

8. "Draft Labour Code of Ukraine № 1658 of 27.12.2014" available at : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)
9. "On the Procedure for Settlement of Collective Labor Disputes (Conflicts)" : Law of 03.03.1998 № 137/98-BP, *Vidomosti Verkhovnoyi Radi Ukraini*, 1998, no. 34, art. 227.
10. "On Collective Agreements and Contracts" : Law of 01.07.1993 № 3356-XII, *Vidomosti Verkhovnoyi Radi Ukraini*, 1993, no. 36, art. 361, available at : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=46746](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746)

УДК 349.2: 331.108.37: 06.063

## ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОЦІНКИ ДІЛОВИХ ЯКОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ

Трюхан О.А., к.ю.н., доцент

*Національний університет «Одеська юридична академія»,  
вул. Фонтанська дорога, 23, м. Одеса, Україна  
trudovoe\_pravo@ukr.net*

У статті проаналізовано підходи до визначення терміна «оцінка персоналу», а також точки зору учених різних наук, зокрема правознавців, які досліджували питання оцінки персоналу. Досліджено сутність, мету й завдання оцінки ділових якостей працівників. Визначено принципи та процедуру оцінки ділових якостей працівників. Подано визначення поняття атестації, випробування під час прийняття на роботу та конкурсного відбору працівників на заміщення вакантних посад як основних способів оцінки ділових якостей працівника. Розкрито деякі інші способи оцінки ділових якостей працівників.

*Ключові слова: оцінка персоналу, оцінка ділових якостей працівника, конкурсний відбір, випробування під час прийняття на роботу, атестація працівників, професійна компетенція, оцінка особистих якостей, оцінювання результатів праці.*

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ ДЕЛОВЫХ КАЧЕСТВ РАБОТНИКОВ

Трюхан О.А.

*Национальный университет «Одесская юридическая академия»,  
ул. Фонтанская дорога, 23, г. Одесса, Украина  
trudovoe\_pravo@ukr.net*

В статье проанализированы подходы к определению термина «оценка персонала», а также точки зрения ученых разных наук, в частности правоведов, исследовавших вопросы оценки персонала. Исследованы сущность, цели и задачи оценки деловых качеств работников. Определены принципы и процедура оценки деловых качеств работников. Дано определение понятий аттестации, испытания при приеме на работу и конкурсного отбора работников на замещение вакантных должностей в качестве основных способов оценки деловых качеств работника. Раскрыты некоторые другие способы оценки деловых качеств работников.

*Ключевые слова: оценка персонала, оценка деловых качеств работника, конкурсный отбор, испытание при приеме на работу, аттестация работников, профессиональная компетенция, оценка личных качеств, оценка результатов труда.*

## THEORETICAL BASIS OF ASSESSMENT OF BUSINESS QUALITIES OF AN EMPLOYEE

Triukhan O.A.

*National university "Odessa law academy", str. Fontanska Doroha, 23, Odessa, Ukraine  
trudovoe\_pravo@ukr.net*

This article analyzed approaches to the definition of "personnel assessment". The author provided views of scholars of different scientific fields, including lawyers who have studied the question of personnel assessment. The essence, purpose and objectives of evaluation of competencies of employees are investigated. The principles and procedures for assessing the qualifications of employees are determined. The author studied the relationship between the system of personnel assessment, efficiency of personnel management and the enterprise as a whole. The author argues that the assessment of the business qualities of employees is a procedure that is performed to identify the professional, business and personal qualities of the employee, quantitative and qualitative results of its work according to certain requirements. The author considered the ways to assess business qualities of employees. The article defines the concept of certification, testing in hiring and competitive selection of employees for vacant positions as key ways to assess the qualifications of employees. The international experience of personnel evaluation is studied. Some other ways to assess competencies of employees are revealed. The study allowed drawing appropriate conclusions.

*Key words: personnel assessment, appraisal of business qualities of an employee, competitive selection, entrance test, certification, professional competence, assessment of personal qualities, evaluation of results.*

У сучасний період оцінювання ділових якостей працівника постає складним завданням. У теорії та практиці немає чіткої узгодженості щодо поняття оцінки, її потреб і методів проведення. Крім того, складнощі виникають також у законодавчому обґрунтуванні застосування результатів оцінювання [1, с. 91]. Наука та практика продовжують інтенсивний пошук методів, які б дали можливість якнайточніше оцінити кількість і якість праці. Отже, одним з актуальних питань науки трудового права є вироблення ефективного механізму оцінки діяльності працівників.

Дослідженню системи оцінювання персоналу підприємства присвячено багато праць зарубіжних і вітчизняних учених. Проблеми, що стосуються оцінки персоналу, досліджувалися в працях таких закордонних науковців: І. Ансофф, М. Альберт, М. Мескон, М. Вудкок. Питаннями оцінки персоналу серед українських науковців займалися Л.В. Балабанова, О.А. Грішнова, Г.А. Дмитренко, Г.Т. Завиновська, О.В. Крушельницька, О.А. Стахів, В.Є. Хруцкий, які розглядали такі аспекти, як ефективність оцінювання персоналу, принципи, на яких повинен ґрунтуватися цей процес, показники, що визначають систему оцінки. Проблеми розвитку персоналу торкаються також у своїх працях Л.І. Федулов, В.С. Савельєв, А.М. Колот. Однак попри надзвичайну широту матеріалів щодо цих питань багато аспектів залишаються недостатньо вивченими та потребують подальшої наукової розробки.

*Метою* статті є визначення поняття, завдання та способів оцінки ділових якостей працівників.

Ця проблематика досліджується фахівцями різних галузей науки, зокрема правознавцями. Перш ніж розбиратися в процесі оцінки ділових якостей працівника й методах оцінки, визначимо сутність терміна «оцінювання персоналу».

Як зазначає Л.В. Балабанова, оцінювання персоналу – це цілеспрямований процес встановлення відповідності якісних характеристик персоналу (здібностей, властивостей) вимогам посади або робочого місця [2, с. 224]. М.Ф. Головатий, М.П. Лукашевич, Г.А. Дмитренко під оцінюванням персоналу розуміють процедуру, за допомогою якої виявляється ступінь відповідності якостей працівника, його трудової поведінки, результатів діяльності певним вимогам [3, с. 368]. Г.Т. Завиновська вважає, що оцінювання персоналу – це запланована, формалізована характеристика трудової діяльності зайнятих, ефективності роботи персоналу [4, с. 432]. У свою чергу В.А. Савченко переконаний, що оцінювання персоналу є процедурою, що здійснюється з метою виявлення ступеня відповідності професійних, ділових та особистих якостей працівника, кількісних і якісних результатів його трудової діяльності визначеним вимогам [5, с. 351]. Ми повністю поділяємо погляд І.О. Скопилатова й О.Ю. Єфремова щодо того, що ділова оцінка персоналу – це компонент діагностики персоналу, цілеспрямований процес встановлення відповідності кількісних і якісних професійних характеристик персоналу вимогам посади (робочого місця), підрозділу й організації в цілому [6, с. 400]. Водночас Л.І. Федулова робить акцент на тому, що під діловою оцінкою персоналу розуміється цілеспрямований процес встановлення відповідності якісних характеристик персоналу вимогам посади й робочого місця [7, с. 448].

У сучасний період попри широку різноманітність методів оцінювання ділових якостей працівника вибір якоїсь конкретної універсальної методики не можливий. Це зумовлено багатьма причинами, зокрема такими: розмір підприємства (кількість працівників); належність до певної галузі промисловості; особливості виробничого процесу на підприємстві; структура підприємства; характер діяльності оцінюваного персоналу; співвідношення кількості працівників, зайнятих у виробництві, та працівників адміністративно-управлінського апарату тощо.

Заслуговує на увагу така досить цікава думка А.М. Колота: щоб оцінка була дійовою, а її сенс був зрозумілим і мав мотивуючий характер, оцінювати персонал треба за основним змістом діяльності, за тими її аспектами, що прямо пов'язані з працею, її результатами. Однак важливо оцінити й особисті якості працівника, високий рівень яких є передумовою ефективної трудової діяльності. Таким чином, зміст оцінки має включати характеристику ділових та особистих якостей працівника, його праці й результатів праці [8, с. 337].

Таким чином, можна зробити висновок, що оцінка ділових якостей працівника є процедурою, що здійснюється з метою виявлення ступеня відповідності професійних, ділових та особистих якостей працівника, кількісних і якісних результатів його трудової діяльності визначеним певним вимогам.

Зі всієї сукупності цілей і напрямів проведення оцінювання персоналу виділяють основну мету – покращення управління діяльністю організації. Підприємство не може розраховувати на довготривалий розвиток без ефективного управління персоналом та організації його діяльності. Основою забезпечення цього є оцінка кадрів як відповідний момент для вдосконалення персоналу, його мотивації й відповідної оплати праці.

Фахівці різних галузей знань визнають, що завдання оцінки ділових якостей працівника полягає у виявленні його трудового потенціалу. Результат оцінки ділових якостей працівника – збереження найкращих кадрів, створення умов для їх професійно-кваліфікованого зростання, звільнення працівників інертних, малокваліфікованих, безперспективних.

Оцінка ділових якостей працівника – досить складна як в методичному, так і в організаційному плані робота. Насамперед потрібно відмітити, що єдиної універсальної методики, придатної для вирішення всього комплексу завдань, які має вирішити оцінка персоналу, просто не існує. Поки що загальноприйнятої методики оцінки персоналу немає ні в зарубіжній, ні у вітчизняній практиці. Із цієї причини підприємства розробляють програму оцінки або користуються типовими методиками й рекомендаціями аналогічних підприємств [9, с. 29].

Оцінювання персоналу є складовою процесу відбору й розвитку персоналу. Водночас існує два підходи до оцінювання персоналу:

- оцінка кандидатів на вакантну посаду;
- періодична оцінка працівників організації.

Вітчизняна й зарубіжна практика оцінювання кандидатів на вакантну посаду виділяє чотири напрями, які визначають зміст її процедури: аналіз анкетних даних; одержання довідок про працівника з місця попередньої роботи; проведення співбесіди; встановлення терміну випробування.

Поточне й періодичне оцінювання працівників підприємства проводиться за двома напрямками:

- оцінювання результатів роботи й факторів, що визначають міру досягнення цих результатів;
- аналіз динаміки результативності праці за певний проміжок часу, а також динаміки умов, що впливають на результат [10, с. 42].

Деякі вчені вважають, що створити систему оцінювання, однаково збалансовану з точки зору точності, об'єктивності, простоти, зручності та зрозумілості, досить складно, тому на сьогодні існує декілька підходів і систем оцінювання персоналу, кожна з яких має як позитивні, так і негативні сторони [11, с. 50].

Існує багато думок щодо цілей проведення оцінки. Найпоширенішою є класифікація цілей оцінки, розроблена відомим фахівцем у галузі розвитку людських ресурсів Д. МакГрегором. Згідно з нею основними цілями оцінки персоналу є такі: адміністративна, яка полягає в прийнятті кадрових рішень на об'єктивній і регулярній основі (розміщення кадрів, їх переміщення й оплата праці); інформативна – забезпечення керівників необхідними даними про кількісний і якісний склад персоналу; мотиваційна – орієнтація працівників на покращення трудової діяльності в потрібному для організації напрямі. Оцінювання персоналу може повноцінно виконувати ці функції за умов побудови на таких принципах: а) невідворотність; б) загальність; в) систематичність; г) всебічність; д) об'єктивність; е) гласність; є) демократизм; ж) результативність.

Існує думка, що оцінка ефективності діяльності працівників – процедура постійна й регулярна. Вона служить інтересам організації й характеризується постійним спостереженням за трудовим процесом у цілому та роботою кожного працівника окремо. Учені вважають, що щоденний контроль – це найпростіший і надійний засіб оцінювати ефективність діяльності працівників.

Таким чином, можна зробити висновок, що оцінюванням ділових якостей працівника є процедурою, що здійснюється з метою виявлення ступеня відповідності професійних, ділових та особистих якостей працівника. Необхідно відмітити, що для забезпечення максимально ефективного й достовірного результату оцінку ділових якостей працівників необхідно проводити із застосуванням всебічних методів, поєднуючи різні методики, спираючись на законодавчо визначені й дозволені засоби. Варто пам'ятати, що найважливішим в оцінці ділових якостей працівників є правильне трактування та належне використання її результатів.

Одним з ефективних способів оцінки ділових якостей працівників під час прийняття на роботу є випробування. Проблема правового регулювання випробування під час прийняття на роботу не належить до недосліджених. У працях сучасних учених (Н.Б. Болотіної, В.С. Венедиктова, В.В. Жернакова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої) досліджено аспекти та сторони випробування у взаємозв'язку з іншими нормами трудового права. У цілому проблеми випробування досліджувалися в комплексі аналізу таких суміжних наукових проблем: елементи (критерії) оцінки особи, яка підлягає випробуванню (К.П. Уржинський, В.І. Курилов, Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева); форми перевірки відповідності працівника дорученій йому роботі та захисту порушених прав працівника в результаті випробування (Л.І. Лазор, К.П. Уржинський, В.В. Жернаков, Д.Д. Василенко).

Випробування під час прийняття на роботу – це фактична перевірка ділових і професійних якостей працівника, його здатності до виконання трудової функції чи обов'язків за родом роботи, на яку він претендує [12, с. 236]. Випробування під час прийняття на роботу в «Юридичній енциклопедії» визначено як перевірку відповідності працівника роботі, яку він має виконувати за трудовим договором [13, с. 404].

Значення випробування важко переоцінити, оскільки за його допомогою здійснюється належний підбір кадрів і забезпечуються, стабілізуються трудові правовідносини; перевірка ділових якостей працівника.

Основним юридичним фактом, із яким пов'язані наслідки випробування як правової форми перевірки відповідності працівника дорученій йому роботі, є результат випробування. Від нього залежить подальший розвиток трудових відносин, тому важливо, щоб оцінювання результатів власником чи уповноваженим ним органом було, з однієї сторони, об'єктивним, а з іншої – враховувало індивідуальні якості працівника. Випробування під час прийняття на роботу як правовий спосіб оцінки ділових якостей працівників регулюється Кодексом законів про працю України.

Попри всю різноманітність методів проведення оцінки ділових якостей працівників в Україні існує форма оцінки, яка дає право приймати будь-які кадрові рішення, – атестація. Згідно з прийнятим Законом України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 р. № 4312-VI, який визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників, під атестацію працівників треба розуміти «процедуру оцінки рівня відповідності працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня» [14].

Завданням атестації є такі: а) об'єктивна оцінка діяльності керівників підприємств і визначення їх відповідності займаній посаді; б) сприяння підвищенню ефективності роботи підприємств; в) стимулювання професійного зростання роботи підприємств.

Як вже зазначалося вище, оцінка ділових характеристик працівника дозволяє виявити його сильні та слабкі сторони, щоб допомогти йому підвищити ефективність роботи.

Оцінка персоналу виявляє не тільки відповідність працівника займаній ним посаді, але й спрямована на оцінку потенціалу співробітника, планування його кар'єрного росту тощо. Результати оцінки ділових якостей працівників є підґрунтям для їх кар'єрного розвитку.

Також необхідно звернути увагу на інший спосіб оцінки ділових якостей працівників, серед яких можна виділити обрання за конкурсом. Проблематика конкурсного відбору є досить розробленою в теорії трудового права. Під час конкурсного відбору оцінюється саме професійна компетенція майбутнього працівника. Професійна компетенція – навички, знання, цінності, підходи й особисті якості, що проявляються в поведінці співробітника та сприяють досягненню результатів діяльності на благо організації.

У чинному законодавстві України відсутнє поняття «конкурс». Це поняття визначається в науковій літературі. У загальноприйнятому розумінні конкур (від лат. *concur*) – змагання, конкуренція, що має на меті виділити найкращих учасників, участь у змаганні за нагороду, місце, звання.

У юридичній літературі фактично одноставним є розуміння мети проведення конкурсу, яка полягає в перевірці відповідності особи вимогам, що ставляться для зайняття тієї чи іншої посади й забезпеченні зайняття посади кращим із кандидатів.

Деякі вчені зазначають, що важливість конкурсного порядку прийняття громадян на державну службу очевидна, адже це той фактор, який має гарантувати об'єктивність оцінки ділових, професійних, моральних якостей претендента і, як наслідок, ефективність його майбутньої роботи.

У чинному Кодексі законів про працю України відсутні норми про конкурсний відбір працівників. Це упущення намагалися виправити в проекті Трудового кодексу України, передбачивши окрему статтю, присвячену конкурсу. Проект Трудового кодексу України також передбачає випадки, коли конкурсний відбір не застосовується.

Національним законодавством передбачено перелік посад, зайняття яких пов'язано з проходженням конкурсного відбору: посади державних службовців, суддів, службовців Служби безпеки України, науково-педагогічних працівників, в органах місцевого самоврядування, керівників навчальних закладів, що є загальнодержавною власністю тощо.

Конкурсний відбір під час прийняття на роботу працівників застосовується в більшості країн світу. І хоча право роботодавця на прийняття остаточного рішення щодо добору персоналу не обмежується

фактично ніким, в окремих країнах у цьому процесі відіграють важливу роль представницькі органи працівників [15, с. 13]. Показовим у цьому питанні є досвід Німеччини, де трудові колективи вправі створювати виробничі ради. Виробничі ради можуть наполягати на тому, щоб наявні на підприємстві вакансії спочатку були повідомлені працівникам цього підприємства, а вже потім оголошувався конкурс. Якщо ця вимога не виконана, виробнича рада може не дати згоди на наймання працівника. У Швеції роботодавець перед тим, як оголосити конкурс про наявність вакансій, зобов'язаний провести переговори з профспілкою організацією, з якою він уклав колективний договір. Профспілкова організація вправі накласти вето на прийняття нових працівників, якщо це веде до порушень законодавства або колективного договору. Законами Франції також передбачені обов'язкові консультації роботодавця з профспілкою стосовно найму нових працівників. Аналізуючи порядок добору кадрів в інших країнах світу, учений-правник І.Я. Кисельов робить висновок, що в країнах Західної Європи протягом останніх десятиліть сформувалася визначена й чітко дотримувана процедура проведення конкурсу з метою відбору працівників. Вона складається з таких етапів: 1) оголошення конкурсу (при цьому, як було зазначено вище, про наявність вакансій першими повідомляються працівники цього підприємства); 2) первинне ознайомлення з документами претендентів; 3) співбесіда (інтерв'ю); 4) професійні (тестові) іспити [16, с. 39].

Як підкреслює правник Л.Ф. Петренко, в основу конкурсу має бути покладена здорова конкуренція, унаслідок чого повинен перемогти фахівець із вищими професійними здобутками [17, с. 60]. О.Л. Станчева зазначає, що конкурс являє собою особливий спосіб добору працівників, що має окрему організаційно-правову форму оцінювання ділових якостей кожного кандидата на посаду в порядку, встановленому законодавством [18, с. 429].

Враховуючи все вищезазначене, можна зробити висновок, що обрання за конкурсом дозволяє отримати розгорнуте уявлення про конкретну особу, зробити висновок про її кваліфікацію й відповідність майбутній посаді, а також сприяє підвищенню ефективності добору високопрофесійних кадрів.

На нашу думку, у проекті Трудового кодексу України, де вказано, що інформація про проведення конкурсу оголошується публічно, необхідно уточнити, що оголошення конкурсу здійснюється через засоби масової інформації.

Вбачається, що конкурс у трудовому праві – це змагання, яке проводиться з дотриманням певного порядку у випадках, передбачених законодавством чи рішенням роботодавця, з метою визначення на підставі певних критеріїв найкращого кандидата для зайняття вакантної посади серед осіб, які беруть у ньому участь.

Також необхідно звернути увагу на оцінку ділових якостей працівників під час скорочення чисельності (штату) працівників і на професійний відбір безпосередньо роботодавцем.

Під час скорочення чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам із більш високою кваліфікацією та продуктивністю праці (ст.42 Кодексу законів про працю України) [19].

Соціально-економічні умови формують нові тенденції на ринку праці, посилюють конкуренцію, а отже, і вимоги щодо добору працівників. Разом із тим умови економічної нестабільності й недосконалості чинного законодавства про працю негативно впливають на процес працевлаштування. Працівники, прагнучи отримати роботу, потрапляють у повну фактичну залежність від роботодавців, при цьому порушується їх право на приватне життя. Особливо часто така ситуація прослідковується під час прийняття на роботу, коли застосовуються недопустимі методи вивчення особи працівника, які запозичуються з практики зарубіжних країн. Найпоширенішими серед них є такі: застосування поліграфів (детекторів брехні), тестів, анкет тощо.

Як було зазначено вище, однією з поширених на практиці форм перевірки й оцінки ділових якостей працівників є тестування, хоча на законодавчому рівні це питання не знайшло поки що належного врегулювання. Увагу на важливе значення тестування звернули ще на початку ХХ ст. Вітчизняна практика професійного напрацювання досвіду у сфері тестування під час прийняття на роботу працівників тривалий час не могла належним чином розвиватися. На нашу думку, тестування зазвичай не тільки не дає ефективних результатів, а навіть може зашкодити, оскільки згідно із чинним законодавством про працю застосування тестування під час прийняття на роботу є неправомірним. Розробники проекту Трудового кодексу України серед основних прав роботодавця визначили право на добір працівників, у тому числі шляхом тестування.

Сутність поняття «тест» (тест від англ. test – перевірка) полягає в тому, що тест – це система прийомів для випробування й оцінювання окремих психічних рис і властивостей людини; завдання стандартної форми, виконання якого повинно виявити наявність певних знань, умінь і навичок,

здібностей та інших психологічних характеристик-інтересів, емоційних реакцій тощо. За результатами отриманих балів робиться той чи інший висновок щодо претендента. Використання тестів поряд з іншими методиками допомагає роботодавцю скласти узагальнену думку про професійний рівень, особливості характеру, соціальну спрямованість і внутрішній психологічний стан кандидата. Тести, які застосовуються під час прийняття на роботу, поділяються на професійні та психологічні. За допомогою професійних тестів визначається рівень професійних навичок особи. Психологічні тести поділяються на інтелектуальні тести, тести особистісних характеристик, тести міжособистісних відносин. В Україні здебільшого використовуються тести, розроблені фахівцями інших держав світу, при цьому вони фактично не адаптовані до ментальних особливостей населення України. Варто зазначити, що проект Трудового кодексу України запроваджує нові положення про вимоги до працівників, а також перевірку й оцінку їхніх ділових якостей, установлює можливість і порядок проведення співбесід, тестів під час прийняття на роботу працівників.

Підсумовуючи викладене, зазначимо, що сукупність норм, які регулюють оцінку ділових якостей працівника, не утворюють самостійного правового інституту трудового права. Ці норми належать переважно до інституту трудового договору. Вважаємо за доцільне виділення окремого інституту ділових якостей працівників у системі національного трудового права. Норми про випробування, атестацію працівників, конкурсний відбір працівників та деякі інші способи оцінки ділових якостей працівників варто вважати складовою зазначеною інституту.

На підставі проведеного дослідження варто погодитися з думкою І.П. Боєнко. Учений стверджує, що все ж таки головним критерієм, який необхідно покласти в основу перевірки й оцінки ділових якостей працівника, треба визнати передусім професійний критерій [20, с. 224]. Дійсно, цей критерій передбачає з'ясування (перевірку) якостей працівника, наявність яких необхідна для виконання трудової функції згідно з укладеним трудовим договором за певною посадою, спеціальністю, професією, кваліфікацією.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Доскуч Л.В. Методичні підходи до оцінки персоналу промислових підприємств / Л.В. Доскуч // Вісник Національного університету "Львівська політехніка" : збірник наукових праць. – Львів : Вид-во "Львівська політехніка", 2012. – С. 91-101.
2. Балабанова О.В. Управління персоналом : навч. посібник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К. : Професіонал, 2006. – 512 с.
3. Головатий М.Ф. Управлінські аспекти соціальної роботи. Курс лекцій / М.Ф. Головатий, М.П. Лукашевич, Г.А. Дмитренко та ін. – К. : МАУП, 2004. – 368 с.
4. Завіновський Г.Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г.Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 432 с.
5. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. / В.А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с.
6. Скопылатов И.А. Управление персоналом / И.А. Скопылатов, О.Ю. Ефремов. – СПб. : Изд-во Смольного университета, 2000. – 400 с.
7. Менеджмент організацій : підручник / Л.І. Федулова, І.В. Сокирник, В.В. Стадник, М.А. Йохна, О.С. Новикова, Є.Г. Рясних. – К. : Либідь, 2004. – 448 с.
8. Колот А.М. Мотивація персоналу : підручник / А.М. Колот – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.
9. Стахів О. Проведення оцінки персоналу на підприємстві з метою стимулювання працівників до підвищення кваліфікації / О. Стахів // Україна : аспекти праці. – 2010. – № 1. – С. 29-35.
10. Грیشнова О.А. Оцінювання персоналу : сучасні підходи до забезпечення ефективності / О.А. Грیشнова // Управління людськими ресурсами : проблеми, теорії та практики. – 2010. – № 7. – С. 42-50.
11. Данилюк І.О. Теоретичні аспекти оцінки трудового потенціалу підприємства / І.О. Данилюк // Вісник економічної науки України. – 2009. – № 1. – С. 50-52.
12. Новий тлумачний словник української мови : в 3-х т. / уклад. В. Яременко, О. Сліпущко. – Т. 1. – К. : Аконіт, 2006. – 926 с.
13. Юридична енциклопедія : в 6-ти т. / за заг. ред. Ю.С. Шемшученко. – Т. 1. – К. : «Укр. енцикл.», 1998. – 671 с.

14. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.12 р // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 39. – Ст. 462.
15. Міщук М.О. Реформування трудового законодавства в частині укладення трудового договору : автореф. дис. на здобуття наук. ступ. к.ю.н. : спец. 12.00.05 «Трудове право ; право соціального забезпечення» / М.О. Міщук. – К., 2008. – 18 с.
16. Кисилев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов / И.Я. Кисилев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
17. Петренко Л.Ф. Законодательство о труде научных работников / Л.Ф. Петренко. – М. : Наука, 1979. – 182 с.
18. Станчева О.Л. Обрання за конкурсом як вид оцінки ділових якостей працівників / О.Л. Станчева // Актуальні проблеми держави і права. – 2013. – № 7. – С. 429-433.
19. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року №322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
20. Боєнко І.П. Оцінка професійних та особистих якостей працівника / І.П. Боєнко // Актуальні проблеми держави і права. – 2008. – № 8. – С. 224-228.

#### REFERENCES

1. Doskuch, L.V. (2012), “Methodological approaches to assessing personnel of industrial enterprises”, *Visnik Natsionalnogo universitetu "Lvivska politehnika" : zbirnik naukovih prats*, pp. 91-101.
2. Balabanova, O.V. (2006), *Upravlinnya personalom : navch. posibnik* [Human resources management : teaching aid], Profesional, Kyiv, Ukraine.
3. Holovatiy, M.F., Lukashevich, M.P., Dmitrenko, H.A. et al. (2004), *Upravlinski aspekti sotsialnoyi roboti. Kurs lektsiy* [Management aspects of social work. Series of lectures], MAUP, Kyiv, Ukraine.
4. Zavinovskiy, H.T. (2003), *Ekonomika pratsi : navch. posib.* [Labour economy : teaching aid] KNEU, Kyiv, Ukraine.
5. Savchenko, V.A. (2002), *Upravlinnya rozvitkom personalu : navch. posib.* [Human resources development management : teaching aid], KNEU, Kyiv, Ukraine.
6. Skopylatov, I.A. and Efremov, O.Yu. (2000), *Upravlenie personalom* [Human resources management], Izd-vo Smolnoho universiteta, Saint Petersburg, Russia.
7. Fedulova, L.I., Sokirnik, I.V., Stadnik, V.V., Yokhna, M.A., Novikova, O.S. and Ryasnikh, E.H. (2004), *Menedzhment orhanizatsiy : pidruchnik* [Organizational management : textbook], Lybid, Kyiv, Ukraine.
8. Kolot, A.M. (2002), *Motivatsiya personalu : pidruchnik* [Personnel motivation : textbook], KNEU, Kyiv, Ukraine.
9. Stakhiv, O. (2010), “Evaluation of staff at the company to encourage employees to advanced training”, *Ukrayina : aspekti pratsi*, no. 1, pp. 29-35.
10. Hrishnova, O.A. (2010), “Evaluation of staff : current approaches to ensure the effectiveness”, *Upravlinnya lyudskimi resursami : problemi, teorii ta praktiki*, no. 7, pp. 42-50.
11. Danilyuk, I.O. (2009), “Theoretical aspects of estimation of the labor potential of the company”, *Visnik ekonomichnoyi nauki Ukrayini*, no. 1, pp. 50-52.
12. Yaremenko, V. and Slipushko, O. (2006), *Noviy tlumachniy slovnik ukrayinskoyi movi : v 3-kh t.* [New Dictionary of the Ukrainian Language, in 3 vol.], Akonit, Vol. 1, Kyiv, Ukraine.
13. Shemshuchenko, Yu.S. (1998), *Yuridichna entsiklopediya : v 6-ti t.* [Legal Encyclopedia : in 6 vol.], Ukrayinska entsiklopediya, Vol. 1, Kyiv, Ukraine.
14. “On Professional Development of Employees” : Law of Ukraine of 12.01.12, *Vidomosti Verkhovnoyi Radi Ukrayini*, 2012, no. 39, art. 462.
15. Mishchuk, M.O. (2008), “Reformation of labor legislation in terms of an employment contract”, Thesis abstract for Cand. Sc. (Jurisprudence), 12.00.05, Kyiv, Ukraine.
16. Kisiley, I.Ya. (1999), *Sravnitelnoe i mezhdunarodnoe trudovoe pravo : uchebnik dlya vuzov* [Comparative and international labor law : textbook for universities], Delo, Moscow, Russia.

17. Petrenko, L.F. (1979), *Zakonodatelstvo o trude nauchnyh rabotnikov* [Legislation on scientists' labor], Nauka, Moscow, Russia.
18. Stancheva, O.L. (2013), "Appointment by a competitive selection as a kind of evaluation of employees' business qualities", *Aktualni problemi derzhavi i prava*, no. 7, pp. 429-433.
19. "Labour Code of Ukraine of 10.12.1971 №322-VIII", *Vidomosti Verkhovnoyi Radi URSS*, 1971, App. to no. 50, art. 375.
20. Boenko, I.P. (2008), "Evaluation of professional and personal qualities of the employee", *Aktualni problemi derzhavi i prava*, no. 8, pp. 224-228.

УДК 349.2: 331.52/53-057.21 (477-1-074)

## **ПРАВОВІ АСПЕКТИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДИХ СПЕЦІАЛІСТІВ НА ТИМЧАСОВО ОКУПОВАНІЙ ТЕРИТОРІЇ УКРАЇНИ**

Кайтанський О.С., асистент

*Національний університет «Одеська юридична академія»,  
вул. Фонтанська дорога 23, м. Одеса, Україна  
Alexandr-513@mail.ru*

У статті досліджено правовий статус молодих спеціалістів, які навчалися за державним замовленням, наданим Радою міністрів Автономної Республіки Крим та Севастопольською міською державною адміністрацією. Проведено аналіз положень Закону України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України», у яких закріплено право громадян на працю. Проаналізовано порядок працевлаштування молодих спеціалістів, підготовлених за державним замовленням. Вивчено можливість забезпечення державою працевлаштування молодих спеціалістів на тимчасово окупованій території. Зроблено висновок, що Україна не має правових механізмів для здійснення впливу на працевлаштування на окупованій території. Сформульовано пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства в цій сфері.

*Ключові слова: тимчасово окупована територія, молодий спеціаліст, державне замовлення, працевлаштування.*

## **ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ВРЕМЕННО ОККУПИРОВАННОЙ ТЕРРИТОРИИ УКРАИНЫ**

Кайтанский А.С.

*Национальный университет «Одесская юридическая академия»,  
ул. Фонтанская дорога 23, г. Одесса, Украина  
Alexandr-513@mail.ru*

В статье исследован правовой статус молодых специалистов, которые учились по государственному заказу, предоставленному Советом министров Автономной Республики Крым и Севастопольской городской государственной администрацией. Проведен анализ положений Закона Украины «Об обеспечении прав и свобод граждан и правовом режиме на временно оккупированной территории Украины», в которых закреплено право граждан на труд. Проанализирован порядок трудоустройства молодых специалистов, подготовленных по государственному заказу. Изучена возможность обеспечения государством трудоустройства молодых специалистов на временно оккупированной территории. Сделан вывод, что Украина не имеет механизмов для оказания влияния на трудоустройство на оккупированной территории. Сформулированы предложения по совершенствованию действующего законодательства в этой сфере.

*Ключевые слова: временно оккупированная территория, специалист, государственный заказ, трудоустройство.*

## **LEGAL ASPECTS OF EMPLOYMENT FOR YOUNG PROFESSIONALS IN THE TEMPORARILY OCCUPIED TERRITORIES OF UKRAINE**

Kaitanskyi O.S.

*National university "Odessa law academy", str. Fontanska Doroha, 23, Odessa, Ukraine  
Alexandr-513@mail.ru*

The article investigates the legal status of young professionals, trained by the state order given by the Council of Ministers of the Autonomous Republic of Crimea and Sevastopol City State Administration. The author analyzes the Law of Ukraine "On Ensuring Civil Rights and Freedoms, and the Legal Regime on the Temporarily Occupied Territory of Ukraine", whereby the temporarily occupied territory of Ukraine is the Autonomous Republic of Crimea