

УДК 349.22

ОЦІНКА ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ В ТРУДОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Полухтович Т.Г., Піменова О.О.

Луцький національний технічний університет

У статті дається правова оцінка професіоналізму працівника, ділових якостей суб'єкта праці, що є очевидним при порівнянні повноважень роботодавця і працівника в сучасних умовах управління персоналом, поверхневому регулюванні даного питання на державному й законодавчому рівнях, викликаючи справедливу критику фахівців. Виходячи з мети і завдань дослідження, нами спрямовані теоретичні й практичні висновки, що вбачаються доцільними та актуальними.

Ключові слова: професіоналізм, ділові якості, кваліфікація, компетентність, трудові права, КЗпП України, трудовий договір, роботодавець, працівник.

Постановка проблеми. Оцінка професійності працівника виступає як усвідомлення людиною свого місця в суспільстві, особистої участі в розвитку і зміцненні демократії, верховенства права, економічного зростання у власній державі. Одне з ключових питань сьогодення, чи спрямовуються державницькі інтереси в Україні на сталий розвиток економічних, політичних та інших відносин на засадах права й демократії та в цілому на інтелектуалізацію матеріального і нематеріального виробництва. Важливою стороною відповіді мала б бути пріоритетність законності й професіоналізму, а не навпаки, у різних сферах господарювання. Не тільки особисті, а й професійні якості особи постають вирішальними перед кардинальним оновленням держави. Розвиток людського потенціалу та його складової – ділових якостей – це не інструмент для самозбагачення, самореалізації, задоволення своїх амбіцій, а професійна сфера людини, яка впливає на високі показники у будь-якій діяльності.

Поряд з існуючою тенденцією переосмислення у вітчизняній науці пріоритетної ролі ділових якостей працівника, на практиці зміни на користь суспільству відбуваються повільно. Очікувані результати носять фрагментарний, а не комплексний характер, хоча держава і розуміє, що активізація інвестицій в людські ресурси в майбутньому характеризуватиме її якість у рейтингу з іншими країнами. В українських реаліях зазначимо також важливість взаємодії держави з усіма суб'єктами права, які принесуть користь професійності своїх дій у розбудові громадянського суспільства.

При виконанні трудових обов'язків дуже часто в Україні зустрічаються випадки ігнорування посадовими особами ділових якостей працівника, що породжує недовіру до діяльності державних органів. Не створюються передумови для справедливого і незалежного суду, гарантованого вирішення будь-якої справи у суді за законом і справедливістю. З огляду на це, не можна йти до Європи без набуття нових стандартів якості професійного управління і діяльності закріплених на законодавчому рівні. У зв'язку з цим постає актуальність обраної теми, вибору об'єкта і предмета дослідження оцінки ділових якостей працівника.

Аналіз останніх досліджень. Питання професіоналізму у трудовій діяльності аналізуються нами у власних публікаціях, як: Полухтович Т., Піменова О. Ділові якості працівника: правовий

аналіз / Т. Полухтович, О. Піменова // Науковий журнал «Virtus» (Міжнародний стандартний серійний номер ISSN 2410-4388), включений до науково-метричних баз даних Scientific Indexing Services (USA). – № 20. – 2018. – С. 163-168; Polukhtovych T.G., Pimenova O.O. Socio-legal research of competencies in a context of human development // T.G. Polukhtovych, O.O. Pimenova / collective monograph European vector of contemporary psychology, pedagogy and social sciences: the experience of Ukraine and the Republic of Poland: Collective monograph. Volume 2. Sandomierz: Izdevnieciba "Baltija Publishing" 2018. – Р. 281-301; Полухтович Т., Піменова О. До питання оцінки ділових якостей працівника / Т. Полухтович, О. Піменова // Збірник матеріалів Міжнародної юридичної науково-практичної конференції «Актуальна юриспруденція», 23 лютого 2017 року (Міжнародний класифікатор ISBN 978-617-7264-37-7). – Київ, 2017. – С. 92-94.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. При укладенні трудового договору законодавчо закріпити перевірку оцінки професіоналізму, ділових якостей працівника у майбутній трудовій діяльності. Зазначимо, що на багатьох підприємствах сьогодні відсутні технології їх перевірки. Більшість роботодавців не мають знань про сучасні методи оцінки, окрім, як тестування і співбесіди. А саме оцінка ділових якостей працівника орієнтує на додаткове навчання, заохочує до професійного зростання і приводить у відповідність кваліфікаційний рівень персоналу.

Мета статті. Комплексно дослідити професіоналізм працівника у взаємозв'язку з виробничою діяльністю і результатами праці. **Завдання:** з'ясувати сутність понять: «професійність», «ділові якості», «кваліфікація», «компетентність» з правового і соціологічного погляду, розкрити їхню пріоритетність в дослідженнях як вітчизняних, так і зарубіжних вчених; розглянути конкретні положення чинних Кодексів України, у яких зазначаються ділові якості як професійно важливі.

Виклад основного матеріалу. Дискусійним залишається питання виділення такої групи якостей людини як професійні та їх співвідношення з діловими якостями. Ускладнює його розв'язання часте вживання у трудовому законодавстві названих понять за відсутності визначень та існування різних точок зору щодо їх співвідношення в науковій літературі. У дослідженні вказаної

проблематики в доктрині трудового права і законодавства склалися наступні підходи) [1, с. 83].

По-перше, для позначення необхідних для роботи якостей особистості вживається поняття «ділові (професійні) якості» чи «професійно-ділові якості» (ч. 3 ст. 207 проекту ТК № 2902, ч. 3 ст. 196 проекту ТК № 1658). Дані поняття ототожнюються. По-друге, одне поняття включає інше чи навпаки. Тобто, «ділові якості» визначаються через поняття «професійні якості» або професійні якості, серед іншого, включають в себе ділові якості. До прихильників такої позиції можна віднести: С. Гуцу, Н. Лукашеву, О. Серопян, А. Манжул, А. Мовчан [1, с. 84]. Третя позиція полягає у тому, що «ділові якості» і «професійні якості» є різними за змістом і включають окремі набори властивостей людини та можуть використовуватися особою в різних сферах життєдіяльності (ч. 1 ст. 60 проекту ТК № 2902, ст. 9 Закону України «Про дипломатичну службу») [1, с. 84]. З огляду на четверту позицію, деякі автори взагалі не виділяють в окрему характеристику працівника професійні або ділові якості (В.І. Курилов, Ю.П. Битяк, Л.І. Скібіцька) [1, с. 84].

Загальноживане поняття професійні якості може використовуватись, перш за все, щоб відрізнити особу однієї професії від іншої або ж його категоріальний аналіз розкриває професіоналізм людини. Як слушно зазначалося раніше, професійні якості, у новому розумінні, нерідко ототожнюються з поняттями кваліфікація, компетентність, ділові якості, тобто із оволодінням особою професійними знаннями, навичками і досвідом роботи. На нашу думку, не слід плутати поняття якості особи та знання, вміння, якими вона володіє. Тому поняття професійні якості більш коректно замінити словосполученням «ділові якості» і надати самостійного змісту. Коли для освоєння професії працівником чи отримання роботи внутрішніми документами підприємства, самим роботодавцем, висувуються вимоги щодо наявності в особи конкретних якостей, останні можна назвати «діловими». Ділові якості включатимуть моральні, особистісні, професійні якості людини, які в даний час затребувані конкретною професією і які повинні відповідати вимогам, встановленим до претендента на вакансію за даною спеціальністю. Тобто, звичайні якості людини (почуття такту, виховання, справедливості, дисциплінованість) визнаються діловими за умови, якщо їх наявність в особи дозволить оволодіти конкретною професією. Наприклад, для медичного працівника в оцінку ділових якостей входять: оперативність прийняття рішення, здатність знаходити підхід у спілкуванні з кожним пацієнтом; людяність, доброта, співпереживання [1, с. 84].

На нашу думку, структурними елементами ділових якостей працівника є кваліфікація і компетентність. Вважаємо, що для приведення у відповідність понятійного апарату трудового права України необхідно внести зміни до законодавства про працю, замінивши «професійні якості» поняттям «ділові», конкретизувати зміст для визначення відповідності особи виконуваній роботі за єдиними критеріями.

Основні трудові права працівників закріплено в ст. 36, 43, 46 Конституції України та в ч. 1 ст. 2 КЗпП. Це – право на працю, право на

вільний вибір професії, роду занять і діяльності, право на підвищення трудової кваліфікації, право на здорові і безпечні умови праці, право на участь в управлінні підприємством та ін. [2]. Укладення трудового договору з працівником це – право, а не обов'язок роботодавця. Важливою умовою є згода сторін. У той же час трудовий договір передбачає спеціальні гарантії, які забезпечують інтереси кожної сторони. Зокрема, для працівника такими гарантіями є врахування роботодавцем його ділових якостей. З іншого боку, ст. 22 КЗпП України забороняє необґрунтовану відмову в прийнятті на роботу [3]. «Відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлених прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається. Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України» [3, ст. 22]. Це – одна з гарантій реалізації свободи укладення трудового договору. Зазначимо, що ст. 22 КЗпП не дає чіткого уявлення, що слід розуміти під необґрунтованою відмовою. Для цього роботодавцю необхідні правові способи перевірки та оцінки ділових якостей претендентів. Обґрунтованою, на практиці, є відмова у прийнятті на роботу через недостатній рівень професійної підготовки, відсутність ділових якостей, досвіду роботи.

Здатність фізичної особи виконувати ту чи іншу трудову функцію не завжди проявляється при укладенні трудового договору, навіть при наявності професійних здібностей, освіти, з урахуванням суспільних потреб. Сьогодні науковці в галузі трудового права говорять про необхідність встановлення критеріїв, які б регулювалися юридично та за якими можна визначати ділові якості працівника, так як на багатьох підприємствах затверджуються «власні» процедури прийому на роботу і набуває правового характеру регулювання оцінки ділових якостей працівника.

Виокремимо у даній процедурі такі етапи, як: ознайомлення та вивчення документів; збір інформації про кандидата на посаду; співбесіда і виконання тестових завдань. Відповідно до частини 3 статті 340 проекту ТКУ тестування проводиться для визначення рівня спеціальних знань, як: підприємницького, менеджерського і творчого потенціалу, фахового розвитку, комунікативних даних, спроможності працювати в колективі, культурної відкритості; співбесіда – з метою оцінки фахової зрілості спеціаліста, рівня економічних і управлінських знань, а також розуміння цілей і завдань перепідготовки, можливостей використання отриманих знань для розв'язання проблем виробництва [4].

Як було зазначено, при укладенні трудового договору процедура перевірки і оцінки професійних якостей працівника не передбачена законодавством, проте, і не заборонена, тому роботодавець, по суті, проводить перевірку ділових якостей на підставі документів і співбесіди. На нашу думку, зміст конкурсного відбору має бути викладеним в нормативно-правовому акті

або ж у положенні організації. Термін «положення організації» в юридичній практиці має значення установчого документа та внутрішнього акта організації. У юридичному словнику читаємо наступне трактування «положення» як «форми підзаконного нормативно-правового акта переважно організаційно-установчого або управлінського характеру. Є зведенням або зібранням правил у певній галузі державного, суспільного і господарського життя» [5, с. 643]. Дане положення характерне для органів державної і муніципальної служби.

Кодекс законів про працю України містить статті, зокрема, ст. 29, ст. 141 тощо, які визначають права і обов'язки власника або уповноваженого ним органу. Так, текст статті 141 КЗпП України «Обов'язки власника або уповноваженого ним органу» не дає підстав вважати, що ця норма є універсальною, хоча передбачає «правильну організацію праці працівників, створення належних умов для зростання продуктивності праці, забезпечення трудової і виробничої дисципліни, неухильне додержання законодавства і правил охорони праці власником або уповноваженим ним органом» [3].

Відповідно до ст. 140 КЗпП України трудова дисципліна забезпечується, окрім створення необхідних організаційних та економічних умов, свідомого ставлення до роботи, методами переконання, виховання і заохочення. В обов'язки власника, можна сказати, у ст. 141 КЗпП також входять умови, згадані вище, але додається обов'язок неухильно додержуватись законодавства про працю і правил охорони праці, що базується на конституційному принципі верховенства права і обов'язку неухильно додержуватися Конституції та законів України. Варто визнати цей недолік законодавчого регулювання. Сподіваємось, він буде виправлений із прийняттям нового Трудового кодексу України, у ст. 25 проекту якого містяться основні обов'язки роботодавця.

Згідно проекту ТКУ суб'єктами трудових відносин є фізична особа – роботодавець, уповноважені представники і органи управління юридичної особи (організації) визначені цим кодексом, її установчих документів та нормативних актів (ст. 19) [4]. Проте, ні в одному положенні чи документі, що має статутний характер, не містяться етапи проходження процедури прийому на роботу. При необхідності затвердження процедури працевлаштування на визначені посади видається окремий нормативний правовий акт. Таким чином, у «традиційних» роботодавців не має можливості за допомогою правових норм визначити способи перевірки ділових якостей кандидата. Оновлений нормативно-правовий матеріал про порядок прийому на роботу недосконалий і залишається прогалиною в трудовому праві. Буденне розуміння конкурсу відбувається через заяву суб'єкта, який шукає роботу, конкурсний відбір, оформлення працівника наказом чи розпорядженням роботодавця та укладання з ним трудового договору.

Все ж позитивна динаміка на рівні законотворчості спостерігається. Це, насамперед, зміни правових норм в забезпеченні належної регламентації процедури працевлаштування у роботодавця. Наголошується на розширенні його прав в частині перевірки і оцінки ділових якостей пра-

цівника, також механізму захисту суб'єктів трудових відносин.

В Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 06.12.2016 р. № 1774–VIII йдеться про необхідність розробки і подальшого введення стандартів професій [6]. Згідно статті 96 КЗпП України тарифна система включає професійні стандарти або кваліфікаційні характеристики професій працівників. Позитивна тенденція впровадження професійних стандартів дозволить визначати кваліфікаційні та спеціальні знання працівників, їх завдання, обов'язки та спеціалізацію, також оцінити ділові якості; орієнтувати на самовдосконалення через постійне навчання, інноваційну діяльність, інформатизацію. «Порядок розроблення та затвердження професійних стандартів визначається Кабінетом Міністрів України. Порядок розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці та соціальної політики» [3].

Це зумовлено високою конкуренцією на ринку праці й необхідністю в підготовці висококваліфікованих співробітників. Таким чином, у роботодавця будуть правомірно визначатись критерії кваліфікації. Однак, вивчення даного питання щодо розробки професійних стандартів вносить певні сумніви у можливість звичайного роботодавця, при відсутності профспілки, розробити й запровадити професійний стандарт. Вважаємо за доцільне надати право роботодавцю самостійно визначати порядок прийому на роботу; коло посад, спеціальностей, робіт; порядок перевірки і критерії оцінки ділових якостей працівників у актах локального характеру.

Висновки і пропозиції. Опрацювавши правові джерела, законодавство України, наукові праці вчених, ми проаналізували сутність і значення професіоналізму працівників, вплив ділових якостей при виконанні трудових обов'язків і можемо констатувати наступне: при відсутності законодавчого визначення поняття «ділові якості працівника» пропонуємо авторське визначення терміна.

Ділові якості працівника – це професійно-кваліфікаційні: професійні знання, рівень освіти, спеціальність, кваліфікація тощо, особистісні і моральні якості необхідні для визначення відповідності особи виконуваний роботі за єдиними критеріями та ефективного існування трудових правовідносин.

На нашу думку, невід'ємною складовою вступають професійні знання, які повною мірою впливають на саморозвиток особи, регулюють трудову активність, передусім, у самій сфері праці, в трудовій мобільності, у відносинах конкуренції, співробітництва між суб'єктами економічної сфери.

Виходячи з розуміння того, що ділові якості працівника – є не тільки визначення його професійних рис, а й особистісних теж, вважаємо, що в проекті ТКУ має бути закріплене чітке визначення даного поняття і встановлений перелік професійних, особистісних, моральних критеріїв оцінки ділових якостей. В свою чергу, за наявності такого правового положення не ускладнюва-

тиметься юридичний факт прийняття працівника на роботу чи управлінського рішення роботодавця припинити з ним трудовий договір. Недостатня конкретизованість є недоліком правового регулювання ділових якостей працівника, тому доцільно в проекті Трудового Кодексу України чітко перед-

бачити зміст даного положення, що уможливить отримання достовірної інформації в оцінці ділових якостей суб'єкта трудових відносин. У редакції окремої статті викласти положення про порядок затвердження переліку способів оцінювання працівників на професійному рівні.

Список літератури:

1. Залевська О.А. Професійні характеристики працівника: поняття, зміст та значення / О.А. Залевська // Право і суспільство. – 2015. – № 4 (ч. 2). – С. 80–86.
2. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року: чинне законодавство станом на 4 березня 2014 р. (Відповідає офіц. тексту). – К., 2014. – 88 с.
3. Кодекс законів про працю України: чинне законодавство із змінами та допов. на 18 січня 2017 року: Офіц. текст. – К.: Алерта, 2017. – 98 с.
4. Проект Трудового кодексу України: за станом на 13 грудня 2007 р. // Верховна Рада України. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.profiwins.com.ua/uk/legislation/project/740.html>.
5. Юридична енциклопедія: в 6 т. / [голов. редкол.: Шемшученко Ю.С. та ін.]. – К.: «Укр. енцикл.», 2001. – Т. 3: К-М. 792 с.: іл. (Т. 4: П-С. С. 643).
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України: Закон України від 06.12.2016 р. № 1774–VIII. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1774-19>.

Полухтович Т.Г., Пименова О.О.

Луцкий национальный технический университет

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛИЗМА В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация

В статье дается правовая оценка профессионализма работника, деловых качеств субъекта труда, что является очевидным при сравнении полномочий работодателя и работника в современных условиях управления персоналом, поверхностном регулировании данного вопроса на государственном и законодательном уровнях, вызывая справедливую критику у специалистов. Выходя из поставленной цели и заданий исследования, нами направлены теоретические и практические выводы, которые есть целесообразными и актуальными.

Ключевые слова: профессионализм, деловые качества, квалификация, компетентность, трудовые права, законодательство Украины, трудовой договор, работодатель, работник.

Polukhtovych T.G., Pimenova O.O.

Lutsk National Technical University

THE ASSESSMENT OF PROFESSIONALISM IN THE LABOR ACTIVITY

Summary

The article presents a scientific research of the development of human potential in terms of world globalization. The necessity for such a research primarily stems from the change of main qualities of a modern employee. Innovation capacities and meeting modern requirements, such as effective work organization and showing ability to express oneself and fulfill one's potential, are becoming the most important personal qualities. Professionalization concerns all the categories of employees: workers, specialists and general managers of enterprises, institutions and organizations. It is not unexpected that the appraisal of their performance and professionalism is different.

Keywords: professionalism qualities, qualifications, competencies, labor law, legislation of Ukraine, employment contract, employer, person.