Введение

Динамические условия существования современной экономики, становление рыночной системы требуют развития адекватных форм и методов работы с кадрами. В настоящее время цель кадровой деятельности практически любой организации заключается в формировании работоспособного и конкурентоспособного кадрового состава, от которого зависит успех выполнения принимаемых решений и функционирования всех подразделений организации. Оценка работников и их деловых качеств становится одной из ключевых задач для организаций, стремящихся к эффективному управлению своим персоналом труда работодателем и осуществляется с целью решения различных социально-экономических задач. Она дает возможность работодателю задать общую направленность работы всего коллектива и отдельных его работников в соответствии с текущими и перспективными целями организации. Информация, получаемая в ходе проведения оценки, является основанием для принятия различных кадровых решений.

Правовое регулирование данного процесса в Российской Федерации представляет собой сложный и многогранный аспект, который требует внимательного изучения и анализа. Оценка деловых качеств работников не только влияет на внутренние процессы управления трудом, но и определяет качество трудовых отношений, что, в свою очередь, сказывается на общей производительности и конкурентоспособности организаций.

Актуальность данной работы обусловлена необходимостью глубокого понимания теоретических основ оценки деловых качеств работников, а также правового регулирования, которое формирует рамки для проведения таких оценок. В условиях постоянных изменений в законодательстве и на рынке труда, важно не только знать существующие нормы, но и уметь их применять на практике, а также выявлять недостатки и пробелы, которые могут препятствовать эффективной оценке персонала. В этом контексте Трудовой кодекс Российской Федерации играет центральную роль, так как он регламентирует основные процедуры и принципы, касающиеся оценки работников, их прав и обязанностей.

.

Теоретические основы оценки деловых качеств работников

Оценка деловых качеств работников играет значительную роль в современном управлении персоналом. Этот процесс представляет собой анализ как профессиональных, так и личностных качеств сотрудников, необходимых для эффективного выполнения их трудовых обязанностей. Целью оценки является определение того, насколько успешно работник справляется со своими задачами, а также выявление потенциала для его будущего роста.

В литературе описывается множество методов оценки, включая как количественные, так и качественные подходы. Среди них выделяются самооценка работника, оценка со стороны руководителей и коллег, использование различных тестов и других инструментов для более глубокого анализа профессиональных и личностных качеств персонала. Важно отметить, что эти методики выполняют не только функцию оценки, но и помогают выявить сильные и слабые стороны сотрудников, что является важным элементом управления командой.

Регулярная оценка деловых качеств работников в рамках бизнеса считается ключевым элементом управления персоналом. Она помогает выявить потенциал для развития сотрудников, определить направления обучения и дальнейшего роста, способствует формированию более эффективных команд. Благодаря процессу оценки возможно составление планов карьерного роста для персонала, а также повышение их мотивации.

Важным аспектом является изучение существующих методологий оценки, которые могут включать как стандартизированные подходы, так и гибкие модели, адаптированные к специфике конкретной компании. Только использование проверенных и эффективных методов позволяет достичь основной цели оценки персонала - улучшения работы организации за счет профессионального и личностного развития сотрудников.

По результатам оценки персонала появляется возможность скорректировать систему мотивации и обучения персонала, сформировать кадровый резерв, способствующий улучшению коммуникативных связей, что в конечном итоге должно повлиять на производственные успехи работников,

Объективность оценки персонала – один из важнейших принципов аттестации.

**Методы оценки деловых качеств работников**

Способностью выполнять определенную работу называют деловыми качествами работника, к которым относятся профессионально-квалификационные (например, наличие определенных профессии, специальности, квалификации) и личностные качества работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Помимо указанных качеств, также нужно сказать о качествах, необходимых в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным. К таковым относятся, например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере.

Получается, что речь идет о деловых качествах, которые, будучи напрямую не обусловленными трудовой функцией, все равно будут оказывать влияние на способность работника выполнять свою работу. Если так, то тогда возникает вопрос о пределах такого понимания деловых качеств. Можно ли выставлять такие требования к работникам, как, например, общительность, спокойствие, неконфликтность? Формальную логическую цепочку рассуждений работодателя в этом случае можно легко представить – перечисленные черты способствуют работе в команде и повышении трудоотдачи, а значит имеют значение. Действительно, сплоченный коллектив уже сам по себе представляет ценность, однако возникают сложности с объективной оценкой кандидата на наличие приведенных в пример качеств.

Оценка деловых качеств работника путем проверки наличия документа является самым распространенным, даже основным способом проверки профессионально-квалификационных качеств работника, однако далеко не исчерпывающим.

Очевидно, что для определения уровня и качества знаний и умений одного документа недостаточно, поскольку документ сам по себе не является самоцелью, в связи с чем после документарной проверки работодатель осуществляет оценку фактическую любыми возможными способами: собеседование, тестирование, кейс-задания, экспериментальные задания и т.п. Главное, чтобы результат по возможности максимально объективно отражал наличие или отсутствие определенных знаний или умений, необходимых для выполнения трудовой функции.

Еще одним из распространенных методов оценки деловых качеств работников – это анкетирование. Этот метод позволяет собрать мнения и оценки о работнике от его непосредственных коллег, руководителей и подчиненных. Анкетирование может включать как стандартные вопросы о профессиональных навыках и качествах сотрудника, так и открытые вопросы для более детального и развернутого ответа.

Другим методом оценки является анализ рентабельности выполнения задач. Путем изучения результатов, достигнутых работником в процессе исполнения своих обязанностей, можно составить представление о его профессиональных достижениях, стремлении к целям и способности эффективно решать поставленные задачи.

Исследование производственных характеристик также является важным методом оценки деловых качеств работников. Путем анализа показателей производительности, качества работы, исполнения сроков и других аспектов трудовой деятельности можно выявить сильные и слабые стороны сотрудника, а также его вклад в общий успех компании.

Важным способом является избрание по конкурсу. Так, в силу статьи 18 ТК РФ трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности возникают, если трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности.

Конкурс обычно проводится в отношении должностей работников, к которым предъявляются повышенные требования при их замещении. Таким образом, именно сам вид трудовой деятельности предусматривает повышенные требования к кандидатам на замещение соответствующей должности в данной организации.

Помимо вышеперечисленных аспектов, следует обратить внимание на оценку компетенций работников. Этот процесс включает в себя анализ знаний, умений и личностных качеств сотрудников. Оценка компетенций помогает выявить потенциал для улучшения результативности работы и развития коллектива в целом.

Применение работодателем систем искусственного интеллекта (ИИ) в качестве метода оценки деловых качеств может существенно повлиять на результат оценки, особенно если работодатель не только учитывает рекомендации системы ИИ, но и полагается на них при принятии юридически значимых решений. Влияние систем ИИ на результат оценки деловых качеств обусловлено тем, что системе ИИ делегируются функции, которые могли бы осуществляться человеком. Однако хотя системы ИИ предназначены для принятия рациональных и беспристрастных решений, их применение для оценки деловых качеств может привести к дискриминации определенных категорий лиц.

Аттестация, или проверка квалификации сотрудника, может проводиться как:

1. «законная» аттестация, которая предусмотрена для государственных служащих, работников и руководителей бюджетных учреждений, руководителей государственных унитарных предприятий и некоторых других категорий работников;

2. «добровольная» аттестация, которая проводится в любой частной организации, руководитель которой принял решение об этом.

Аттестацию можно рассматривать в узком и широком смыслах. В узком смысле она обозначает проверку квалификации работника на соответствие его занимаемой должности. В широком смысле аттестация - это и определение квалификации работников, и присуждение ученых степеней и ученых званий, присуждение специальности и квалификации лицу, сдавшему экзамен государственной аттестационной комиссии, отзыв о способностях, деловых и иных качествах.

Регулярная оценка персонала на основе выбранных методов позволяет организациям не только выявлять индивидуальные достижения сотрудников, но и определять области для их профессионального роста и развития. Такой подход способствует созданию эффективной системы мотивации и оптимизации бизнес-процессов в организации для достижения поставленных целей и повышения конкурентоспособности на рынке труда.

Правовое регулирование оценки персонала в Российской Федерации. Роль Трудового кодекса в оценке деловых качеств работников

Правовое регулирование оценки профессиональных качеств работников процесса в Российской Федерации составляет важный элемент управления персоналом. Можно утверждать, что правовое регулирование оценки работников в России включает в себя как общенормативные положения, так и специальные требования, касающиеся процедур проведения аттестации и оценки профессиональных качеств персонала. Учитывая роль оценки в управлении персоналом, становится ясно, насколько важно соблюдение законодательных норм и установление прозрачных процедур в данной области. При этом важно отметить, что законодательство не всегда непосредственно регулирует процедуры оценки, оставляя определенный простор для внутрифирменных соглашений и практик.

Законодательно термин «деловые качества работника» употребляется дважды (ст. 3 ТК РФ и ст.64 ТК РФ) в рамках указания на допустимость предпочтения работодателем в рамках трудовых отношений одного лица другому исключительно по деловым качествам в связи с запрещением дискриминации.

Согласно статье 3 ТК РФ каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав, при этом никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от [других](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_201772/26121c5ab48f940587fd5db36cf2b49bf58f5398/#dst100088) обстоятельств, не связанных с [деловыми качествами](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_189366/307b9638d24d24fa83f0937c6a7f80ffd1a4baa5/#dst100240) работника. Часть 3 указанной статьи гласит в том числе, что не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом и т.д.

Законодатель указывает на важность «деловых качеств» в рамках недопустимости дискриминации в статье 64 ТК РФ, посвященной гарантиям при заключении договора. Данное решение законодателя обосновано тем, что на практика дискриминация чаще всего проявляется именно на моменте отбора кандидатов на вакантную должность, поскольку далее работодатель имеет дело уже с выбранным им лицом и сам ввиду принципов рыночной экономики заинтересован в том, чтобы преимущества непосредственно те работники, которые наилучшим образом показывают себя как профессионалы (то есть – отбор происходит исключительно на основе оценки профессиональных качеств работника).

В силу статьи 64 ТК РФ отказ заключить трудовой договор по основаниям, являющимся дискриминационными, является необоснованным. При этом необходимо отметить, что дискриминацией будет не только отказ по дискриминационным основаниям, но и предпочтение одного потенциального работника перед другим по дискриминационным мотивам, так как законом запрещено установление преимуществ, не связанным с деловыми качествам работника.

Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении такого договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела.

Согласно идее законодателя деловые качества работника должны являться определяющим звеном при отборе кандидатов на должность, поскольку именно преимущества по деловым качествам и отказ в связи с несоответствием деловых качеств указанной должности будет считаться обоснованным и законным. Уделяя особое внимание тому, что необоснованный отказ в приеме на работу запрещен, связывая понятие обоснованности или необоснованности отказа от заключения трудового договора с понятием «деловые качества работника», законодатель не дает определение «деловым качества работника». Несмотря на то, что статья 3 ТК РФ допускает предпочтение работодателем работников только по деловым качествам, а статья 64 ТК РФ провозглашает гарантию недопустимости необоснованного отказа от приема на работу, правовой определенности и действенного правового механизма для обеспечения данной гарантии нет.

Часто работодатель рассматривает оценку персонала ограничено как инструмент увольнения работника. Конечно, согласно трудовому законодательству работник может быть уволен, если его квалификация не соответствует занимаемой должности. Но даже если факт несоответствия должности установлен, работник может оспорить объективность оценки.

Чтобы избежать дальнейших разбирательств (в т.ч. и судебных), работодатель должен обеспечить «доказательную» организационную и документальную базу, которая позволит обосновать возможное решение об увольнении. Так, [п. 3 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=351274&dst=498) ТК РФ позволяет работодателю расторгнуть трудовой договор по основанию несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, что подтверждено результатами аттестации. В свою очередь, [ч. 10 ст. 332](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=351274&dst=2331) и [ст. 336.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=351274&dst=2125) ТК РФ предусматривают проведение аттестации педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, а также научных работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям. В то же время в [статьях 173](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=351274&dst=1911) и [174](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=351274&dst=1927) ТК РФ упоминается промежуточная аттестация, выступающая в качестве элемента образовательного процесса работников, совмещающих работу с обучением, и дающая им право на дополнительные оплачиваемые отпуска.

Чтобы результаты оценки сотрудников приобрели юридическую силу,

необходимо соблюсти ряд условий:

- в соответствии со ст.189 ТК РФ в Правила внутреннего трудового распорядка, а организации нужно внести пункт об обязательном проведении аттестации;

- необходимо разработать Положение об аттестации, в котором указать цели, виды, сроки и порядок проведения аттестации, состав комиссии и обозначить круг решений, принимаемых по ее результатам;

- содержание Положения необходимо согласовать с представительным органом трудового коллектива и ознакомить с ним всех работников.

Проблемы и недостатки правового регулирования оценки работников

Проблемы и недостатки правового регулирования оценки работников могут иметь серьезное влияние на процессы аттестации и определение квалификации персонала в организациях. Исследования, проведенные в этой области, указывают на ряд проблем, которые необходимо устранить для повышения эффективности системы оценки работников. Трудовой кодекс надлежащим образом не регулирует ни формы, ни способы оценки деловых качеств работника, что является плодотворной почвой для злоупотреблений со стороны работодателей.

Одной из ключевых проблем является недостаточная четкость и прозрачность законодательства, регулирующего процессы аттестации и оценки квалификации работников. Существующие пробелы и неоднозначности в законодательстве создают условия для разночтений и недопонимания как среди работодателей, так и среди самих сотрудников. Отсутствие четких критериев оценки может привести к субъективному подходу при оценке работников. Недостаточная обоснованность и объективность критериев оценки также оказывает отрицательное влияние на решения, принимаемые на основе результатов аттестации.

Другой важной проблемой является отсутствие четкого представления о понятии дискриминации у суда и у сторон спора, тождество понятий дискриминации и необоснованного отказа, а также понятий дискриминации и незаконного отказа, сложность доказательства факта дискриминации.

Согласно разъяснениям, содержащимся в [п. 10](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100235) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" при рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо иметь в виду, что труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, то есть какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом ([ст. ст. 19](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=2875&dst=100081), [37](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=2875&dst=100141) Конституции Российской Федерации, [ст. ст. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&dst=100020), [3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&dst=100041), [64](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&dst=100469) Трудового кодекса РФ, [ст. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=120760&dst=100012) Конвенции МОТ N 111 1958 года о дискриминации в области труда и занятий, ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31.01.1961 года).

Между тем при рассмотрении дел данной категории в целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, и с учетом того, что исходя из содержания [ст. 8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=2875&dst=100043), [ч. 1 ст. 34](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=2875&dst=100130), [ч.ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=2875&dst=100133) и [2 ст. 35](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=2875&dst=100134) Конституции Российской Федерации и [абз. 2 ч. 1 ст. 22](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&dst=100188) Трудового кодекса работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а также того, что [Кодекс](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790) не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора.

Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела.

Таким образом, устанавливая гарантии при заключении трудового договора для работников, [статья 64](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&dst=100469) ТК РФ, вместе с тем, не ограничивает право работодателя в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом, самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключать трудовые договоры с конкретным лицом, ищущим работу, а трудовое законодательство не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения.

Реформирование правового регулирования оценки работников является актуальной задачей, требующей внимания со стороны законодателей и специалистов в области управления персоналом. Устранение выявленных проблем поможет сделать процессы аттестации и оценки более объективными, справедливыми и прозрачными, что в конечном итоге положительно скажется на трудовых отношениях в организациях.

Заключение

В заключение данной работы можно подвести итоги проведенного исследования правового регулирования оценки деловых качеств работников в Российской Федерации, а также выделить ключевые аспекты, которые были рассмотрены в процессе анализа. Оценка деловых качеств сотрудников является важным инструментом для эффективного управления трудом и кадровыми процессами в организациях, что в свою очередь влияет на общую производительность и конкурентоспособность компаний на рынке.

Правовое регулирование оценки персонала в Российской Федерации, в частности, Трудовой кодекс, играет ключевую роль в формировании правовых основ для проведения оценки деловых качеств работников. Кодекс устанавливает рамки, в которых должны осуществляться процедуры оценки, а также защищает права работников, что является важным аспектом в контексте трудовых отношений. Однако, как показал анализ, существуют определенные пробелы и недостатки в действующем законодательстве, которые могут негативно сказываться на эффективности оценки. Например, отсутствие четких критериев и стандартов для оценки может привести к субъективности и неравномерности в подходах к оценке, что, в свою очередь, может вызвать недовольство среди сотрудников и снизить их мотивацию.

В заключение, можно выделить несколько рекомендаций по совершенствованию правового регулирования оценки работников. Во-первых, необходимо разработать более четкие и конкретные нормы, регулирующие процедуры оценки, что позволит снизить уровень субъективности и повысить прозрачность процессов. Во-вторых, важно внедрять современные методы оценки, которые соответствуют требованиям времени и учитывают изменения в трудовой среде. В-третьих, следует активно развивать систему подготовки и повышения квалификации оценщиков, что позволит повысить качество проводимых оценок и, как следствие, улучшить результаты работы организаций.

Список литературы

1. Конституция РФ // www.consultant.ru,

2. ГК РФ [Электронный ресурс] // www.consultant.ru,

3. ТК РФ [Электронный ресурс] // www.consultant.ru ,

4. Деловая оценка персонала: суть и содержание, цели и ... [Электронный ресурс] // www.startexam.ru

5. Понятие и правовое значение оценки работников [Электронный ресурс] // cyberleninka.ru

6. ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА [Электронный ресурс] // cyberleninka.ru

8. Оценка персонала в организации — Критерии и принципы [Электронный ресурс] // www.ispring.ru

9. Деловая оценка персонала [Методы и Виды оценки] [Электронный ресурс] // testwork.io

10. Проблемы правового регулирования в сфере ... [Электронный ресурс] // cyberleninka.ru

11. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора УТВЕРЖДЕН Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 27 апреля 2022 г. [Электронный ресурс] //.vsrf.ru/documents/all/31088/

12. Независимая оценка квалификации работников и лиц, ищущих работу проблемы правового регулирования [Электронный ресурс] // cyberleninka.ru

14. 3 фактора успешного применения практики оценки персонала [Электронный ресурс] // obuchenie.shop

15. 7 способов оценки успешной работы сотрудников [Электронный ресурс] // www.testograf.ru

16. Оценка эффективности персонала: критерии, методы [Электронный ресурс] // www.staffcop.ru

17. Оценка персонала в организации [Электронный ресурс] // searchinform.ru

18. Обзор главных критериев и методов оценки персонала [Электронный ресурс] // uprav.ru

19. Оценка персонала в организации: обзор главных ... [Электронный ресурс] // spectrumdata.ru

20. Нормативное правовое регулирование системы независимой оценки квалификации [Электронный ресурс] // www.era-rossii.ru

21. Правовое регулирование оценки квалификации ... [Электронный ресурс] // www.hse.ru - Режим доступа: https://www.hse.ru/edu/vkr/296284332, свободный. -

22. Оценка персонала: что это, зачем и как ее проводить [Электронный ресурс] // school.kontur.ru

23. Как оценить работу сотрудников: критерии при оценке ... [Электронный ресурс] // teamly.ru

24. Некоторые вопросы проверки и оценки деловых качеств работников... [Электронный ресурс] http://www.jurvestnik.