

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/diplomnaya-rabota/89430>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Трудовое право

ВВЕДЕНИЕ 2

1. СУЩНОСТЬ АТТЕСТАЦИИ РАБОТНИКОВ 4

1.1 Понятие, значение, цели и задачи аттестации работников 4

1.2 Принципы и методы правового регулирования аттестации работников 12

2. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ 26

2.1 Подготовка к проведению аттестации 26

2.2 Процедура проведения аттестации 26

2.3 Вынесение решения по результатам аттестации 26

3. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ АТТЕСТАЦИИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ 26

3.1 Понятие и общая характеристика аттестации на государственной гражданской службе 26

3.2 Проблемные вопросы аттестации государственных гражданских служащих 37

3.3 Предложения по совершенствованию процедуры аттестации государственных гражданских служащих 41

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 44

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК 47

ВВЕДЕНИЕ

В последние годы в трудовом праве насущной проблемой является обостренная конкурентная борьба на рынке труда. Персонал современной организации является ее основным активом наряду с материальными, научно - техническими и информационными ресурсами. Квалифицированные сотрудники дают дополнительное конкурентное преимущество в условиях современного рынка, характеризующегося высокой изменчивостью и развитием.

Одной из важнейших составных частей системы управления работниками и кадрами в целом является их аттестация. Данная оценочная процедура преследует ключевую цель в подборе персонала - это определение их уровня профессиональной подготовки и соответствия им должности, которую они занимают. Это является важным условием для любого работодателя, так как от этого зависит характер и направленность деятельности сотрудника, но, в первую очередь, это соответствие общим условиям работы у лица, которое предоставляет работу.

Аттестация характеризуется как процесс, направленный на объективную оценку профессионально-квалификационных, деловых, личностных качеств работника и подтверждение соответствия его занимаемой должности, а также его стимулирование к повышению уровня знаний по осуществляемой им деятельности. Данная процедура является эффективным инструментом, позволяющим упорядочить структуру персонала, повысить его мотивацию к труду, увеличить производительность труда всех сотрудников, выявить направления для обучения и дальнейшего развития.

Актуальность исследуемой темы определяется тем, что с развитием рыночной экономики, в частности и в России, появляются и внедряются новые требования к организации труда на предприятиях и к работе сотрудников. Подобное явление приводит к тому, что правовые документы, регулирующие вопросы, касающиеся аттестации, постепенно изменяют ее содержание, тем самым корректируя условия и содержания процедуры, что негативно отражается на правоприменительной практике.

Необходимость проведения аттестации работников предусмотрена Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) в целом ряде случаев, однако ТК РФ не содержит каких-либо конкретных норм, касающихся самого порядка проведения аттестации или основных его принципов, что вызывает некоторые трудности при ее проведении и нередко влечет за собой нарушение трудовых прав работников.

На сегодняшний день, вопросы, связанные с правовым регулированием трудовых правоотношений, являются наиболее востребованными и значимыми для большого количества заинтересованных лиц.

Одним из актуальных вопросов трудового права была и остается процедура проведения аттестации, которая производится в соответствии с нормами трудового законодательства.

Объектом исследования являются правовые отношения, связанные с процессом проведения аттестации работников и принятия уполномоченным лицом по результатам ее проведения необходимых кадровых решений.

Предметом исследования являются нормы действующего трудового законодательства об аттестации, материалы судебной практики.

Целями данного исследования является выявление сущности аттестации работников, анализ современной судебной практики по изучаемой теме, разработка и обоснование предложений и практических рекомендаций по повышению эффективности проведения аттестации работников.

Для осуществления данной цели были поставлены и решены следующие задачи:

- 1) произвести систематизацию и анализ литературы и нормативного законодательства, связанного с аттестацией;
- 2) осуществить систематизацию основных подходов к сущности аттестации;
- 3) выявить цели, задачи, принципы и методы проведения аттестации;
- 4) проанализировать все стадии проведения аттестации;
- 5) выявить правовые пробелы в изучаемой сфере;
- 6) выступить с предложениями о внесении изменений в законодательство об аттестации.

В ходе написания данной дипломной работы были использованы следующие научные методы: анализ (теоретический анализ литературы по проблеме; анализ нормативных правовых актов по аттестации работников); синтез (обобщение выводов об аттестации работников, полученных в ходе проведенного исследования); классификация отдельных признаков и свойств аттестации работников.

1. СУЩНОСТЬ АТТЕСТАЦИИ РАБОТНИКОВ

1.1 Понятие, значение, цели и задачи аттестации работников

Последнее десятилетие ознаменовалось появлением новейших средств труда и предметов труда, что стало важным катализатором для появления новых способов производства и интенсивного развития экономики. Одной из составляющих производительных сил, в условиях рыночной экономики выступает непосредственный работник, обладающий необходимой производственной квалификацией. Оценка уровня квалификации работника и комплексная проверка его деловых качеств необходима в любой отрасли экономической жизни для ее дальнейшего развития.

Аттестации работников является наиболее эффективным механизмом, направленным на проверку деловых качеств работника и уровня его квалификации. Для работодателя аттестация является средством контроля позволяющим выявить соответствие работника занимаемой должности, проверить фактическое исполнение возложенной на работника трудовой функции, определить трудовой потенциал работника, и по результатам аттестации принять конечное управленческое решение. В свою очередь, для работника аттестация, является поводом для материального и морального поощрения, а также способствует развитию личности и открывает возможные перспективы развития его карьеры.

Правовое регулирование трудовых отношений осуществляет Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ), а также иные нормативные правовые акты, в которых содержатся нормы трудового права.

Объективная необходимость существования трудового законодательства обусловлена потребностями в установлении государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создании благоприятных условий труда, в защите от безработицы, а также защите прав и законных интересов работников и работодателей.

Развитие системы трудового законодательства обусловлено практическими потребностями. Так, переход к рыночной экономике привел к конкуренции в сфере труда, значительное внимание уделяется работе с персоналом в различных видах юридических лиц и у индивидуальных предпринимателей.

Обеспечение баланса интересов субъектов трудовых правоотношений производится различными правовыми средствами. Важное место в системе трудового законодательства занимает аттестация работников, которая представляет собой оценочную процедуру, направленную на подбор персонала и определение уровня профессиональной подготовки. Таким образом, аттестацию следует определить в качестве процесса, направленного на объективную оценку различных качеств работника (профессиональные, квалификационные, деловые и пр.) в рамках применения данных результатов на соответствие занимаемой должности.

Ввиду актуальности проблемы правового регулирования аттестации работников, данную тему исследуют многие учёные.

Например, А.М. Лушников и М.В. Лушникова рассматривают аттестацию работников как логическое завершение форм получения профессионального образования (получение базового образования, профессиональное переобучение и подготовка, а также производственное обучение и повышение квалификации на производстве).

Л.А. Егошина характеризует аттестацию педагогических работников как одну из важнейших проблем правового регулирования трудовых отношений данной категории работников, определяя её как способ выявления профессионального уровня педагогических работников. В свою очередь, О.В. Сгибнева и Т.Н. Мартынова исследуя аттестацию научно-педагогических работников высших учебных заведений, определяют её как периодическую проверку профессионального уровня работника для установления соответствия его квалификации, занимаемой должности или выполняемой им работы.

Как справедливо отмечает Л.А. Егошина: «Аттестация является одним из наиболее эффективных способов определения квалификации работников. Она может проводиться в различных целях, в том числе для наиболее рационального использования специалистов, повышения эффективности их труда и ответственности за порученное дело; формирования высококвалифицированного кадрового состава организации; установления соответствия руководителей и специалистов занимаемым должностям; выявления потенциальных возможностей руководителей и специалистов и перспективы их применения; стимулирования роста профессионализма; определения необходимости повышения квалификации работников; обеспечения возможности продвижения по службе».

Схожего мнения придерживается А.Ю. Кучмин, указывая следующее: «Аттестация работников является наиболее эффективным механизмом, направленным на проверку деловых качеств работника и уровня его квалификации. Для работодателя аттестация является средством контроля позволяющим выявить соответствие работника занимаемой должности, проверить фактическое исполнение возложенной на работника трудовой функции, определить трудовой потенциал работника, и по результатам аттестации принять конечное управленческое решение».

Очевидно, что аттестация становится одним из факторов мотивации работников к повышению собственной квалификации и дальнейшему профессиональному росту. Помимо профессиональных качеств, при аттестации исследуются и различные сопутствующие трудовой деятельности условия, что позволяет определить степень соответствия работника занимаемой должности либо конкретной выполняемой работе. Весомая роль института аттестации, между тем, не отражена надлежащим образом в ТК РФ. Так, не закреплена дефиниция «аттестация работников», а также не отражены задачи, принципы, отсутствует четкий порядок проведения процедуры аттестации, а также законодательно закреплённые гарантии для работников, проходящих аттестацию.

Наиболее общее определение аттестации дано А.Ф. Нуртдиновой, которая определяет её как проверку профессиональной подготовки работника и его деловых качеств в целях определения уровня его квалификации (установления квалификационного разряда) и (или) соответствия занимаемой должности (выполняемой работе).

Наука трудового права рассматривает понятие аттестации в узком и широком смысле. В широком значении,

аттестация рассматривается как проверка уровня знаний работника и определение его квалификации на соответствия занимаемой должности. В свою очередь сторонники иного подхода, счи-тают что аттестация - это комплексная проверка профессио-нального уровня, деловых и личностных ка-честв работника для установления соответствия его квалификации занимаемой должности или выполняемой работе . Оценивая оба подхода, необходимо отметить, что они рас-сматривают аттестацию через призму действующего норма-тивно-правового закрепления установленного в п.3.ст.81 ТК РФ и делают особый акцент на выявлении соответствия или несоот-ветствия работника занимаемой должности. Вместе с тем, рассмотрение аттеста-ционных процедур исключительно в качестве инструмента прекращения трудового правоотно-шения по инициативе работодателя, представляется не вполне обос-нованным и негативно характеризует аттестацию в глазах работника. Для наибо-лее эффективного использова-ния механизма аттестации необходимо, чтобы ра-ботник по-нимал, что к нему могут применены в т.ч. и положительные меры, та-кие как повышение по должности, назначение сти-мулирующих выплат и.т.д.

В этой связи, представляется наиболее верной позиция Л.А. Чикановой, которая рассматривает аттестацию не только как способ прекращения трудового договора работодателем, но и как один из наиболее эффективных методов, позволяющих работодателю определять деловую квалификацию работни-ков, а также стимули-ровать работника к развитию его профес-сиональных качеств и повышению уров-ня его подготовки .

Можно обозначить, что целью аттестации является повыше-ние производител-ности труда и добросовестности работни-ков при выполнении им возложенных на них задач, проверка и повышение их деловых и моральных качеств, принятие управ-ленческих решений для наиболее рационального использова-ния имею-щихся кадров.

Несмотря на широкое распространение на практике указанного института трудово-го права, в настоящее время можно констатировать, что отсутствует единый пра-вовой акт, который позволяет им образом разрешить комплекс принципиальных вопросов, относящихся к аттестации ра-ботников, отсутствует законодательно закреплённой понятие аттестации и не определена ее роль в системе трудовых от-ношений.

Соответственно, можно говорить о том, что в рамках ТК РФ, предусмотрена воз-можность прове-дения аттестации работников (ст. 81 и ряде других статей), но отсутствуют конкретные нормы в части процедурного режима. Следует обратить внимание на предложение, высказанное М.В. Лушниковой, А.М. Лушниковым о со-здании общенациональной системы развития людских ресурсов и подготовки кад-ров, которая должна содержать государственные стандарты базового образова-ния, профессио-нальной подготовки и переобучения и формы производственного обучения и повышения квалификации на производстве . Соответственно, аттеста-ция работников должна выступать в качестве со-ставной части данной системы, ее логическим завершением.

Аттестация персонала выступает в качестве инструмента, т.е. процедуры, с помо-щью которой производится оценка индивидуальных и групповых качеств работни-ков. В рамках аттестации сегодня наиболее перспективным является компетент-ностный подход. Компетентностный подход обладает сильными и слабыми сторо-нами. Основными преимуще-ствами подхода являются: согласованность при оценке работника (все эксперты одинаково понимают и знают, что необходимо оценить); возможность определить сильные и слабые стороны каждого сотрудника и исполь-зовать эту информацию для развития карьеры; появ-ляются основания для фор-мирования кадрового резерва и планирования карьеры сотрудни-ков. К основным недостаткам компетентностного подхода относят длительность и трудоем-кость процесса подготовки, куда включается отбор и использование перечня компетен-ций, определяющих результат аттестации работника. Кроме того, необходимо сформировать группу экспертов, способных реализовать адекватную оценку ком-петенций работника. При этом необходимо сформировать перечень критериев, по которым проводится аттестация ра-ботников, провести предварительную деталь-ную оценку каждого критерия и приемлемого уровня его выраженности.

Целью аттестации работников является рационализация распределения трудовых ре-сурсов организации и эффективное их использование. Качественный состав персонала организации должен постоянно совершенствоваться в результате про-ведения регулярных аттестаций. Резервы роста производительности труда и моти-вации труда персонала, в том числе в виде заинтересованности в результатах сво-его труда в сравнении с результатами де-ятельности организации, могут быть по-вышены в результате эффективной реализации про-цедуры аттестации персонала. Кроме того, аттестация может быть использована для опти-мизации использова-ния экономической стимуляции и социальных гарантий для персонала, а также развития персонала, с целью повышения эффективности использования трудовых ресурсов организации .

Проведение аттестации позволяет решить ряд актуальных задач управления персоналом:

- фиксация уровня профессионализма работника и его соответствия занимаемой должности;
- дифференциация оплаты труда работников в зависимости от результатов их деятельности;
- стимуляция развития профессионального и личностного потенциала работников организации;
- коррекция изменений в профессиональном статусе работников и нейтрализация негативных его изменений;
- дальнейший рост профессионального образования работника;
- оценка перспектив использования потенциала работников организации.

На основе результатов аттестации происходит юридическое обоснование переводов, продвижений по службе, награждений, определения размеров заработной платы, а также понижений в должности и увольнения. Аттестация является основной динамического развития персонала организации в целом. Таким образом, роль аттестации в трудовом праве заключается в том, что она представляет основную юридическую форму проверки и оценки необходимых качеств работника, способствует постоянной работе с кадрами. В свою очередь, детальное регулирование в данной области будет способствовать согласованию интересов сторон трудового договора. Важно учитывать, что вопросы аттестации работников должны затрагивать все уровни правового регулирования и обладать максимальной «прозрачностью» для заинтересованных в результатах аттестации сторон.

1.2 Принципы и методы правового регулирования аттестации работников

Несмотря на то, что аттестация работников предусмотрена нормативно-правовыми актами (для отдельных категорий работников), ее детальная разработка в ТК РФ отсутствует. Существенной проблемой выступает то, что общие вопросы аттестации, должны быть отражены непосредственно в ТК РФ. Важно отметить и необходимость охвата аттестации всеми уровнями правового регулирования (нормативное, коллективно-договорное, локальное, индивидуально-договорное). Закрепленные общие условия и правила проведения аттестации работников (например, в отдельной отрасли), должны иметь логическое продолжение в актах конкретного предприятия.

Вопросами выведения принципов аттестации работников занималось множество ученых. Рассмотрим некоторые позиции.

В. Куракин в своих трудах утверждал, что принципы аттестации государственных служащих - это закрепленные нормативно основополагающие предписания, касающиеся организации и прохождения государственной службы, делающие государственные служебные отношения стабильными, а также придающие стабильность правовому положению государственного служащего.

А. Глозман выделял следующие принципы аттестации работников:

- принцип проверки деловых качеств;
- гласность;
- объективность оценки деятельности;
- систематичность оценки деятельности.

В.Н. Павлов же, в свою очередь среди принципов аттестации работников выделял: всеобщность, комплексность, коллективность и непрерывность.

Интерес вызывает позиция Х.Т. Мелешко, который выделял: учет общественных, коллективных и личных интересов при ее проведении; участие трудовых коллективов и общественности в регулировании отношений аттестации; объективность аттестации; определенность требований; дифференциация требований, предъявляемых к аттестуемым; периодичность проведения аттестации; ее гласность.

Ю.Н. Старилов толковал принципы аттестации работников наиболее широко и выделял следующие:

- внепартийность, всеобщность, гласность, периодичность аттестации; объективность и комплексность оценки;
- коллективность и обоснованность оценки и рекомендаций аттестационной комиссии;
- обязательность принятия по результатам аттестации организационно-правовых мер ответственности и стимулирования (действенность аттестации) в качестве принципов аттестации государственных служащих.

По нашему мнению, позиция Х.Т. Мелешко наиболее объективна, так как она всесторонне отражает все элементы регулирования ат

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Нормативные правовые акты

1. Конституция РФ принята всенародным голосованием 12.12.1993 года (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.
2. Рекомендация № 195 Международной организации труда «О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение» (Принята в г. Женеве 17.06.2004 на 92-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // СПС «КонсультантПлюс».
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). Ст. 3.
4. Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2003. – № 22. – Ст. 2063.
5. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.
6. Федеральный закон от 21.07.1997 № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» // Собрание законодательства РФ. – 1997. – № 30. – Ст. 3588.
7. Федеральный закон от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 48. – Ст. 4746.
8. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 53 (ч. 1). – Ст. 7598.
9. Указ Президента РФ от 01.02.2005 №110 (ред. от 28.08.2015) «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2005. – №6. – Ст. 437.
10. Постановление Правительства РФ от 22.12.2011 № 1091 (ред. от 17.12.2016) «О некоторых вопросах аттестации аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований, спасателей и граждан, приобретающих статус спасателя» (вместе с «Положением о проведении аттестации аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований, спасателей и граждан, приобретающих статус спасателя») // СПС «КонсультантПлюс».
11. Приказ Минпромторга России от 19.12.2017 № 4504 «Об утверждении Федеральных авиационных правил проведения обязательной аттестации авиационного персонала экспериментальной авиации, выдачи свидетельств специалистов авиационного персонала экспериментальной авиации и допуска специалистов авиационного персонала экспериментальной авиации к деятельности» (Зарегистрировано в Минюсте России 11.04.2018 N 50726) // СПС «КонсультантПлюс».
12. Приказ Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (Зарегистрировано в Минюсте России 23.05.2014 № 32408) // Российская газета. – 04.06.2014. – № 124; Приказ СК России от 14.01.2016 № 4 (ред. от 23.05.2018) «Об утверждении Положения об аттестационных комиссиях Следственного комитета Российской Федерации» (Зарегистрировано в Минюсте России 19.02.2016 № 41153) // СПС Консультант-Плюс.
13. Приказ ФАС России от 06.10.2015 N 921/15 «Об утверждении Положения о проведении аттестации и порядке сдачи квалификационного экзамена федеральными государственными гражданскими служащими Федеральной антимонопольной службы» // СПС «КонсультантПлюс».
14. Постановление ГКНТ СССР № 470, Госкомтруда СССР № 267 от 05.10.1973 (ред. от 14.11.1986) «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи» (вместе с «Типовым перечнем должностей руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи и других отраслей народного хозяйства, подлежащих аттестации в соответствии с Постановлением Совета Министров СССР от 26 июля 1973 г. № 531», утв. Постановлением ГКНТ СССР, Госкомтруда СССР от 22.10.1979 № 528/445) // Бюллетень Госкомтруда СССР. – № 10. – 1974.

Материалы судебной практики

15. Определение Судебной коллегии по гражданским делам суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 05.06.2014 № 33-1144/2014. URL: <http://www.sudact.ru>. (дата обращения: 23.03.2020).

16. Апелляционное определение Московского городского суда от 24.01.2017 по делу N 33-2768/2017 //СПС «КонсультантПлюс».
17. Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 02.04.2015 по делу №33-5030/2015 // СПС «Консультант Плюс».
18. Определение Приморского краевого суда от 09.09.2015 по делу N 33-8071/2015// СПС «КонсультантПлюс».
19. Определение Московского городского суда по делу № 33-48702/2016 от 02.12.2016 // СПС «КонсультантПлюс».
20. Решение Хасавюртовского районного суда Республики Дагестан от 6 августа 2015 г. по делу N 2-632/2015 Электронный ресурс: https://hasavjurt-rs.dag.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=64790379&delo_id=1540005&new=0&text_number=1&case_id=64686879 [дата обращения 02.06.2020]
21. Решение Партизанского районного суда Приморского края от 26 мая 2015 года // СПС «КонсультантПлюс».
22. Решение Куйбышевского районного суда г. Санкт-Петербурга № 2-1448/2018 2-1448/2018 ~ М-711/2018 М-711/2018 от 3 июля 2018 г. по делу № 2-1448/2018. - URL: <https://sudact.ru/regular/doc/pNzzbd7UdkxV/> (дата обращения: 23.03.2020).

Литература

23. Азямова Л.В. Организация и проведение аттестации персонала по решению работодателя // Справочник кадровика. - 2016. - №1. - С.22.
24. Александрова В.Ю. Политика совершенствования системы аттестации государственных гражданских служащих / В.Ю. Александрова, С.И. Попов // Вопросы политологии. - 2018. - №10 (38). - С. 741.
25. Антипова Е. С. Оценка персонала, как один из факторов профессионального. - М.: Мир книги, 2012. - 284 с.
26. Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика. Монография. - М.: Закон, 2013. - 272 с.
27. Бахрах Д. Н. Государственная служба России: учебное пособие / Д.Н. Бахрах. - М. : Проспект, 2007. - 149 с
28. Василенко И.А. Государственное и муниципальное управление: Учебник. - М.: Юрайт, 2015. - 494 с.
29. Васильев С.А. Конституционно-правовые основы и перспективы реализации общественно-государственной аттестации должностных лиц России // Lex Russica. - 2016. - №3 (112). - С. 45-52.
30. Ветитнев, А.М. Система оценки эффективности государственных гражданских служащих: анализ российской и зарубежной практики / А.М. Ветитнев, П.В. Волощук // Вестник Поволжского института управления. - 2016. - № 6 (57). - С. 103-110.
31. Винниченко М.В. Внедрение игровых методов в аттестацию государственных гражданских служащих // Новое поколение. - 2016. - С. 110.
32. Волков Ю.С. Критерии оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих при проведении процедуры аттестации // Современные тенденции развития науки и образования. Материалы Международной (заочной) научно-практической конференции. Научно-издательский центр «Мир науки». - 2018. - С. 406-409.
33. Волкова В.В. Показатели эффективности и результативности служебной деятельности государственных гражданских служащих //Современное право. - 2015. - №5. - С. 47.
34. Волкова Д.А., Шавин В.А. Проблемы аттестации работников и пути их решения // Актуальные проблемы юриспруденции: сборник статей по материалам XVII международной научно-практической конференции.- 2018. - С. 95.
35. Глозман В.А. Должностная переаттестация кадров на предприятии // Наука. - 1974. -№ 7. - С. 43.
36. Государственное и муниципальное управление: Учебное пособие / С.Ю. Наумов и др. - М.: Дашков и К, 2013. - 556 с.
37. Дударева В.А. Аттестация работников Научный альманах. - 2018. - № 4-1 (42) - С.227-229.
38. Евдокимов С.Ю. Критерии и методы аттестации государственных и муниципальных служащих / С.Ю. Евдокимов, В.Ю. Сергеев // Вестник евразийской науки. - 2018. - Т. 10. - №2. - С. 3.
39. Егошина Л.А. Аттестация как способ определения квалификации работников: проблемы правового регулирования и практика применения: дис. канд. юрид. - М., 2017. - 276 с. →

40. Егошина Л.А. Правовые вопросы аттестации работников // Журнал российского права. – 2017. – № 2. – С. 91–97.
41. Киселев А. Компания планирует аттестацию работников // Трудовые споры. – 2014. – № 7. – С. 52–58.
42. Комментарий к Федеральному закону «Об основах государственной службы Российской Федерации» и законодательству о государственной службе зарубежных государств/ под ред. Л.А. Окунькова. М.: Инфра-М, 2014. – 60 с.
43. Куракин А.В. Административно-правовое регулирование принципов государственной гражданской службы // NotaBene – 2009 – № 3 – С. 39.
44. Куракин А.В., Савостин А.Л. Процедуры, обусловленные прохождением государственной гражданской службы в Российской Федерации / А.В. Куракин, А.Л. Савостин // Право и политика. – 2004. – № 8. – С. 27–37.
45. Кучмин А.Ю. Правовое регулирование аттестации работников // Проблемы экономики и юридической практики. – 2018. – № 4. – С. 143–148.
46. Лушников М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. Монография. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2006. – 315 с.
47. Маталин А.С. Аттестация служащих в трудовом праве: дис. канд. юрид. наук. – М., 2004. – 239 с.
48. Мелешко Х.Т. Правовые проблемы аттестации рабочих и служащих. – Минск, 1989. – 251 с.
49. Минкина Н.И. Проблема правового регулирования аттестации работников // Алтайский юридический вестник. – 2019. – № 2 (26). – С. 140.
50. Морозова Е.С., Шатрова Е.С. Современные методы оценки персонала в системе управления человеческими ресурсами // Региональное развитие: электронный научно-практический журнал. – 2015. – № 4(8). – С. 76.
51. Набиева С.С. Аттестация государственных служащих как основной метод оценки персонала // Научный форум: Экономика и менеджмент: сб. ст. по материалам II междунар. науч.-практ. конф. № 2 (2). – М., Изд. «МЦНО», 2016. – С. 34–41.
52. Нуртдинова А.Ф. Аттестация работников в современных условиях // Хозяйство и право. – 2005. – № 9, 10. – С. 111.
53. Орлова К.Э. Процедура оценки и аттестации персонала в современных организациях // Современные технологии управления персоналом Сборник трудов VI Международной научно-практической конференции. Под научной редакцией О.С. Резниковой. – 2019. – С. 232–234.
54. Охотский, Е.В. Государственная и муниципальная служба: учебник для бакалавров; отв. ред. Е. В. Охотский. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 556 с.
55. Сгибнева О.В., Мартынова Т.Н. Правовое обеспечение аттестации научно-педагогических работников вуза // Экономика образования. – 2014. – № 1. – С. 90.
56. Скоробогатова Т. Основные моменты при проведении аттестации персонала // «Кадровик.ру». – 2013. – № 7.
57. Стариков Ю.Н. Государственная служба в Российской Федерации: теоретико-правовое исследование. // Воронеж: Издательство Воронежского государственного университета. – 2012. – № 3 – С. 114–115.
58. Стариков Ю.Н. Государственная служба и служебное право. – М.: Норма, 2015. – 422 с.
59. Татаринов А. Аттестация: правовые основы и практика реализации выводов аттестационной комиссии // Вопросы трудового права. – 2011. – № 2. – С. 27.
60. Чиканова Л.А. Организация и порядок проведения аттестации работников // Хозяйство и право. – 2018. – № 9. – С. 61.
61. Чочуа Г.Г. Правовые проблемы аттестации работников в условиях рынка труда: автореферат дисс. ... кандидата юридических наук. – М., 2010. – 34 с.
62. Шарипов Ш.Ш. Основы правового регулирования аттестации работников // Юриспруденция в теории и на практике: актуальные вопросы и современные аспекты: Сборник статей II Международной научно-практической конференции. – Пенза, 2019. – С. 71.
63. Шарипов Ш.Ш. Понятие, значение, общие начала аттестации работников по трудовому праву России // Современная юриспруденция: актуальные вопросы, достижения и инновации. Сборник статей XXII Международной научно-практической конференции. – 2019. – С. 92–94.
64. Юдина Е.А. Проблемы правового регулирования в сфере проведения аттестации работников // Известия ОГАУ. – 2014. – № 1. – С. 240–241.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/diplomnaya-rabota/89430>