

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

ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА
Кафедра гражданско-правовых дисциплин

И.о. заведующего кафедрой,
д-р юрид. наук, профессор
Зайцева Л.В.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
магистерская диссертация

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

40.04.01 Юриспруденция
Магистерская программа «Корпоративный юрист»

Выполнила работу
студентка 3 курса
заочного отделения



Федотова Наталья Андреевна

Научный руководитель
доц. каф. трудового права и
предпринимательства ИГиП
ТюмГУ, канд. юрид. наук

Курсова Оксана Александровна

Рецензент
Начальник юридического
отдела группы компаний
«Даудель»

Соловьева Н.Г.

Тюмень
2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ И УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ	3
ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ И ПРАВОВЫЕ СПОСОБЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ..	9
1.1 Понятие оценки персонала	9
1.2 Правовые способы оценки персонала	16
ГЛАВА 2. АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК СПОСОБ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА	35
2.1. Понятие и особенности аттестации	35
2.2. Процедура аттестации персонала: особенности правового регулирования в разных сферах деятельности	42
ГЛАВА 3. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА.....	53
3.1. Анализ судебной практики по проблемам оценки персонала	53
3.2. Рекомендации по разработке локально нормативной документации по оценке персонала	63
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	71
ПРИЛОЖЕНИЕ. АНАЛИЗ ПРОЕКТ «ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА ТРАНСПОРТНОЙ КОМПАНИИ».....	76
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	90

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Трудовые правоотношения не стоят на месте и под влиянием современных трендов, в том числе цифровизации, изменяются. В связи с продиктованным изменением рынка труда в различных сферах деятельности появилась острая необходимость в совершенствовании способов взаимодействия работодателей и работников. Одним из элементов такого взаимодействия является всесторонняя оценка деятельности сотрудников.

Оценка персонала осуществляется не только в рамках хозяйственной деятельности организации, она осуществляется повсеместно, где задействованы человеческие ресурсы: на государственной службе, в транснациональных корпорациях и в иных организациях. Оценка персонала в организации способствует принятию рациональных кадровых решений работодателями, предоставлению рабочего места на основе навыков, квалификации и умений работника, а также последующего перераспределения кадров.

Оценка персонала осуществляется как в процессе текущей рабочей деятельности работника, так и на этапе приема кандидата в компанию и его увольнении. Из существующих способов оценки только несколько урегулированы законодателем: испытание при приеме на работу, избрание по конкурсу, аттестация и независимая оценка квалификации. Однако на практике работодатели пользуются и иными способами оценки неурегулированными законом, например, конкурсный отбор.

Более того, изменяется и форма приведенных способов оценки, некоторые из них переходят в электронную форму. Таким образом, слабой стороной трудовых правоотношений становится работник, поскольку именно он находится в зоне риска принятия в отношении него субъективного необоснованного кадрового решения.

В результате законодательной незаурегулированности и постоянного процесса модернизации правоотношений работодателя и работника выбранную тему исследования правовых способов оценки персонала нельзя не признать актуальной как в теоретическом, так и в практическом плане.

Объектом исследования является комплекс правоотношений между работодателем и работником, возникающий в процессе оценки трудовой деятельности и деловых качеств работника в организации.

Предметом исследования является совокупность действующих норм материального права РФ, применяемых в процессе оценки трудовой деятельности и деловых качеств работника в организации.

Выбранная тема исследовательской работы заключается в изучении правовых способов оценки персонала в организации и выявлении существующих проблемных аспектов каждого способа оценки.

Целью исследования является комплексный анализ действующих норм права, регламентирующих проведение оценки персонала для выявления состояния действующего законодательства по вопросам оценки персонала, а также решению существующих правовых проблемы и пробелов, возникающих при проведении оценки персонала в организации.

Поставленная автором цель исследования реализуется путем выполнения следующих задач:

- 1). Изучить правовое значение оценки персонала в компании и принципы ее проведения;
- 2). Выявить и сформулировать определения, связанные с оценкой персонала;
- 3). Рассмотреть существующие правовые способы оценки персонала;
- 4). Проанализировать нормативно-правовые акты и судебную практику по вопросу оценки персонала в РФ;
- 5). Выявить правоприменительные проблемы, возникающие при оценке трудовой деятельности и деловых качеств персонала;

б). Предложить пути решения, возникающих в правоприменительной практике проблем.

Методологическая основа исследования состоит из общенаучных приемов и методов исследования правовой действительности, например из анализа и синтеза. Также автором используются и частно-научные методы познания, апробируемые юридической практикой, такие как системно-структурный, нормативно-логический, сравнительно-правовой.

Используемые методы познания являются современными и универсальными, способствуют интеграции имеющихся знаний об институте оценки персонала путем установления элементов оценки персонала, определения логической структуры процедуры оценки персонала, а также закономерностей развития законодательства и судебной практики о способах и формах оценки персонала.

Учитывая, что институт оценки персонала находится на стыке нескольких дисциплин, а также используется в той или иной мере во всех сферах жизнедеятельности людей привлекалась различная литература, в том числе социологического и политологического характера.

Степень научной разработанности темы исследования. Российские ученые-правоведы и экономисты активно исследуют институт оценки персонала в российской правовой действительности. В связи с тем, что оценка персонала является общим понятием по отношению к конкретным правовым способам оценки в сети Интернет можно найти различные статьи и обзоры применения норм права об оценки. Вместе с тем всестороннего исследования всех способов оценок персонала в сфере права обнаружить затруднительно. В результате чего степень научной разработанности выбранной темы исследования остаётся невысокой.

Среди российских исследователей трудового права можно выделить работы: С.С. Алексеева, Л.Ю. Бугрова, И.Л. Дубровиной, А.П. Жирова, Х.Т. Мелешко, М.В. Молодцова, Ю.Н. Полетаева, В.В. Савина, В. Соляника, В.Ш. Шайхатдинов. Отдельно институт аттестации персонала изучали такие авторы

как Р.З. Закиров, Н.М. Комарова, Н.В. Заколюжная. Попытка комплексного исследования института оценки персонала проводилась к.ю.н. Ю.В. Иванчиной. Также автор исследования обращался к трудам экономистов В.П. Галенко, А.Э. Галина, К.В. Евдокимова, А.Я. Кибанова, П.А. Малуева Ю.Е. Мелихова.

В нормативную основу исследования вошли положения Конституции Российской Федерации о правах работников в сфере труда, нормативно-правовые акты РФ и СССР в сфере оценки персонала.

Теоретическая база выбранного исследования представлена учебной и научной литературой отечественных ученых-экономистов и юристов-практиков, предметом исследования которых являлись действующие правовые способы оценки персонала.

Эмпирическая база исследования состоит из актуальных материалов судебной практики федеральных судов общей юрисдикции, а также локальных нормативных актов организации (положений) в области оценки персонала.

Апробация основных теоретических положений проводилась в рамках учебного процесса в Институте государства и права Тюменского государственного университета, в ходе семинарских занятий, а также публикации статьи «Влияние цифровизации на оценку персонала в организации: современные вызовы трудовому законодательству».

Полученные результаты исследования внесут в научную среду необыденный материал и заинтересованность в исследовании института оценки персонала комплексно и всестороннее.

Содержащиеся в исследовании предложения и выводы могут быть использованы для восполнения пробелов и совершенствования действующих норм трудового права в сфере оценки персонал.

Поставленные цели и задачи определили структуру исследовательской работы, которая состоит из введения, трех глав и библиографического списка.

Главы поделены на параграфы для более детального изучения правовых способов оценки персонала в организации.