

Облікова картка дисертації

I. Загальні відомості

Державний обліковий номер: 0822U100430

Особливі позначки: відкрита

Дата реєстрації: 26-01-2022

Статус: Захищена

Реквізити наказу МОН / наказу закладу:



II. Відомості про здобувача

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Суліменко Дмитро Віталійович

2. Sulimenko Dmytro Vitaliiiovych

Кваліфікація:

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Вид дисертації: доктор філософії

Аспірантура/Докторантура: так

Шифр наукової спеціальності: 081

Назва наукової спеціальності: Право. Право

Галузь / галузі знань:

Освітньо-наукова програма зі спеціальності: Не застосовується

Дата захисту: 24-01-2022

Спеціальність за освітою: правознавство

Місце роботи здобувача: Управління стратегічних розслідувань в Харківській області Департаменту стратегічних розслідувань Національної поліції України

Код за ЄДРПОУ: 43305056.

Місцезнаходження: вул. Весніна, 14, 1 під'їзд, м. Харків, Харківський р-н., Харківська обл., 61023, Україна

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

III. Відомості про організацію, де відбувся захист

Шифр спеціалізованої вченої ради (разової спеціалізованої вченої ради): ДФ 64.086.045

Повне найменування юридичної особи: Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Код за ЄДРПОУ: 02071139

Місцезнаходження: вул. Пушкінська, буд. 77, м. Харків, Харківський р-н., Харківська обл., 61024, Україна

Форма власності:

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

IV. Відомості про підприємство, установу, організацію, в якій було виконано дисертацію

Повне найменування юридичної особи: Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Код за ЄДРПОУ: 02071139

Місцезнаходження: вул. Пушкінська, буд. 77, м. Харків, Харківський р-н., Харківська обл., 61024, Україна

Форма власності:

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

V. Відомості про дисертацію

Мова дисертації:

Коди тематичних рубрик: 10.63

Тема дисертації:

1. Правове регулювання оцінювання результатів трудової діяльності працівників.
2. Legal regulation of performance appraisal of employees.

Реферат:

1. У дисертації встановлено, що оцінка результатів трудової діяльності працівників – це процедура визначення ефективності виконання встановлених завдань та посадових обов'язків працівника з метою виявлення досягнень та недоліків у роботі, встановлення ефективності/неефективності праці та прийняття рішення щодо подальшої трудової діяльності працівника, його преміювання або звільнення. Оцінка результатів трудової діяльності працівників дуже часто розглядається як синонім «оцінки персоналу» (Додаток С). У роботі відстоюється позиція, що ці категорії не є тотожними, адже ОРДП є вужчою категорією, аніж оцінка персоналу. ОРДП є складною системою, ефективність функціонування якої залежить від відповідності певним характеристикам. На відміну від усіх видів оцінки персоналу, оцінка результатів діяльності персоналу є багатоцільовим методом, що допомагає вирішувати низку кадрових задач і формувати ефективну систему управління. ОРДП спрямована на досягнення трьох груп цілей:

адміністративних, інформаційних і мотиваційних. Автор висловив думку, що види оцінки персоналу можуть бути класифіковані за різними підставами: (а) залежно від того, який здійснюється вплив на динаміку трудових відносин; (б) залежно від часу проведення оцінки працівників; (в) за періодичністю; (г) за суб'єктом, який проводить оцінку; (д) за обов'язковістю проходження; (е) за предметом оцінки. Категорії ОРДП і атестація не є тотожними (Додаток С). ОРДП – це масштабніша процедура з різноманіттям цілей, яка має більш універсальний характер і може охоплювати всі категорії працівників. Крім того, саме на основі результатів ОРДП проводиться атестація. Доведено, що за предметом ОРДП можна виділити два основних підходи до ОРДП – за результатами праці та за особистими якостями працівників. ОРДП за результатами праці охоплює формування набору, так званих, критеріальних показників (КП), які здатні виміряти рівень участі працівників в діяльності організації. Основою для розрахунку таких показників найчастіше виступають об'єктивні кількісні дані, зафіксовані в бухгалтерських, техніко-економічних, статистичних звітах та інших документах. Для оцінки результатів діяльності працівників найчастіше застосовуються показники ефективності праці, що характеризують співвідношення отриманого результату (ефекту) та витрат праці посадової особи. Перевагою оцінок за результатами праці є те, що вони відображають фактичну дійсність явища, носять велику ступінь доведеності. А ось оцінка працівників за їх особистими якостями передбачає виявлення тих якостей особистості, які можуть впливати на трудову діяльність працівників. Такі якості називають професійно важливими якостями. Для оцінки працівників найчастіше застосовуються групи особистісних, ділових і професійних якостей. Перевагою ОРДП за особистими якостями працівників є простота і швидкість отримання. Автор відстоює позицію, що моральні та ділові якості не можуть бути покладені в основу ОРДП, адже такі якості працівника впливають на хід виконання працівником його обов'язків, але фактичні результати залежать не тільки і не стільки від цих якостей, а й від багатьох інших факторів. Моральні якості можуть впливати на кінцевий результат праці працівника і мати правові наслідки лише для певних категорій працівників, виходячи із здійснюваної ними діяльності, наприклад, для педагогічних працівників, державних службовців, прокурорів, суддів, адже для них моральні якості є однією зі складових їх професійно-важливих рис. Тільки у таких випадках моральні якості поряд з діловими, необхідні в процесі виконання трудової функції, оскільки впливають на ефективність її виконання, тому вони повинні бути закріплені як професійно-необхідні риси працівника в НПА, що регламентують діяльність таких категорій працівників.

2. In the thesis it is established that the assessment of the results of labor activity of employees (Eng. – employee performance appraisal) is a procedure of determining the effectiveness of the tasks and job responsibilities of the employee in order to identify achievements and shortcomings in work, establish efficiency / inefficiency and decide on further employment of the employee, his/her bonuses or dismissal. Employee performance appraisal is often seen as synonymous with «staff appraisal» (Appendix C). The paper argues that these categories are not identical, because ORDP is a narrower category than staff assessment. The performance appraisal is a complex system, the efficiency of which depends on compliance with certain characteristics. Unlike all types of personnel evaluation, performance evaluation is a multi-purpose method that helps to solve a number of personnel problems and form an effective management system. The performance appraisal' aims to achieve three groups of goals: administrative, informational and motivational. (b) depending on the timing of the employee appraisal; (c) by frequency; (d) by the entity conducting the assessment; (e) compulsory passage; (e) by subject of assessment. The performance appraisal and certification categories are not identical (Annex C). The performance appraisal is a larger procedure with a variety of objectives, which is more universal and can cover all categories of workers. In addition, it is based on the results of performance appraisal certification. It is proved that the subject of the performance appraisal can be divided into two main approaches to performance appraisal – the results of work and personal qualities of employees. According to the results of the work, the performance appraisal covers the formation of a set of so-called criterion indicators, which are able to measure the level of employee participation in the activities of the organization. The basis for the calculation of such indicators are often objective quantitative data recorded in accounting, technical and economic, statistical reports and other documents. To assess the performance of employees are often used performance indicators that characterize the ratio of the result (effect)

and labor costs of the official. The advantage of evaluations of the results of work is that they reflect the actual reality of the phenomenon, have a high degree of proof. But the assessment of employees by their personal qualities involves identifying those personality traits that may affect the employment of employees. Such qualities are called professionally important qualities. Groups of personal, business and professional qualities are most often used to evaluate employees. The advantage of the performance appraisal in terms of personal qualities of employees is the simplicity and speed of receipt. The author argues that moral and business qualities can not be the basis of the performance appraisal, because such qualities of the employee affect the course of the employee's performance of his duties, but the actual results depend not only and not so much on these qualities, but and from many other factors. Moral qualities can affect the end result of the employee's work and have legal consequences only for certain categories of employees, based on their activities, such as teachers, civil servants, prosecutors, judges, because for them moral qualities are one of the components of their professional important features. Only in such cases, moral qualities, along with business, necessary in the process of performing a job function, as they affect the effectiveness of its performance, so they should be enshrined as professionally necessary traits of the employee in the laws governing the activities of such categories of employees.

Державний реєстраційний номер ДіР:

Пріоритетний напрям розвитку науки і техніки:

Стратегічний пріоритетний напрям інноваційної діяльності:

Підсумки дослідження:

Публікації:

Наукова (науково-технічна) продукція:

Соціально-економічна спрямованість:

Охоронні документи на ОПІВ:

Впровадження результатів дисертації:

Зв'язок з науковими темами:

VI. Відомості про наукового керівника/керівників (консультанта)

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Ярошенко Олег Миколайович

2. Jaroshenko Oleg Mykolaevich

Кваліфікація: д. ю. н., 12.00.05

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

VII. Відомості про офіційних опонентів та рецензентів

Офіційні опоненти

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Вапнярчук Наталія Миколаївна
2. Vapniarchuk Nataliia Mykolaivna

Кваліфікація: к. ю. н., 12.00.05

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Чанишева Галія Інсафівна
2. Chanysheva Galiya Insafovna

Кваліфікація: д. ю. н., 12.00.05

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

Рецензенти

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Яковлева Галина Олександрівна
2. Yakovlieva Galyna Oleksandrivna

Кваліфікація: д. ю. н., 12.00.05

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Луценко Олена Євгенівна
2. Lutsenko Olena Yevgenivna

Кваліфікація: к. ю. н., 12.00.05

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

VIII. Заключні відомості

**Власне Прізвище Ім'я По-батькові
голови ради**

Середа Олена Григорівна

**Власне Прізвище Ім'я По-батькові
головуючого на засіданні**

Середа Олена Григорівна

**Відповідальний за підготовку
облікових документів**

Реєстратор

**Керівник відділу УкрІНТЕІ, що є
відповідальним за реєстрацію наукової
діяльності**



Юрченко Т.А.