

Рецензия
на выпускную квалификационную работу
обучающегося магистратуры СПбГУ по направлению «Юриспруденция»
Васильевой Екатерины Владимировны на тему «Проблема оценки деловых качеств
работника»

В настоящее время степень свободы управленческого решения работодателя при оценке деловых качеств соискателя/работника, в том числе при выборе конкретных способов таковой оценки, достаточно велика. Это может привести к дискриминации в отношении оцениваемых работодателем лиц, к необоснованному отказу в приеме на работу. Данным фактом обусловлена актуальность проведенного автором в рамках выпускной квалификационной работы исследования конкретных теоретических и практических проблем оценки деловых качеств соискателя/работника работодателем.

Содержание выпускной квалификационной работы соответствует заявленной теме, а структура работы обусловлена поставленными изначально целями и задачами. Автором были проанализированы как нормативные правовые акты РФ, так и международные документы в рамках исследуемой темы, а также весьма обширный перечень научной литературы.

Стиль выпускной квалификационной работы в целом соответствует стилистике, применяемой при написании научного исследования. Вместе с тем, имеют место малочисленные опечатки и опiski, также в тексте работы отсутствуют сноски на упоминаемые нормативные правовые акты и материалы судебной практики.

В качестве замечания следует отметить, что автором во Введении неверно определены объект и предмет исследования (перепутаны).

В работе совершенно обоснованно поднимается вопрос об отсутствии законодательных предписаний как о содержании понятия «деловые качества работника», так и о критериях оценки данных качеств. В то же время стоит согласиться с обозначенной в параграфе 2 главы 1 позицией о том, что деловые качества соискателя подразделяются на личностные и профессионально-квалификационные, однако нет единообразия, правовой определенности в их

понимании и разграничении. Помимо этого, автор приходит к обоснованному выводу о необходимости оценки не только профессионально-квалификационных, но и личностных качеств соискателя непосредственно на предмет их соответствия будущей трудовой функции.

В качестве сильной стороны работы следует отметить, что автором были рассмотрены решения судов общей юрисдикции не позднее 2017 года и дана правильная оценка правоприменительной практике по исследуемой теме.

Вместе с тем, при том, что в работе сделан акцент на применение квалификационных справочников и профессиональных стандартов при оценке профессионально-квалификационных качеств соискателя/работника, автором не был проанализирован и оценен Федеральный закон от 03.07.2016 N 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации», которым закреплен реализуемый на сегодняшний день конкретный правовой механизм проведения независимой оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности.

Кроме того, в выпускной квалификационной работе автором не были сформулированы конкретные предложения по внесению изменений в действующее законодательство.

Хотелось бы узнать точку зрения автора по следующим вопросам:

- 1) п. 2 ст. 4 Федерального закона от 03.07.2016 N 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» (далее – «ФЗ № 238») предусмотрено проведение профессионального экзамена при осуществлении независимой оценки квалификации по инициативе соискателя, либо по направлению работодателя. Однако в нормативных правовых актах РФ не закреплено положение о том, что осуществление таковой оценки является обязательным при трудоустройстве. Необходимо ли, по мнению автора, установить на законодательном уровне в качестве обязательного требования при трудоустройстве (для некоторых категорий работников) прохождение в центрах оценки квалификации процедуры подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или

квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации? Как установленная ФЗ № 238 процедура оценки квалификации может сосуществовать наряду с устоявшимися процедурами найма?

2) каким образом (при помощи каких механизмов) работодатель может оценивать соответствие личностных качеств соискателя требованиям, обусловленным будущей трудовой функцией?

В целом, выпускная квалификационная работа Васильевой Екатерины Владимировны соответствует по форме и содержанию предъявляемым квалификационным требованиям. В случае успешной защиты работа может быть оценена положительно.



Рецензент
К.ю.н., проректор по
организационно-правовым
и имущественным вопросам
ФГБОУ ВО СЗГМУ им. И.И. Мечникова
Минздрава России
Е.И. Маценко
22.05.2018 г.