4. А. Крутских. К политико-правовым основаниям глобальной информационной безопасности. - Международные процессы. Журнал теории международных отношений и мировой политики. [Электронный ресурс]. – Режим доступа http://www.intertrends.ru/thirteen/003.htm; A. Krutskih. K politiko-pravovym osnovaniyam global'noj informacionnoj bezopasnosti. - Mezhdunarodnye processy. ZHurnal teorii mezhdunarodnyh otnoshenij i mirovoj politiki. [EHlektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa http://www.intertrends.ru/thirteen/003.htm

5. Словарь иностранных слов. Под ред. И.В.Алехина и проф. Ф.Н.Петрова. – Издание четвертое, переработанное и дополненное. – М. : Государственное издательство иностранных и национальных словарей, 1954. – . 1954. – 853 с.; Slovar' inostrannyh slov. Pod red. I.V.Alekhina i prof. F.N.Petrova. – Izdanie chetvertoe, pererabotannoe i dopolnennoe. – M. : Gosudarstvennoe izdatel'stvo inostrannyh i nacional'nyh slovarej, 1954. – . 1954. – 853 s.

6. Толковый словарь Даля. [Электронный ресурс]. – Режим доступа http://slovardalja.net/word.php?wordid=33183; Tolkovyj slovar' Dalya. [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa http://slovardalja.net/word.php?wordid=33183

7. Википедия. Свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа http://ru.wikipedia.org/wiki/Принцип; Vikipediya. Svobodnaya ehnciklopediya [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa http://ru.wikipedia.org/wiki/Princip

8. Буткевич В.Г., Мицик В.В., Задорожній О.В. Міжнародне право. Основи теорії: Підручник / За ред. В.Г.Буткевича. – К., 2003, 600 с.; Butkevych V.H., Mytsyk V.V., Zadorozhnii O.V. Mizhnarodne pravo. Osnovy teorii: Pidruchnyk / Za red. V.H.Butkevycha. – K., 2003, 600 s.

9. В. Плэтт. Информационная работа стратегической разведки. Основные принципы. – Перевод с анг. Е.В.Пескова., Под ред. А.Ф.Федорова. – М., Издательство иностранной литературы, 1958, - 341 с.; V. Plehtt. Informacionnaya rabota strategicheskoj razvedki. Osnovnye principy. – Perevod s ang. E.V.Peskova., Pod red. A.F.Fedorova. – M., Izdatel'stvo inostrannoj literatury, 1958, - 341 s.

Yu. R. Akchurin

DETERMINATION OF THE MAIN CONCEPTS INTERNATIONAL INFORMATION SECURITY

The article briefly outlines the problems associated with the development of the normative provision of international information law and international information security, namely the principles of international information security.

Key words: *information technologies, international information security, principles, main concepts.*

УДК 349.2

В. М. Андріїв, Т. М. Вахонєва

ОЦІНКА ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ ЯК КАТЕГОРІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

У статті досліджуються основні види оцінки професійних якостей працівників. Оцінка професійних якостей працівників розглядається як категорія трудового права; обґрунтовується доцільність її виокремлення у якості самостійного правового

інституту із відповідним нормативним закріпленням. Здійснюється загальний аналіз основних юридично закріплених видів оцінки професійних якостей працівників.

Ключові слова: *оцінка працівників, професійні якості працівника, конкурсний відбір, атестація, стажування, випробування.*

Постановка проблеми. Одним із елементів кадрової роботи є оцінка професійних якостей працівників при прийомі на роботу, в процесі її виконання, а також при вирішенні питання відносно їх службового зростання (підвищення). Науково-технічний прогрес, процеси глобалізації та інформатизації, зміна методів управління державою та зміна пріоритетних напрямків розвитку економіки, призвели до формування нових вимог до спеціалістів різних галузей та сфер професійної діяльності. Як зазначає Іванчина Ю.В., «праця робітників складає основний ресурс будь-якої організації, і для того, щоб управління було максимально ефективним, необхідно точно і своєчасно встановити рівень професійної майстерності працівників» [1, с. 13].

Професійний відбір та раціональне використання персоналу в різних сферах трудової діяльності є однією із основних задач керівництва, що реалізується шляхом грамотно організованої роботи з кадрами, здійснення кваліфікованої оцінки їх професійності та якості роботи, застосування заходів, що підвищують продуктивність праці та сприяють постійному професійному зростанню працівників. Будь-яка держава із ринковою економікою та ринковим способом виробництва прагне до вільної та справедливої конкуренції в усіх сферах суспільної та державної діяльності, в тому числі і на ринку праці. Вищезазначене обумовлює актуальність здійснюваного дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Загальні проблеми оцінки професійності працівників, а також окремі процедури та методи такої оцінки у різні часи досліджувалися такими вітчизняними науковцями як: Н.Б. Болотіна, О.В. Гоц, В.П. Кохан, Х.Т. Мелешко, Н.О. Мельничук, Ф.П. Негру, Ю.М. Полєтаєв, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, С.М. Черноус, В.І. Щербина, та інші. Серед російських науковців питанням оцінки професійних якостей працівників приділяли увагу такі дослідники як: Д.О. Барінов, І.Л. Дубровіна, Н.В. Закалюжна, Ю.В. Іванчина, А.С. Маталін, В.А. Пашієв, С.А. Соболєв та багато інших. Незважаючи на велику кількість досліджень, існує значна кількість проблемних питань, які потребують подальшого дослідження та вирішення. Більшість проблемних питань так і залишаються не врегульованими нині діючим законодавством та неврахованими у нормах проекту Трудового кодексу України.

Метою цього дослідження є визначення поняття оцінки працівників як правової категорії та аналіз основних, регламентованих законодавством, видів оцінки професійних якостей працівників.

Виклад основного матеріалу. Оцінка професійних якостей людини здійснюється шляхом застосування різних за змістом процедур, які дозволяють визначити рівень наявних у працівника чи претендента на посаду знань, вмінь, навичок, здібностей, кваліфікації та інших характеристик. Оскільки дослідження оцінки роботи працівників здійснюється різними галузями наукових знань (економіка праці, кадровий менеджмент, соціологія праці, психологія, право), існують різні підходи до аналізу поняття «оцінка роботи працівників», а саме, воно може розглядатися як управлінська категорія, як соціальна складова, як правова категорія тощо.

Оцінка працівника *як управлінська категорія* більшістю дослідників визначається як цілеспрямований процес збору та аналізу інформації про рівень професійної підготовки персоналу та його відповідності займаній посаді (виконуваній роботі) відповідно до встановлених нормативних вимог, а також визначення здібностей та

особистісних характеристик працівника чи претендента на посаду.

Оцінка працівника *як правова категорія* визначається як процес перевірки відповідності професійних якостей працівника нормативним вимогам відносно рівня його кваліфікаційних, професійних та інших характеристик, що здійснюється за допомогою спеціально встановлених процедур.

Ю.В. Іванчина, у дисертаційному дослідженні, присвяченому правовим аспектам оцінки робітників, пропонує наступне визначення оцінки працівників: *оцінка працівників* – це процес застосування організаційно-правових процедур, спрямованих на визначення наявності (рівня) знань, професійно важливих якостей працівника (кандидата, претендента), необхідних йому для виконання трудової функції, і встановлення відповідності працівника вимогам, що висуваються тарифно-кваліфікаційними характеристиками, посадовими інструкціями, трудовим договором та іншими правовими актами. [1, с. 17]

Вважаємо, що представлене визначення заслуговує особливої уваги, оскільки найбільш повно відображає сутність оцінки працівників як правової категорії. Виходячи із представленого визначення, автором виокремлено дві основні категорії осіб, які підлягають оцінці, - це працівника та претенденти на посаду; оцінка визначена як процес застосування певних організаційно-правових процедур; автором відзначена необхідність формальної та реальної відповідності працівника займаній посаді.

Якісна та своєчасна оцінка працівників дозволяє уникнути помилок в роботі з боку працівників, що можуть виникнути внаслідок їх непрофесійності; впливає на стабільність роботи підприємства; мотивує працівників до професійного самовдосконалення тощо. Оцінка персоналу в межах трудових правовідносин впливає на їх виникнення, динаміку та припинення і супроводжує процес прийому на роботу, службового зростання (просування по службі), звільнення з роботи, професійного навчання та підвищення кваліфікації, стимулювання тощо.

Трудове право нормативно встановлює наступні види оцінки працівників: 1) випробування при прийнятті на роту; 2) конкурсний відбір працівників (обрання за конкурсом); 3) атестація працівників; 4) стажування працівників. Зазначені види оцінки працівників містяться у різних нормах трудового законодавства (КЗпП України, законах, підзаконних нормативних актах). Деякі види оцінки призначені для застосування лише щодо окремих категорій працівників і порядок та умови їх застосування визначаються спеціальним законодавством.

Ніні діючий КЗпП України [2] та проект Трудового кодексу України [3] не містять виокремленого розділу чи окремої норми, яка б містила визначення поняття оцінки професійних якостей працівників, загальні критерії такої оцінки та принципи проведення відповідних процедур. Аналізуючи відносини, що виникають в процесі здійснення оцінки працівників, можна говорити про їх однорідність, масштабність, вплив на значну кількість інших трудових правовідносин, структурованість, тобто наявність окремого предмету правового регулювання. Таким чином, виокремлення «Оцінки професійних якостей працівників» в окремий правовий інститут трудового права та створення окремого розділу у кодифікованому акті трудового права є необхідним, оскільки вказаний інститут фактично вже сформувався і втілюється шляхом закріплення у різних нормативних актах тих чи інших його положень. КЗпП України, закони та інші нормативні акти закріплюють порядок проведення конкурсу для тих чи інших категорій працівників (державних службовців, науково-педагогічних працівників, працівників державних та комунальних закладів культури тощо), встановлюють умови стажування, визначають порядок проведення атестації працівників тощо.

Проект Трудового кодексу України окремі види оцінки професійних якостей працівників визначає у вигляді засобів для здійснення професійної (службової) кар'єри працівника, які виокремлено в окрему главу «Професійна (службова) кар'єра». Однак слід вказати, що не всі названі засоби для здійснення службової кар'єри, що визначені у Проекті, призначені для кар'єрного зростання. Хоча основною підставою для просування по службі є отримання позитивних результатів оцінки професійних якостей працівника. Конкурсний відбір та атестація - це завжди оцінка працівника, але не завжди проходження цих процедур призводить до просування по службі. У багатьох випадках особа отримує те чи інше робоче місце у відповідності із своїми професійними формальними характеристиками та реальними здібностями або підтверджує свою професійність для подальшого продовження роботи.

Існує низка факторів, які вказують на практичну необхідність створення окремого розділу під назвою «Оцінка професійних якостей працівників». *По-перше*, різні організаційно-правові процедури оцінки працівників спрямовані на досягнення спільної мети, яка полягає у визначенні відповідності професійних якостей працівника (претендента на посаду) нормативним вимогам до займаної посади (виконуваної роботи). *По-друге*, правове регулюванні відносин, пов'язаних з оцінкою працівників, здійснюється значною кількістю нормативних актів, які закріплюють різні види оцінки, методи оцінювання, процедури здійснення оцінки та інше, що потребує кодифікованого упорядкування. *По-третє*, оцінка професійних якостей працівника як правова категорія має юридичне значення, оскільки впливає на виникнення (прийом на роботу), зміну (просування по службі) та припинення (звільнення з роботи) трудових правовідносин. *По-четверте*, останнім часом з'являються нові методи оцінки та методи оцінювання професійних якостей працівників, які залишаються неврегульованими нормами права, що створює проблеми при їх практичному використанні; крім того, в процесі організації трудового процесу та управління підприємствами здійснюється фактичне впровадження здобутків економіки праці, кадрового менеджменту, соціології праці, психології праці та інших наук, що не завжди є можливим та правомірним без закріплення їх положень у нормах права. *По-п'яте,* професійне виконання трудових обов'язків працівником та його професійне зростання є складовою частиною професійної культури працівника, що впливає на результативність та продуктивність роботи підприємства.

Оцінка професійних якостей працівників як правовий інститут є сукупністю однорідних суспільних відносин, що виникають в процесі виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин, основною метою яких є встановлення відповідності працівника займаній посаді (виконуваній роботі) та виявлення реальних здібностей працівника до професійної праці.

Практика розвитку різних галузей права вказує на те, що лише після виокремлення тієї чи іншої групи однорідних відносин у самостійний правовий інститут чи зібрання цих норм в окремому розділі галузевого нормативного акту, відповідний інститут починає активно розвиватися, здійснюється більш чітке визначення основних його характеристик та ознак, здійснюється остаточне структурування тощо. Враховуючи таку практику, створення окремого інституту «Оцінка професійних якостей працівників» може стати поштовхом для його подальшого активного дослідження та розвитку.

Оцінка професійних якостей працівників може здійснюватися шляхом застосування тих видів оцінки, які чітко визначені різними нормами трудового законодавства, так і ті, що не визначені, але не заборонені трудовим законодавством та йому не суперечать. У будь-якому випадку обов'язковим є дотримання обов'язкових

норм трудового права, які регулюють порядок та умови застосування тієї чи іншої процедури оцінки, а також дотримання загальних та спеціальних принципів трудового права. Загальні принципи трудового права містяться у деяких нормах трудового законодавства та численних нормах міжнародного права. Спеціальні принципи містяться у нормативних актах, які регулюють порядок проведення тієї чи іншої процедури оцінки працівників. Аналізуючи різні норми міжнародного та вітчизняного права, можна виокремити наступні принципи, що повинні обов'язково застосовуватися при здійсненні оцінки професійних якостей працівників: 1) заборона дискримінації у сфері праці; 2) рівність прав і можливостей працівників; 3) право працівників на захист; 4) дотримання особистих немайнових прав працівників; 5) принцип гласності; 6) принцип об'єктивності; 7) принцип своєчасності та інші.

Розглянемо окремі особливості використання різних видів оцінки професійних якостей працівників.

Випробування при прийнятті на роботу у діючому законодавстві визначається як одна із можливих умов трудового договору, змістом якої є перевірка відповідності працівника роботі, яка йому доручається (ст. 126 КЗпП України). Саме тому нормативне регулювання випробування міститься у главі під назвою «Трудовий договір», однак на перше місце слід поставити саме його мету, тобто здійснення роботодавцем оцінки професійних якостей працівника, яке за певних обставин може стати умовою трудового договору. Незважаючи на достатню урегульованість та значну кількість досліджень у цій сфері, існують деякі проблемні питання застосування на практиці законодавства про випробування. Насамперед можна відмітити, що процедура випробування як окремий вид оцінки професійних якостей працівника належним чином не сформована. Нині діючий КЗпП України та проект Трудового кодексу України, на жаль, не здійснюють комплексного регулювання випробування як цілісної процедури оцінки працівника. Хоча випробування є одним із найбільш популярних видів оцінки працівників, оскільки у процедурному відношенні є найменш обтяжливим та найбільш об'єктивним. Спробуємо визначити характерні риси випробування при прийнятті на роботу як виду оцінки та умови трудового договору. *По-перше*, можливість застосування такого виду оцінки як випробування є правом роботодавця, яке встановлене законодавством і може застосовуватися до будь-яких категорій працівників, окрім тих, для яких встановлення випробування заборонене законодавством (неповнолітніх, інвалідів, молодих спеціалістів та інших). *По-друге,* випробування означає перевірку та оцінку на практиці (в процесі виконання трудової функції) професійних якостей, властивостей та придатності працівника для виконання обумовленої трудовим договором та посадою роботи. *По-третє*, випробування здійснюється (встановлюється) тільки за згодою сторін, тобто роботодавець, реалізуючи право на оцінку працівника у вигляді випробування, вносить пропозицію про його встановлення у якості умови трудового договору і якщо працівник погоджується, то здійснюється застосування вказаного виду оцінки. Якщо працівник не погоджується, то трудовий договір не вважається укладеним. *По-четверте*, оскільки випробування є однією із умов трудового договору, вона потребує належного оформлення, що відзначено у законодавстві. Ст. 26 КЗпП України зобов'язує роботодавця здійснити застереження про випробування у наказі. Необхідність чіткого визначення умови про випробування у письмовому трудовому договорі випливає із суті ст. 26 КЗпП України. *По-п'яте*, оцінка працівника (перевірка відповідності працівника) шляхом випробування здійснюється у вигляді звичайного контролю праці працівника та її результатів. Слід відзначити, що випробування ніколи не передбачає проведення додаткових формально організованих процедур, пов'язаних із оцінюванням

професійних якостей працівника та визначенням його кваліфікації. Випробування більше спрямоване на перевірку реальної можливості (спроможності) працівника виконувати ту чи іншу роботу у відповідності із наявною кваліфікацією. *По-шосте,* законодавець встановлює максимальні строки випробування, що різняться в залежності від категорії працівників та виду виконуваної роботи.

Випробування як вид оцінки працівника, повинен бути законодавчо оформлений у вигляді окремої організаційно-правової процедури, що повинна визначати: 1) порядок та умови встановлення; 2) порядок проведення; 3) наслідки проведення випробування. До тих норм, які регулюють відносини щодо випробування працівників, на нашу думку, слід додати положення, які повинні: 1) деталізувати порядок оцінювання придатності працівника до роботи в процесі випробування; 2) встановити не тільки максимальні, але і мінімальні строки для випробування; 3) чітко визначити порядок звільнення працівника, який не витримав випробування.

Наприклад, роботодавців необхідно зобов'язати у спеціальному документі робити позначки відносно якості роботи працівника і ознайомлювати його з цими результатами. Тобто необхідно вести поточний контроль якості роботи працівника, щоб для нього не стало несподіванкою звільнення як такого, що не пройшов випробування за наявності, на його думку, позитивних результатів роботи. При такому поточному контролі у працівника з'являється право захистити себе від незаконного звільнення. На роботодавця необхідно покласти обов'язок здійснити необхідне для здійснення роботи навчання, провести роз'яснювальну роботу, ознайомлення із документами та необхідною для виконання роботи інформативною базою. Строк такого ознайомлення не може входити до загального строку випробування, в межах якого здійснюється оцінка професійних якостей працівника.

Припинення трудових відносин із працівником, який не витримав випробування повинно бути закріплене у якості окремої підстави, яка повинна відображати можливість (або неможливість) використання працівником тих чи інших трудових пільг та гарантій. Так, С.М. Черноус відзначала з цього приводу, що «звільнення працівника як такого, що витримав випробування, варто передбачити серед підстав звільнення з ініціативи роботодавця та встановити необхідність розповсюдження на таких працівників гарантій щодо заборони їх звільнення в період тимчасової непрацездатності та звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей» [4, с. 35] тощо.

Конкурсний відбір працівників можна визначити як спосіб професійного добору працівників, який реалізується шляхом проведення спеціальної конкурсної процедури, з метою заміщення вакантних посад. Деякими науковцями прийняття на роботу за конкурсом розглядається як найважливіший спосіб забезпечення рівності права на працю претендентів на вакантне робоче місце. Однак на сьогоднішній день можливість застосування конкурсного відбору працівників при прийнятті на роботу обмежена законодавством. Тобто *застосування конкурсного відбору працівників є обов'язковою умовою здійснення працевлаштування щодо певних категорій працівників (посад) і є недопустимою, щодо професій (посад) не передбачених законодавством.* Шляхом проведення конкурсу здійснюється професійний добір державних службовців, наукових та науково-педагогічних працівників, професійних творчих працівників державних та комунальних закладів культури та інших категорій працівників. Проведення конкурсу щодо будь-яких категорій працівників здійснюється з урахуванням рівня професійної компетентності, особистих якостей і досягнень кандидатів на зайняття вакантної посади.

Порядок проведення конкурсу для будь-яких категорій працівників завжди визначає: 1) умови проведення конкурсу; 2) вимоги щодо оприлюднення інформації

про вакантну посаду та оголошення про проведення конкурсу; 3) склад, порядок формування та повноваження конкурсної комісії; 4) порядок прийняття та розгляду документів для участі в конкурсі; 5) порядок проведення тестування, співбесіди, інших видів оцінювання кандидатів на зайняття вакантних посад; 6) методи оцінювання кандидатів на зайняття вакантних посад.

Проведення конкурсного відбору працівників здійснюється поетапно і, як правило, складається з: 1) прийняття рішення про оголошення конкурсу; 2) оприлюднення рішення про оголошення конкурсу; 3) приймання документів від осіб, які бажають взяти участь у конкурсі; 4) попередній розгляд поданих документів на відповідність встановленим законом вимогам; 5) проведення тестування та визначення його результатів; 6) розв'язання ситуаційних завдань та визначення їх результатів; 7) проведення співбесіди та визначення її результатів; 8) проведення підрахунку результатів конкурсу та визначення переможця конкурсу та другого за результатами конкурсу кандидата; 9) оприлюднення результатів конкурсу.

Основними принципами діяльності будь-якої конкурсної комісії є: законність; колегіальність прийняття рішень; обґрунтованість прийнятих рішень; рівність усіх претендентів; професійність її членів; прозорість, об'єктивність, неупередженість.

Конкурсний відбір працівників у проекті Трудового кодексу України визначений як один із засобів для здійснення професійної (службової) кар'єри працівника.

Слід звернути увагу, що згідно із нині діючими нормативними актами, прийняття на роботу працівників за результатами конкурсу може мати *дві модифікації:* 1) за результатами конкурсу в межах регламентованої законодавством процедури можливе прийняття лише обмеженого кола працівників, які визнані законодавством як такі, що обираються на посаду за результатами конкурсу; 2) шляхом професійного відбору можливе визначення найбільш підходящої кандидатури на ту чи іншу посаду (співбесіда, тестування, аналіз поданих для працевлаштування документів). Остання модель *регламентується лише загальними нормами про працевлаштування та працю* і тому питання порядку організації такого відбору працівників повністю вирішуються роботодавцем.

Професійний відбір, як різновид так званого нормативно не регламентованого конкурсного відбору, характеризується *наступними рисами:* 1) відповідний вид оцінки доступний всім роботодавцям незалежно від виду діяльності та організаційно-правової форми підприємства; 2) професійний відбір на конкурсній основі може здійснюватися відносно будь-яких посад; 3) вказаний вид оцінки може здійснюватися за будь-якою процедурою, за допомогою будь-яких методик, що не суперечать діючому законодавству, а також рішення про відповідність претендента тим вимогам, що пред'являється, може виноситися колегіально або одноособово (хоча остаточне рішення про укладення трудового договору може приймати лише роботодавець).

Атестація працівників – це процедура оцінки професійного рівня працівників щодо відповідності кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам. Шляхом атестації здійснюється *підтвердження кваліфікації працівників*, яке визначається як процедура визначення відповідності професійних знань, умінь і навичок працівників установленим законодавством вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня. На жаль, нині діючий КЗпП України, не закріплює основних положень щодо атестації, як виду оцінки працівників, що, як вже відзначалося, є суттєвим недоліком трудового законодавства. Поняття та основні характеристики атестації були не так давно закріплені у Законі України «Про професійний розвиток працівників» [5] і визначаються ст. 11-13 цього Закону. Дослідивши вказані норми, можна виокремити наступні ознаки атестації, як категорії трудового права: 1) метою є

здійснення оцінки професійного та кваліфікаційного рівня працівників; 2) результатом проведення є прийняття рішення про відповідність або невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі і з подальшим прийняттям роботодавцем передбаченого законодавством рішення (переведення на іншу посаду, направлення на навчання, звільнення з роботи, просування по службі, зарахування до кадрового резерву тощо); 3) періодичний характер проведення (не частіше одного разу на три роки); 4) процедура та порядок проведення атестації є регламентованими на централізованому рівні (Закони, підзаконні нормативні акти) та повинні бути регламентовані на локальному рівні (колективний договір); 5) проводиться за рішенням та за кошти роботодавця; 6) рішення приймається спеціально сформованою для цього атестаційною комісією; 7) здійснення атестації передбачає обов'язкову присутність працівника та здійснення оцінки тільки за ознаками, що безпосередньо пов'язані із виконуваною роботою; 8) рішення про проведення атестації доводиться до відома працівника за два місяці, а рішення щодо самої оцінки приймається атестаційною комісією відкритим голосуванням простою більшістю голосів.

Норми проекту Трудового кодексу України щодо регулювання атестації є складовою частиною норм, що регулюють професійну (службову) кар'єру, а атестація, відповідно, визначається як один із засобів для її здійснення. Слід відзначити, що норми проекту Трудового кодексу України практично ідентичні тим, які зараз закріплені Законом України «Про професійний розвиток працівників».

Враховуючи закріплені у законодавстві наслідки проведення атестації, можна говорити, що дійсно цей вид оцінки у більшій мірі встановлюється для визначення можливості працівників щодо подальшого професійного зростання. Однак, оскільки наслідком атестації може бути переведення працівника на іншу роботу або звільнення та інші негативні для працівника наслідки, тому, на нашу думку, у майбутньому доцільно закріпити атестацію працівників як вид оцінки, що може впливати на професійне (службове) зростання працівників.

Стажування працівників – це різновид набуття теоретичного і практичного досвіду за певною професією (видом професійної діяльності) та різновид перевірки професійного рівня і ділових якостей працівників, що може запроваджуватися як щодо осіб, які претендують на службове підвищення, так і щодо осіб, які планують вперше зайняти певні посади.

Стажування є найменш врегульованою та дослідженою з наукової точки зору категорією трудового права, що ускладнює її застосування на практиці. Нині діючий КЗпП України не здійснює правового регулювання стажування. У проекті Трудового Кодексу України стажування розглядається як засіб для здійснення службового (кар'єрного) зростання працівника, що засвідчується ст. 337 проекту, в якій відзначено, що «працівникові після успішного закінчення стажування може бути присвоєно більш високу кваліфікацію чи може бути його переведено на більш високу посаду, у тому числі на посаду, умови прийняття на яку передбачають конкурсний відбір, - без конкурсного відбору» [3].

Норми про стажування зустрічаються в деяких спеціальних нормативних актах, які, як правило, визначають правовий статус, в тому числі і трудо-правовий, окремих категорій осіб, наприклад, державних службовців, прокурорів, науково-педагогічних працівників та інших. Наприклад, у ст. 48 (п. 8-10) Закону України «Про державну службу» [6] зазначено, що «з метою підвищення рівня професійної компетентності державного службовця може проводитися його стажування з відривом від служби строком від одного до шести місяців на іншій посаді державної служби в іншому

державному органі або за кордоном відповідно до законодавства. На строк стажування за державним службовцем зберігаються його посада та заробітна плата».

Також у законі відзначено, що «у державних органах з метою ознайомлення з функціонуванням державної служби може здійснюватися стажування громадян з числа молоді, які не перебувають на посадах державної служби, строком до шести місяців у порядку, визначеному керівником державної служби».

Таким чином, аналізуючи наявні норми про стажування, слід відзначити, що воно може мати наступні види, характерні риси та наслідки здійснення: 1) може здійснюватися щодо осіб, які вже працюють з метою підвищення кваліфікації, додаткового професійного навчання та набуття практичних навичок; 2) може впроваджуватися для осіб з числа молоді з метою ознайомлення з функціонуванням відповідних органів; 3) може впроваджуватися щодо осіб, які вперше планують займатися певним видом професійної діяльності, для зайняття якою законодавством передбачене стажування, метою якого є навчання та оцінка професійних якостей претендента на посаду; 4) правовим наслідком стажування в залежності від його виду, може бути просування по службі, зарахування до кадрового резерву, отримання права займатися певним видом діяльності (адвокатська, нотаріальна тощо); 5) в залежності від виду, стажування може здійснюватися за місцем роботи, в інших підрозділах чи у іншого роботодавця або в профільній установі згідно із професійною метою стажування; 6) в залежності від виду стажування правовий статус стажистів є різним (із збереженням основного місця роботи та заробітної плати без оплати роботи за місцем стажування; з оплатою роботи за місцем стажування або без такої).

Використання зазначених методів оцінки в трудових правовідносинах повинно сприяти здійсненню об’єктивної оцінки кадрів та їх раціональному використанню. Питання оцінки кадрів завжди були проблемними та до кінця невирішеними, тому звертаємо особливу увагу науковців та практиків щодо необхідності подальшого дослідження цих питань та необхідності вироблення оптимальних дієвих норм для регулювання відносин в межах самостійного інституту трудового права «Оцінка професійних якостей працівників».

Стаття надійшла до редакції 19.12.2017 р.

Список використаної літератури

1. Иванчина Ю.В. Правовые аспекты оценки работников: Дис. на соиск. уч. степ. к.ю.н.: (12.00.05) / Уральская государственная юридическая академия. – Екатеринбург, 2006. – 224 с.; Ivanchina Yu.V. Pravovyie aspekty otsenki rabotnikov: Dis. na. soisk. uch. stiep. k.u.n.: (12.00.05) / Uralskaya gosudarstvennaya uridicheskaya akademiya. – Yekaterinburg, 2006. – 224 s.

2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII / [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08; Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrainy vid 10 grudnya 1971 roku № 322-VIII.

3. Проект Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 року № 1658 / [Електронний ресурс]. - Режим доступу: https://www.profiwins.com.ua/uk/legislation/project/740.html; Proekt Trudovogo kodeksu Ukrainy vid 27 grudnya 2014 roku № 165.

4. Черноус С. Випробування при прийнятті на роботу: теоретичні та практичні проблеми // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. - 86/2011. – С. 32-35; Chernous S. Vyprobuvannya pry priynyatti na robotu: teoretychni ta praktychni problem // Visnyk Kyivskogo universytetu imeni Tarasa Shevchenko. - 86/2011. – C. 32-35.

5. Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 року // Відомості Верховної Ради України, 2013, № 24, ст. 243 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4312-17; Zakon Ukrainy «Pro profesiynyy rozvytok pratsivnykiv» vid 12 sichnya 2012 roku // Vidomosti Verkhovnoi Rady, 2013, № 24, st. 243.

6. Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року // Відомості Верховної Ради України, 2016, № 4, ст. 43 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/889-19; Zakon Ukrainy «Pro derzhavnu sluzhbu» vid 10 grudnya 2015 roku // Vidomosti Verkhovnoi Rady, 2016, № 4, st. 43.

V. Andriiv, T. Vakhonieva

ASSESSMENT OF THE PROFESSIONAL QUALITIES OF WORKERS AS A CATEGORY OF LABOR LAW

The article deals with the main types of evaluation of professional qualities of employees. The assessment of the professional qualities of workers is considered as a category of labor law; the expediency of its selection as an independent legal institute with the corresponding normative consolidation is substantiated. There is a general legal analysis of the main types of assessment of professional qualities of employees. The types of assessments are also studied as a test for recruitment, employee certification, recruitment, internship. The main problems of the legal regulation of relations related to the assessment of the professional qualities of employees are revealed.

Key words: employee evaluation, professional qualities of an employee, competitive selection, certification, internship, tests.

УДК 343.9(045)

В. В. Польщиков

ОСОБЛИВОСТІ ДІЙ ЗЛОЧИНЦЯ ЩОДО ПРИХОВУВАННЯ ВБИВСТВ

У статті на основі узагальнення матеріалів кримінальних справ і наукових робіт надається типологічна характеристика потерпілих, визначаються типові місце, час, обстановка і сліди вбивств, скоєних в умовах неочевидності, а також типологічна характеристика особистості вбивці і сліди дій вбивці, залишені на місці злочину. Відзначається, що названі елементи займають важливе місце в структурі криміналістичної характеристики цих злочинів, оскільки розслідування завжди починається з їх встановлення. Акцентується, що саме безпосередні сліди дій вбивці, які досліджуються в статті, надають вихідну інформацію про злочин. На основі узагальнення матеріалів кримінальних справ та аналізу наукових праць надається типологічна характеристика способів приховування вбивств, які певний час залишаються нерозкритими.

Ключові слова: *нерозкрите вбивство, криміналістична характеристика, тактичні завдання, умисне вбивство, тактика слідчих дій.*

Постановка проблемы. У криміналістичній літературі способи приховування злочинів тлумачаться досить широко. Зокрема, спосіб приховування розглядається як причино пов’язана з підготовкою і виконанням злочинного діяння система умисних дій злочинця, що спрямована на перешкоджання розкриттю, розслідуванню і запобіганню злочину [9, с. 30; 3, с.122;]. Таким чином, поняттям «спосіб приховування злочину»