. канд. юрид. наук. Киров. 2004.

136. Толкунова В.H. Справочник судьи и адвоката по трудовым делам. М. 2004.

137. Трудовое право России: Учебник /Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М. 2007.

138. Трудовое право России /Под ред. A.M. Куренного. М. 2008.

139. Трудовое право России: Учебник /Отв. ред.: Ю.П. Орловский и А.Ф. Нуртдинова. М. 2008.

140. Трудовое право: Учебник. /Под. ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М. 2009.

141. Труханович Л.В., Щур Д.Л. Юридический словарь справочник кадровика. М. 2003.

142. Труханович Л.В., Щур Д.Л. Испытание при приеме на работу. Конкурс на замещение должности. М. 2003.

143. Уржинская Н.С. Правовые проблемы определения квалификации рабочих и служащих. Автореферат дис. .канд. юрид. наук. М. 1980.

144. Уржинская Н.С. Конституция СССР и правовое регулирование определения квалификации кадров. Калинин. 1981.

145. Федин В.В. Юридический статус работника как субъекта трудового права. М. 2005.

146. Циндяйкина Е.П., Ципкина И.С. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения. М. 2008.

147. Шафикова Г.Х., Сагандыков М.С. Конституционные принципы регулирования труда в Российской Федерации. Челябинск. 2004.

148. Шкатулла В.И. Настольная книга менеджера по кадрам. М. 1998.

149. Юридический энциклопедический словарь. М. 1984.

150. Юридическая энциклопедия. /Отв. ред. Б.Н. Топорнин. М. 2001.

151. Яшурина Е.В. Основные особенности правоотношений по трудоустройству в России. Дис. канд. юрид. наук. Пермь. 2003.163.1. Научные статьи

152. Азямова JI.B. Организация и проведение аттестации персонала по решению работодателя // Справочник кадровика. 2001. № 1.

153. Аракелов Г.Г., Стеклянникова Т.В. Использование полиграфа при отборе кадров. // Вестник Московского университета. Серия 14. 2003. № 3.

154. Бершова JI.B. «Оценка личного трудового вклада работника» // Справочник кадровика. № 1. 2001.

155. Бугров Л.Ю. Трудовой договор и «фирменные» правила управления персоналом /Российская юстиция. 2002. № 5.

156. Бизюкова И.В. Теоретические основы оценки работников управления производством. //Оценка деятельности и материальное стимулирование труда ИТР и служащих. Материалы семинара. М. 1976.

157. Бурлачук Л.Ф., Володина Н.П. Оценка персонала: проблема выбора инструментов // Всероссийский экономический журнал ЭКО. 2003. № 11.

158. Волкова О.Н. Испытательный срок в трудовом праве // Советская юстиция. 1982. № 14.

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

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

161. Головина С.Ю. Реализация принципов трудового права при применении норм Трудового кодекса РФ //Реализация положений Конституции Российской Федерации в законодательстве. Материалы международной научно-практической конференции. Челябинск. 2003.

162. Головина С.Ю. Отбор кадров при приеме на работу: проблемы правового регулирования //Теоретические и практические проблемы применения законодательства о труде и социальном обеспечении. Материалы научно- практической конференции. Омск. 2006.

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

164. Закиров Р.З., Комарова Н.М. К вопросу о системе аттестации и оценки персонала // Деньги и кредит. 2003. № 7.

165. Иванчина Ю.В. Аттестация работников и ее правовое регулирование» // ЧиновникЪ. 2003. № 5.

166. Карлова. Квалификационные характеристики должностей и должностные инструкции работников // Справочник кадровика. 2000. № 1.

167. Лившиц Р.З., Никитинский В.И. Принципы советского трудового права// Советское государство и право. 1974. № 7.

168. Мартиросян Э.Р. Испытание при приеме на работу /Справочник кадровика. 2002. № 5.

169. Орлова Т.В. О повышении эффективности испытательного срока / Справочник кадровика. 2002. № 6.

170. Орловский Ю.П. Проблемы совершенствования российского законодательства. /Российское право. 2005. № 9.

171. Осипова Е. Оценка персонала мотивирует к работе /Образование и бизнес. 2000. № 16.

172. Пашиев В.А. Об отграничении аттестации работников от сходных правовых явлений /Проблемы развития российского законодательства: Сб. статей. Пермь. 2002.

173. Прозоровский С. Формальная аттестация и оценка эффективности персонала /Финансовая газета. 2002. № 32.

174. Скрипник К. Тестирование и оценка персонала: 13 исходных принципов // Управление персоналом. 2000. № 4.

175. Соляник В. Принципы периодической аттестации специалистов / Хозяйство и право. 1979. № 8.

176. Хижнякова A.B. Аттестация как определение творческой ценности сотрудничества //Справочник кадровика. 2002. № 7.

177. Щур Д. Л. Доказательства высокой квалификации работника // Кадры предприятия. Специальный выпуск. М. 2003.

178. Чиканова Л.А. Права работников при поступлении на работу /Хозяйство и право. 2004. № 10.

179. Эсаулова И.А. Оценка персонала в малом бизнесе //Оценка, аттестация и повышение квалификации персонала как факторы повышения управляемости фирмы. Материалы региональной научно-практической конференции в г. Магнитогорске. Екатеринбург. 1999.12.

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