

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА  
Кафедра трудового права и предпринимательства

Заведующий кафедрой  
доктор юрид. наук, доцент  
*Л.В. Зайцева*

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**  
магистра

**ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ: ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ**

40.03.01 Юриспруденция  
Магистерская программа «*Корпоративный юрист*»

Выполнила работу

студентка 3 курса

заочной формы обучения

Белова Кристина Алексеевна

Научный руководитель,

канд. юрид. наук., доцент

Курсова Оксана Александровна

Рецензент, адвокат

некоммерческой организации

межтерриториальная коллегия адвокатов

"Константа"

Тишкин Александр Владиславович

Тюмень

2020

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА.....	7
1.1. Правовое значение и виды оценки персонала.....	7
1.2. Система правового регулирования оценки персонала.....	29
ГЛАВА 2. ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА И АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ.....	47
2.1. Оценка персонала при возникновении, изменении и прекращении трудовых отношений.....	47
2.2. Аттестация как основная форма оценки персонала.....	57
2.3. Правоприменительная практика по вопросам оценки персонала.....	65
ЗАКЛЮЧЕНИЕ <sup>[ОБ]</sup> .....	81
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	87

## ВВЕДЕНИЕ

В достижении целей и задач организаций как субъектов экономической деятельности на современном этапе большую роль играет высококвалифицированный и подготовленный персонал. Для определения уровня развития профессиональных, деловых и личностных качеств персонала, соответствия персонала предъявляемым квалификационным требованиям, а также трудовой функции необходимо проведение оценки персонала. Данный фактор обуславливает актуальность данного института.

Следующим фактором, подтверждающим актуальность темы исследования, является актуальность применения на практике работодателями организационно-правовых способов оценки персонала, в частности, традиционных аттестационных процедур, установления испытательного периода, конкурсного отбора, независимой оценки квалификации работника.

Особенно часто работодателями оценка персонала проводится в форме аттестации, что также влияет на особую актуальность предмета исследования. Правовое регулирование института аттестации требует чёткой правовой регламентации, существенных доработок. О чём свидетельствует и обширная судебная практика, где работники оспаривают расторжение с ними трудового договора в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, где основанием несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие его недостаточной квалификации подтверждено результатами аттестации, проведенной в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

В сущности, работники не довольны правовыми последствиями аттестации, они рассматривают лишь негативные аспекты указанного института. Связано это главным образом с злоупотреблением работодателями, которым

предоставлено право самостоятельно решать вопрос о проведении аттестации, своими правами, а также ухудшением положения работников.

Также важным фактором, подтверждающим актуальность темы исследования и её практическую значимость является отсутствие на современном этапе комплексных исследований, посвящённых детальному изучению правовых аспектов оценки персонала, а также проблемам осуществления оценки персонала и их путям решения на материалах правоприменительной практики.

**Научная новизна** исследования заключается в том, что дальнейшую разработку получили вопросы правовых основ оценки персонала. Определено правовое значение оценки персонала и рассмотрены некоторые ее виды. Выделены отличия аттестации как формы оценки персонала и независимой оценки квалификации работников. Установлено, что последний может рассматриваться как один из этапов аттестации. В работе обозначены современные проблемы оценки персонала, исследованы новые нормативные правовые акты в установленной сфере. Автором выдвинуты практически значимые предложения по изменению действующего законодательства и уточнению категориального аппарата, в частности закрепления нормативной дефиниции деловых качеств, аттестации, уточнения дефиниции испытания при приеме на работу.

**Теоретической основой** исследования послужили труды ведущих учёных в области трудового права.

Правовые проблемы оценки деловых качеств персонала рассмотрены в работах Борисовой Е. А., Иванчиной Ю. В., Орловского Ю. П., Серопяна О. Р.

Правовую природу аттестации как традиционной формы оценки персонала исследовали Егошина Л. А., Кучмин А. Ю., Лушников А. М., Лушникова М. В., Мартынова Т. Н., Сгибнева О. В., Юдина Е. А.

**Объектом диссертационного исследования** являются общественные отношения, связанные с правовым регулированием оценки персонала,

правовыми последствиями оценки персонала, и практическими проблемами применения различных способов оценки персонала.

**Предмет исследования** - нормы действующего российского законодательства, содержащего нормы трудового права, посвященные регулированию труда работников, в отношении которых нормативно закреплено проведение проверки деловых и профессиональных качеств в форме аттестации, профессионального или конкурсного отбора, испытания при приеме на работу, судебная практика по искам работников о необоснованном увольнении по результатам оценки персонала, правовая доктрина, включая монографии, специальные комментарии научно-практического характера, научные статьи, диссертации, посвященные правовым аспектам оценки персонала, а также практическим вопросам, связанным с применением различных видов оценки персонала.

**Целью настоящего диссертационного исследования** является комплексный анализ правовых аспектов оценки персонала, а также выявление проблем, возникающих в связи с применением различных форм оценки персонала основе анализа положений современного российского законодательства, судебной практики, рекомендаций теоретического и практического характера, направленных на решение имеющихся проблем.

**Цель конкретизируется в следующих задачах:**

1. Раскрыть правовое значение оценки персонала;
2. Изучить систему правового регулирования оценки персонала;
3. Рассмотреть вопросы оценки персонала при возникновении, изменении и прекращении трудовых отношений;
4. Охарактеризовать аттестацию как форму оценки персонала;
5. Провести анализ судебной практики по применению норм об оценке персонала;

**Методологию диссертационного исследования** составляет диалектический метод познания явлений и процессов объективной реальности. Кроме того, использовались логический, исторический, сравнительно-правовой,

статистический, социологический методы исследования. Диссертационное исследование основано на комплексном подходе к анализу правовых и организационных проблем регулирования оценки персонала, его различных форм.

**Структура диссертации.** Диссертация состоит из введения, двух глав, включающих пять параграфов, заключения и библиографического списка.