На правах рукописи

Шувалова Ирина Александровна

ОТНОШЕНИЯ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ У ДАННОГО РАБОТОДАТЕЛЯ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ

5.1.3. Частно-правовые (цивилистические) науки

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени

кандидата юридических наук

Москва – 2026

Работа выполнена на кафедре трудового права и права социального обеспечения имени К.Н. Гусова федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)».

Научный руководитель (консультант):	**Шестерякова Ирина Владимировна** доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения имени К.Н. Гусова
Официальные оппоненты:	**Скачкова Галина Семеновна** доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры международного права частного образовательного учреждения высшего образования «Юридический институт»
	Серова Алена Вадимовна кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный юридический университет имени В. Ф. Яковлева»
Ведущая организация:	**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Омский государственный университет имени Ф. М. Достоевского»**

Защита состоится «19» января 2027 года в 14.00 на заседании диссертационного совета 24.2.336.01, созданного на базе ФГАОУ ВО «Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)», г. Москва, 123242, ул. Садовая-Кудринская, д. 7, стр. 22, зал диссертационного совета.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на официальном сайте ФГАОУ ВО «Московский государственный юридический университет имени О. Е. Кутафина (МГЮА)» http://msal.ru.

Автореферат разослан «_____»_____ 20__ г.

Ученый секретарь диссертационного совета,
доктор юридических наук, доцент,
почетный работник сферы образования РФ **О.А. Тарасенко**

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность диссертационного исследования. Занимая главенствующее место в правовой системе государства, Конституция Российской Федерации закладывает основу для всего национального законодательства, в том числе и в сфере труда. Среди конституционных гарантий для граждан особое значение придается обеспечению прав в сфере занятости. Трудоустройство играет важную роль в реализации права граждан свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Общепризнанные принципы и нормы международного права, международные договоры, национальное законодательство, гарантируют право на трудоустройство, которое тесно связано с такими ценностями, как право на жизнь и достоинство человека.

Трудоустройство, являясь институтом трудового права, до настоящего времени не получило своего легального закрепления в законодательстве. В отечественной науке были предложены разные толкования данного термина. С учетом современной действительности многие из них не актуальны. Цифровая трансформация диктует создание новых методов и способов, применяемых в период трудоустройства, которые еще не являлись предметом рассмотрения.

Данному институту и сегодня недостаточно уделено внимания как в теории, так и на практике: пробелы в законодательстве, избыточность регулирования, неисполнение отдельных норм права. Это обусловлено особенностями принятого 12 декабря 2023 года Федерального закона № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», который вступил в силу с 1 января 2024 года, но вводился в действие поэтапно (с марта 2024 года, с сентября 2024 года, с января 2025 года). В то же время, частично действовали отдельные нормы Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Принятие нового Федерального закона продиктовало необходимость нового подхода и проведение комплексного исследования вопросов трудоустройства граждан у данного работодателя.

Трудоустройство играет ключевую роль в рамках государственных мер, направленных на улучшение положения по вопросам занятости граждан, и представляет собой сложную правовую категорию с множеством аспектов по следующим основаниям.

Во-первых, механизм рынка труда представляет собой взаимодействие интересов государства, граждан и работодателей. Отношения, складывающиеся в период трудоустройства, затрагивают насущные проблемы большинства населения страны.

Согласно данным Федеральной службы по труду и занятости, в 2025 году при содействии государственных органов почти 1 млн граждан был трудоустроен, при этом около 8 млн граждан до сих пор осуществляют трудовую деятельность неофициально. Очевидно, что нелегальная занятость ведет к потерям в государственном бюджете. Кроме того, неформальная занятость предполагает отсутствие социальной защиты и других гарантий занятости. Особенностью современного рынка труда является то, что работодатели более тщательно стали осуществлять поиск персонала, хотя общий объем вакансий остается на высоком уровне при низкой безработице.

Острой проблемой по развитию предпринимательской деятельности остается недостаток квалифицированных кадров, который, по мнению, министра труда и социальной защиты Российской Федерации А.О. Котякова, будет расти до 2030 года. Полагаем, причинами выступают экономические, демографические, политические и инновационные факторы. Так, в 2025 году более 300 тыс. граждан заключили контракты о прохождении военной службы и отправились в зону проведения специальной военной операции, спад рождаемости в конце 90-х и начале 2000-х годов привел к недостатку кадров в настоящее время, с 2024 года из-за ужесточения требований к нахождению на территории РФ большое количество иностранных граждан покинули рабочие места, некоторые технологии развиваются быстрее, чем появляются квалифицированные работники.

Отдельные проблемы, связанные с трудоустройством граждан, возникают практически во всех регионах России. Частично остается невостребованным на

рынке труда перечень профессий, которые предоставляют молодежи в образовательных организациях. В 2025 году более половины выпускников, даже не приступив к работе, вынуждены были поменять полученную специальность, свыше 30 % работают не по профилю.

Во-вторых, под влиянием научно-технического прогресса меняются формы трудоустройства, увеличивается количество требований к работнику. Большинство аспектов во взаимодействии между гражданином, ищущим работу, и работодателем не урегулированы.

В-третьих, в 2015 году Генеральная Ассамблея ООН утвердила «Повестку дня в области устойчивого развития на период до 2030 года», которая включает 17 целей, среди которых были обозначены ликвидация нищеты, содействие производительности занятости, достойной работе для всех. Однако, несмотря на то что до 2030 года осталось менее 5 лет, опубликованные 19 марта 2026 года данные МОТ, свидетельствует о том, что результат к указанному времени не будет достигнут. Так, в 2025 году 284 млн работников, что составляет 7,9 % от общего числа занятых в мире, находятся в условиях крайней нищеты, то есть термин работающие-бедные, по-прежнему остается актуальным в мире. Очевидно, что работающий гражданин не должен находиться в условиях нищеты, а для поиска достойной работы необходимо усовершенствовать институт трудоустройства.

Необходимо отметить, что отношения по трудоустройству у данного работодателя, согласно ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), входят в предмет трудового права, занимают особое место в системе правовой науки, поскольку предшествуют возникновению трудовых отношений, а также реализуют принцип свободы труда и право работодателей самостоятельно принимать решения по кадровым расстановкам, регулируют взаимодействие между гражданами, ищущими работу, работодателем и органами по трудоустройству. Тем не менее, отсутствует правовая регламентация данных отношений, их структурные элементы, понятийный аппарат, основания возникновения и прекращения.

В период трудоустройства баланс интересов и равенство участников данных отношений не соблюдается. Большинство граждан, ищущих работу, являются менее защищенной стороной по сравнению с работодателем. Правовой статус сторон отношений по трудоустройству у данного работодателя не исследован.

В связи с актуальностью обозначенных проблем требуется детальное изучение отношений по трудоустройству у данного работодателя наряду и анализа практики применения соответствующих норм, с разработкой предложений по совершенствованию действующего законодательства.

Поскольку отношения по трудоустройству у данного работодателя могут реализоваться с помощью посреднических органов (государственной службы занятости и частных агентств занятости), представляется также необходимым проанализировать взаимодействие трех сторон: гражданина, работодателя и органа по трудоустройству.

Степень научной разработанности темы диссертационного исследования. К проблемам научно-практического характера трудоустройства и, в частности, отношений по трудоустройству у данного работодателя было привлечено внимание отечественных специалистов в области трудового права. Важное фундаментальное значение для диссертационного исследования имели труды ученых-правоведов: Н.Г. Александрова, А.А. Андреева, Э.Н. Бондаренко, М.О. Буяновой, Ж.А. Горбачевой, С.Ю. Головиной, С.Х. Джиоева, М.А. Драчук, Н.В. Закалюжной, Л.В. Зайцевой, С.А. Иванова, И.А. Костян, А.М. Куренного, С.В. Кулаковой, В.М. Лебедева, А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, О.М. Медведева, П.Е. Морозова, Е.Е. Орловой, А.С. Пашкова, С.А. Пузыревского, А.В. Серовой, Г.С. Скачкова, В.Н. Скобелкина, В.Г. Сойфера, Л.А. Сыроватской, О.В. Смирнова, В.Н. Толкуновой, К.П. Уржинского, С.Ю. Чуча, И.В. Шестеряковой, Е.В. Яшуриной и др.

В числе зарубежных исследователей, изучающих вопросы поиска и подбора персонала, применения искусственного интеллекта при трудоустройстве, следует выделить таких ученых, как А. Барбер, Т. Болтон, Д. Гоше, А. Хедворт, Л. Ходел.

Вопросам правового регулирования отношений по трудоустройству посвящено несколько исследований.

Среди отечественных исследований до принятия Трудового кодекса РФ следует выделить работы С.А. Димитровой, О.М. Медведева, П.В. Морозова, А.С. Пашкова, О.В. Смирнова, К.П. Уржинского.

Научные работы Ж.А. Горбачевой, Е.Н. Доброхотовой, С.В. Кулаковой, О.М. Медведевой, М.В. Филипповой и др. были посвящены отношениям по трудоустройству наряду с участием посреднического государственного или общественного органа. Необходимо признать, что на современном этапе поиск работы, устройство на нее может осуществляться как самостоятельно гражданином, так и с помощью государственной службы занятости населения или частного агентства занятости, следовательно, подобные взгляды ученых в полной мере не отражают сущность исследуемых отношений.

В диссертациях С.Х. Джиоева, З.С. Расулова, Е.А. Смирновой и Е.В. Яшуриной исследовались отношения по трудоустройству в широком смысле – в контексте трудового права и занятости.

Среди научных работ, посвященных отношениям по трудоустройству у данного работодателя, выделим диссертацию А.В. Серовой (2016 г.). Правовед изучила понятие данных отношений, их структуру, а также нетипичные отношения по трудоустройству у данного работодателя. Правовой статус сторон отношений по трудоустройству у данного работодателя, их гарантии, а также современные методы и способы, используемые на собеседовании, не рассматривались.

Несмотря на большое количество научных работ, отношения по трудоустройству у данного работодателя в полной мере не исследованы. Нет единства в понимании трудоустройства, не определены гарантии права на трудоустройство, не обозначен правовой статус субъектов отношений по трудоустройству у данного работодателя, практические аспекты реализации правовых гарантий при трудоустройстве не изучены.

Научное осмысление трудоустройства физического лица имеет большое значение, позволяющее разрешить отдельные теоретические и практические проблемы в современный период.

Объектом настоящего исследования выступают общественные отношения по трудоустройству у данного работодателя.

Предметом исследования являются законодательство Российской Федерации, международные и зарубежные нормативные правовые акты, регулирующие отношения по трудоустройству у данного работодателя, материалы правоприменительной практики, судебные решения, научная и учебная литература, статистические и аналитические материалы, посвященные правовому регулированию отношений по трудоустройству у данного работодателя.

Цель данного исследования заключается в создании новых теоретических положений, связанных с правовым регулированием отношений по трудоустройству у данного работодателя, основанного на комплексном учете интересов сторон и возможности использовать полученные результаты в правотворческой и правоприменительной практике.

Достижение указанной цели связано с постановкой и решением следующих **задач**:

– раскрыть понятийный аппарат трудоустройства;

– выявить особенности отношений по трудоустройству у данного работодателя;

– охарактеризовать правовой статус субъектов отношений по трудоустройству;

– обозначить правовые гарантии реализации прав граждан при трудоустройстве;

– установить и обосновать гарантии реализации прав работодателя в период трудоустройства граждан;

– раскрыть порядок трудоустройства;

– определить правовые способы защиты трудовых прав граждан при трудоустройстве;

– сформировать и теоретически аргументировать предложения, в том числе и по совершенствованию нормативных правовых актов, регулирующих отношения по трудоустройству у данного работодателя.

Теоретическую основу диссертационного исследования составили научные труды российских ученых, изучающих в целом теорию и историю государства и права (это такие исследователи, как М.И. Байтин, Е.В. Вавилин, И.В. Дойников, А.А. Клишас, В.В. Кожевников, С.А. Комаров, П.В. Крашенинников, А.Б. Лисюткин, Н.И. Матузов, А.В. Малько, В.Н. Синюков, О.И. Цыбулевская); теоретические вопросы в сфере трудоустройства (Н.А. Абузярова, Ж.А. Горбачева, В.П. Данукян, С.Х. Джиоев, В.Г. Иванов, С.В. Кулакова, О.М. Медведев, О.Ю. Павловская, А.С. Пашков, А.Я. Петров, А.В. Серова, К.П. Уржинский); международного трудового права (В.А. Канашевский, Н.Л Лютов, П.Е. Морозов, И.В. Шестерякова); трудового права по ключевым проблемам организации трудоустройства и занятости населения, а также заключения трудового договора при приеме на работу (М.О. Буянова, С.Ю. Головина, К.Н. Гусов, М.А. Драчук, Н.В. Закалюжная, Л.В. Зайцева, И.А. Костян, А.М. Куренной, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, Ю.П. Орловский, Г.С. Скачкова, В.Н. Толкунова, Е.П. Циндяйкина, Н.В. Черных, С.Ю. Чуча); конституционного права на труд (М.В. Баглай, А.В. Басов, Т.А. Сошникова, А.М. Хурматуллина, Л.А. Чиканова); гражданского процессуального права (Н.А. Громошина, А.Г. Коваленко, Е.А. Лазарева, В.А. Лаптев, А.А. Мохова, Е.Г. Стрельцова, П.М. Филиппова); гражданского права по вопросам нормативного регулирования договоров оказания услуг, заключаемых между гражданами и частным агентством занятости в период поиска работы (Н.З. Гамидова, Г.Р. Гафарова, М.Н. Малеина, Т.В. Сойфер, Е.А. Суханов, К.Б. Ярошенко); права социального обеспечения в сфере социально-правовых гарантий гражданам, ищущим работу (Е.Е. Орлова, С.А. Пузыревский,

Л.В. Серегина, И.В. Храновский); административной ответственности (Ю.Ю. Колесниченко, П.И. Кононов, А.Ю. Соколов).

Нормативную основу диссертационного исследования составили Конституция Российской Федерации, международные договоры, отечественные и зарубежные нормативные правовые акты по вопросам трудоустройства.

Эмпирическую базу диссертационного исследования составили правовые позиции, сформулированные в судебных актах Конституционного Суда Российской Федерации, Верховного Суда Российской Федерации, судов общей юрисдикции, аналитические и статистические материалы, письма Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, а также иные данные, отражающие развитие правоприменительной деятельности в отношениях по трудоустройству у данного работодателя.

При написании работы автор опирался также на собственный многолетний опыт правоприменительной деятельности в сфере отношений по трудоустройству.

Методология и методы диссертационного исследования. Методологическую основу исследования составил метод диалектического познания социальных и правовых явлений в их взаимосвязи и взаимообусловленности, позволивший установить и описать особенности отношений по трудоустройству у данного работодателя, а также определить тенденции и перспективы развития их правового регулирования.

Также в рамках исследования активно использовались методы формальной логики (анализ, синтез, дедукция, индукция, аналогия и конкретизация) и историко-правовой метод (при рассмотрении основных и дополнительных субъектов отношений по трудоустройству у данного работодателя).

Наряду с общенаучными методами были использованы специально-юридические методы, включая формально-юридический и сравнительно-правовой. Использование формального-юридического метода позволило определить элементы правового положения и установить содержание правового статуса как граждан при трудоустройстве, так и работодателя. Сравнительно-правовой метод был использован при сопоставлении норм о квотировании рабочих мест, размере

пособия по безработице, обязательном распределении выпускников образовательных организаций, закрепленных в нормативных правовых актах некоторых зарубежных стран.

Научная новизна исследования заключается в разработке теоретических положений, призванных обеспечить совершенствование правового регулирования отношений по трудоустройству у данного работодателя.

В рамках исследования впервые систематизированы знания о природе отношений по трудоустройству после принятия Федерального закона № 565-ФЗ от 12.12.2023 года «О занятости населения в Российской Федерации».

В работе разработаны и предложены понятия в сфере отношений по трудоустройству (в том числе понятия «отношения по трудоустройству», «соискатель вакансии», «кандидат на вакантную должность», «правовой статус при трудоустройстве»), стадии, принципы трудоустройства; дана правовая квалификация правоотношениям по трудоустройству между гражданином, работодателем, государственными службами занятости, частными агентствами занятости; определён правовой статус субъектов отношений по трудоустройству у данного работодателя; выявлена и обоснована гарантированность права на трудоустройство; определены гарантии работников и работодателя в отношениях по трудоустройству; представлены рекомендации для разрешения существующих в научной литературе и судебной практике вопросов о процессе трудоустройства у данного работодателя (например, в ситуациях возмещения морального вреда в случае незаконного отказа в приеме на работу, дискриминации при трудоустройстве, в содержании анкет, опросов, характеристик).

Результаты исследования ориентированы на особенности трудоустройства отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в период поиска работы.

Кроме того, автор диссертационного исследования проанализировал судебную практику, выявил актуальные тенденции и проблемы, что будет способствовать пересмотру существующих подходов правопонимания к вопросам трудоустройства у данного работодателя.

Проведенное исследование позволило сформулировать и обосновать следующие **положения, выносимые на защиту:**

1. Сформулировано определение трудоустройства, под которым следует понимать совокупность правовых, экономических, организационных мероприятий по содействию в добровольном выборе труда (профессии) и формы занятости при обеспечении равных возможностей гражданам при устройстве на работу.

Обоснованы современные черты трудоустройства:

– неразрывно связано с занятостью и принципами правового регулирования отношений в сфере занятости населения;

– выступает государственной гарантией прав граждан в сфере труда и занятости;

– может быть реализовано (на бесплатной или платной основе) через государственные службы занятости, частные агентства занятости, а также самостоятельные действия лица, ищущего работу;

– возникает на добровольной основе и в результате согласования интересов сторон отношений по трудоустройству у данного работодателя;

– обеспечивает равные возможности гражданам независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, наличия инвалидности, имущественного и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям и других обстоятельств.

2. Для упорядочения исследованных отношений по трудоустройству, предания им логичной и последовательной структуры, разработана классификация, учитывающая личностные и иные характеристики граждан:

– по способу трудоустройства: 1) самостоятельное трудоустройство; 2) непосредственное обращение потенциального работодателя; 3) с помощью рекомендательного рекрутинга; 4) с помощью посреднических органов; 5) с помощью специально организованных мероприятий;

– по субъектному составу, в зависимости от: категории граждан (общая, особенная и специальная); продолжительности (сроку) работы; наличия или отсутствия образования, профессии; месторасположения; наличия опыта работы в профессиональной (трудовой) деятельности; правового положения.

3. Обоснованы характерные черты отношений по трудоустройству:

– в контексте трудоустройства проявляются ключевые принципы – гарантии свободы профессионального самоопределения, поддержки в поиске работы и предоставлении защиты от безработицы, которые определены в ст. 37 Конституции Российской Федерации, в ст. 2 ТК РФ и нормах Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации»;

– правоотношения по трудоустройству признаны способствовать возникновению трудовых отношений;

– наличие в отношениях по трудоустройству определенного субъектного состава;

– имеют межотраслевой характер;

– носят, как правило, временный характер (данное обстоятельство можно объяснить тем, что цель трудоустройства заключается в том, чтобы гражданину найти подходящую работу, а работодателю – сотрудника по требуемым характеристикам).

4. Выявлено, что правовой статус гражданина при трудоустройстве: 1) отражает совокупность общих и специальных прав и обязанностей субъекта права, ориентирующуюся на заключение трудового договора (устройство на работу); 2) в зависимости от степени сложности является многоэлементным, поскольку включает в себя различные элементы, закрепленные в правовых нормах: правосубъектность, права и обязанности, вытекающие из юридических фактов, юридическую ответственность, правовые принципы; 3) указывает на отраслевую взаимосвязь трудового права с конституционным, административным, гражданским процессуальным правом.

5. Определены юридические гарантии при трудоустройстве:

1. Общие, которые распространяются на всех граждан при трудоустройстве.

2. Специальные, установленные в отношении определенного круга лиц и в связи со спецификой осуществляемой деятельности. В данном случае подразумеваются ограничения в трудоустройстве несовершеннолетних, женщин, инвалидов на тяжелую или опасную работу и т.п.

Юридические гарантии в период трудоустройства предложено подразделять по сфере действия: в отношениях по трудоустройству в широком смысле и в отношениях по трудоустройству у данного работодателя.

Реализация прав граждан при трудоустройстве заключается в действии гражданина, посреднического органа, в котором происходит воплощение предписаний норм права. Их реализация может происходить по следующим направлениям:

– предупреждение (профилактика) возможных правонарушений;
– выявление уже произошедших правонарушений;
– пресечение правонарушений;
– защита и восстановление нарушенных прав;
– обеспечение законности.

6. Определено, что отношения по трудоустройству следует рассматривать в двух аспектах:

1) отношения, складывающиеся между гражданином и конкретным работодателем в процессе устройства на работу, согласования взаимовыгодных условий труда, которые регулируются нормами трудового права;

2) отношения, складывающиеся между гражданином и органом по трудоустройству в процессе поиска и подбора подходящей работы.

Выделены основные субъекты отношений по трудоустройству у данного работодателя – физическое лицо и работодатель, а также дополнительные (вспомогательные) – органы по трудоустройству (центр занятости населения и частные агентства занятости). В отношениях по трудоустройству в широком понимании к дополнительным субъектам следует добавить Министерство труда и социальной защиты РФ, поскольку оно выполняет функции по разработке и принятию нормативных правовых актов в сфере государственной поддержки

граждан в период поиска работы, устанавливает перечень документов, необходимых для признания лица безработным и т.д.

7. Выявлены основания приобретения и прекращения статуса гражданина при трудоустройстве к работодателю: достижение определенного возраста и состояние здоровья.

Прекращение статуса при трудоустройстве осуществляется при возникновении трудовых отношений. Вступая в трудовые отношения, гражданин приобретает статус работника. Кроме того, гражданин вправе самостоятельно прекратить поиск работы после прохождения собеседования у возможного работодателя или при обращении в посреднические органы, тем самым лишая себя данного статуса.

8. Дополнительно к известным принципам при трудоустройстве (к которым относятся реализация права на труд, защита от безработицы, содействие в трудоустройстве, запрещение дискриминации, свобода выбора любой формы занятости, судебная защита нарушенных прав) предлагается включить новый принцип запрета на злоупотребление правом в период поиска работы.

9. Установлено, что гарантированность права на трудоустройство основывается на трех принципах: законности, справедливости и свободе. Суть принципа законности заключается в выражении права на трудоустройство в нормативных правовых актах, а также при осуществлении правосудия. Принцип справедливости при трудоустройстве должен реализовываться путем недопущения дискриминации при публикации вакансий, через запрет на дискриминирующие вопросы на собеседовании. Принцип свободы заключается в том, что гражданин вправе выбирать род деятельности, определять свою занятость, осуществлять поиск работы самостоятельно или с помощью посреднических органов.

10. Обоснована необходимость введения гражданско-правовой ответственности работодателя за преднамеренное указание недостоверных сведений о работнике в рекомендательном письме (характеристике). Гражданин должен быть наделен правом взыскивать компенсацию морального вреда, требовать опровержения информации в связи с распространением работодателем

сведений, не соответствующих действительности, порочащих честь, достоинство и деловую репутацию. Под рекомендательным письмом в сфере трудоустройства следует понимать сведения в письменном виде от работодателя, с которым физическое лицо ранее состояло в трудовых отношениях, содержащие информацию о профессиональных качествах, навыках последнего с учетом требований законодательства о защите персональных данных.

11. Обоснована рекомендация о внесении изменений в Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» и Трудовой кодекс РФ отдельных положений, а также по разработке и принятию Федерального закона о деятельности частных агентств занятости, Федерального закона об использовании цифровых технологий в сфере труда (отдельная глава по использованию искусственного интеллекта на этапе трудоустройства).

Теоретическая значимость результатов исследования заключается в том, что обоснованные диссертантом теоретические положения актуализировали и расширили комплексное научное представление об отношениях по трудоустройству у данного работодателя. Сформулированные результаты устраняют существующие пробелы в понятийном аппарате, правовой природе отношений по трудоустройству у данного работодателя.

Результаты исследования вносят вклад не только в трудовое право, но и в целый ряд отраслей российского права, касающихся административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности работодателей и частных агентств занятости, гражданского судопроизводства по рассмотрению и разрешению споров по искам граждан, ищущих работу.

Практическая значимость результатов исследования заключается в возможности использования полученных выводов и предложений в правотворческой деятельности по совершенствованию законодательства о трудоустройстве в целях обеспечения прав и гарантий граждан и работодателей, а также для оптимизации деятельности организаций, оказывающих помощь в трудоустройстве.

Сформулированные автором положения, содержащиеся в диссертации, могут быть использованы в учебном процессе при изучении курса «Трудовое право России», отдельных специальных курсов в сфере занятости и трудоустройства, подготовке учебных программ и учебно-методической литературы.

Степень достоверности результатов диссертационного исследования. подтверждается применением комплекса вышеуказанных методов научного исследования, соответствующих целям и задачам работы, а также значительным объемом источников, использованных при подготовке диссертации: отечественными, международными и зарубежными нормативными правовыми актами, документами судебной практики, материалами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. Полученные выводы основываются на изучении более 100 монографий, учебников и учебных пособий, 34 кандидатских и докторских диссертаций, а также значительного количества научных статей.

Апробация результатов исследования. Диссертация выполнена и обсуждена на кафедре трудового права и права социального обеспечения имени К.Н. Гусова ФГБОУ ВО «Московский государственный юридический университет О.Е. Кутафина (МГЮА)».

Основные положения использовались автором:

– в учебном процессе: ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений» в ходе преподавания дисциплин «Трудовое право», «Правовое регулирование занятости населения», «Право социального обеспечения»; АОЧУ ВО «Московский финансово-юридический университет МФЮА» в ходе преподавания гражданско-правовых дисциплин;

– в научных докладах на международных, всероссийских и региональных научно-практических конференциях: Международном молодежном форуме «Современные проблемы развития научной мысли в общественных и экономических науках (юридические, социально-политические и философские науки)» (г. Москва, Академия труда и социальных отношений, 2018 г.), Международном научно-практическом форуме «Россия в 21 веке: глобальные вызовы, риски и решения» (г. Москва, Российская академия наук, 2019 г.),

Международной научно-практической конференции «Типичная и нетипичная занятость: перспективы исследований и регулирования» (V Гусовские чтения)» (г. Москва, Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА), 2019 г.), XX Международной научно-практической конференции Юридического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова и XVII Международной научно-практической конференции «Кутафинские чтения» Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) «Права и обязанности гражданина и публичной власти: поиск баланса интересов» (г. Москва, 2019 г.), II Международной научно-практической конференции «Современное трудовое право: от теории к практике» (Смирновские чтения) (г. Москва, Академия труда и социальных отношений, 2020 г.), Международной научно-практической конференции «Повышение эффективности реализации фундаментальных научных исследований как условие долгосрочного устойчивого развития России» (г. Белгород, АПНИ, 2020 г.), аспирантском юридическом форуме ГАУГН «Трансформация российского права: тенденции, ориентиры и решения» (г. Москва, 2023 г.), VIII Всероссийской межвузовской научно-практической конференции «Актуальные проблемы современного законодательства» (г. Москва, Московский финансово-юридический университет, 2023 г.), IX Международной научно-практической конференции «За права трудящихся! Роль трудового права и права социального обеспечения в поддержании социального мира» (г. Екатеринбург, УрГЮУ имени В.Ф. Яковлева 2023 г.), IX Международной научно-практической конференции «Научная парадигма развития трудового права в информационном обществе» (IX Гусовские чтения) (г. Москва, Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА), 2023 г.), VI Международной научно-практической конференции «Современное трудовое право: от теории к практике» (Смирновские чтения), (г. Москва, Академия труда и социальных отношений, 2024 г.), IX Всероссийской межвузовской научно-практической конференции «Актуальные проблемы современного законодательства» (г. Москва, Московский финансово-юридический университет, 2024 г.), Международной научно-практической конференции «Актуальные

проблемы правового регулирования труда, занятости и социальной защиты» (Ивановские чтения) (г. Москва, Институт государства и права РАН, 2024 г.), Международной научно-практической конференции «Обеспечение занятости, производительного труда и социальная защита в условиях гибридных правовых режимов: междисциплинарный подход» (г. Москва, Институт государства и права РАН, 2024 г.), X Международной научно-практической конференции «За права трудящихся! Гражданин как субъект трудового права: реализация и защита прав и законных интересов в условиях современных вызовов» (г. Екатеринбург, УрГЮУ имени В.Ф. Яковлева, 2024 г.), VII Международной научно-практической конференции «Правовое регулирование в сфере труда, социального обеспечения и социального партнерства в парадигме национальных целей Российской Федерации» (Смирновские чтения) (г. Москва, Академия труда и социальных отношений, 2025 г.), Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы правового регулирования занятости, труда и социальной защиты: междисциплинарный подход (о вкладе фронтовиков в развитие науки трудового права и права социального обеспечения)» (г. Москва, Институт государства и права РАН, 2025 г.), Международной научно-практической конференции «Национальные цели развития Российской Федерации через призму трудового права и права социального обеспечения» (Гусовские чтение) (г. Москва, Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА), 2025 г.), Международной научной конференции «Трудовое право на стыке эпох: памяти профессора С.П. Маврина» (г. Санкт-Петербург, Санкт-Петербургский государственный университет, 2025 г.);

– выносились на обсуждение в рамках дискуссий при участии в Международной научно-практической конференции «Взаимодействие науки, нормотворчества и практики в сфере труда» (г. Москва, Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА), 2017 г.), Научной конференции молодых ученых и студентов «Традиции и новации трудового права и права социального обеспечения в условиях современной промышленной революции» (г. Москва, Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА), 2019 г.);

– при разработке учебных пособий «Трудовое право России», «Защита прав инвалидов», научно-практического пособия «Трудовые права работников», практического пособия для работника «Психология отношений на работе»;

– в 11 научных статьях, опубликованных в Перечне рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук; в 8 научных статьях в сборниках научных трудов, периодических изданиях, материалах докладов на научно-практических конференциях.

Структура диссертационной работы обусловлена целями и задачами исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, включающих в общей сложности 8 параграфов, заключения, списка использованных источников и литературы, приложений. Приводится 2 таблицы, 6 графиков, 1 схема, 1 рисунок, иллюстрирующих отдельные положения исследования.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обоснована актуальность темы, установлена степень ее научной разработанности, определены предмет и объект исследования, раскрыты цель, задачи, методологическая, теоретическая, нормативная и эмпирическая основа исследования, научная новизна и практическая значимость, сформулированы положения, выносимые на защиту, приведены сведения о достоверности, об апробации результатов диссертационного исследования и о его структуре.

Первая глава «Отношения по трудоустройству как отношения, предшествующие возникновению трудовых отношений» состоит из двух параграфов, посвященных понятийному аппарату категории «трудоустройство», его классификации, а также отношениям по трудоустройству у данного работодателя, их субъектам.

В **первом параграфе «Понятие трудоустройства: концептуальный подход»** исследуются доктринальные точки зрения по определению понятия «трудоустройство» и его классификации.

Трудоустройство рассматривалось учеными в трех направлениях: 1) как создание определенных мероприятий в отношении отдельной категории граждан; 2) применительно к органам по трудоустройству; 3) в узком и широком смысле.

На основе взглядов правоведов и отдельных положений нормативных правовых актов сформулировано понятие «трудоустройство» в условиях современной действительности.

В результате анализа позиций исследователей в контексте дифференциации трудоустройства обозначена его классификация по способу и субъектному составу.

Вносятся предложения о необходимости нормативного закрепления категории «трудоустройство» в ст. 2 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации». Учитывая, что вопрос о понятии и сущности трудоустройства на протяжении многих лет занимал значительное место в науке трудового права, нормативное закрепление данного термина позволит разрешить

некоторые дискуссии в толковании и станет достаточным для уяснения юридической природы трудоустройства.

Во **втором параграфе «Правовая природа отношений по трудоустройству у данного работодателя»** изучаются отношения по трудоустройству, их особенности и субъекты.

При исследовании отношений по трудоустройству установлено, что их необходимо рассматривать в широком смысле как отношения, складывающиеся между гражданином, ищущим работу, работодателем, а также посредническими органами по трудоустройству в период поиска и подбора подходящей работы в целях заключения трудового договора. Основными субъектами являются физическое лицо, ищущее работу, и работодатель. Дополнительными (вспомогательными) – органы по трудоустройству: центр занятости населения и частные агентства занятости, а также Министерство труда и социальной защиты РФ, поскольку оно выполняет функции по разработке и принятию нормативных правовых актов в сфере государственной поддержки граждан в период поиска работы, устанавливает перечень документов, необходимых для безработных и т.д.

Отношения по трудоустройству у данного работодателя – это отношения, складывающиеся между гражданином, ищущим работу и конкретным работодателем, при косвенном воздействии со стороны посреднических органов по трудоустройству, в период поиска и подбора подходящей работы в целях заключения трудового договора. Основными субъектами выступают гражданин, ищущий работу, и работодатель, а косвенными – органы по трудоустройству: центр занятости населения и частные агентства занятости.

В отношениях по трудоустройству в широком смысле органы по трудоустройству принимают дополнительное участие в целях найти и подобрать гражданину подходящую работу, а во втором случае – взаимодействие осуществляется только между двумя основными субъектами, когда действие посреднических органов может породить начало такого взаимодействия, например, с помощью выдачи центром занятости населения направления к конкретному работодателю на собеседование.

На основе сформулированных определений выделены особенности оснований их возникновения и прекращения.

Посреднические органы по трудоустройству призваны способствовать гражданам в оказании содействия в поиске и подборе подходящей работы. Безусловно, центры занятости населения и частные агентства занятости обладают рядом преимуществ. Целесообразно, чтобы частные агентства занятости и центры занятости населения взаимодействовали и дополняли друг друга, например, возможно создать единую платформу ведения реестра граждан, организовать совместное обучение и повышение квалификации, обеспечить обмен данными о результатах трудоустройства.

Во **второй главе «Правовые гарантии реализации прав субъектов отношений по трудоустройству у данного работодателя»,** состоящей из трех параграфов, изучен правовой статус гражданина при трудоустройстве и работодателя, выделены гарантии их прав.

В **первом параграфе «Правовой статус сторон отношений по трудоустройству у данного работодателя»** обосновывается, что правовой статус гражданина при трудоустройстве состоит из общих для всех граждан конституционных прав, а также специальных трудовых. Получить определенный статус гражданина при трудоустройстве можно при наличии нескольких условий: достижения определенного возраста и состояния здоровья. Прекращение определенного статуса при трудоустройстве осуществляется при возникновении трудовых отношений. Вступая в трудовые отношения, гражданин приобретает статус работника. Кроме того, гражданин вправе самостоятельно по определенным причинам прекратить поиск работы после прохождения собеседования у возможного работодателя или при обращении в посреднические органы, тем самым, лишая себя данного статуса.

По результатам проведенного исследования в данной части работы выявлено, что правовой статус гражданина при трудоустройстве следует рассматривать в двух аспектах:

1) трудоустройство с помощью посреднических органов. При регистрации в органах службы занятости населения гражданин, помимо общих прав и обязанностей, наделяется специальными, именно как безработный. В их числе следующие права: назначение пособия по безработице; направление на обучение; консультирование и т.д., а также следующие обязанности: сообщать достоверные сведения; соблюдать условия перерегистрации и т.д.;

2) самостоятельное трудоустройство (трудоустройство с помощью других граждан). В данном случае у гражданина возникают только общие права, а именно: свободное распоряжение своими способностями к труду, выбор рода деятельности и профессии; выбор места работы (работодателя); предоставление причин отказа в заключении трудового договора в письменной форме в течение семи дней со дня предъявления такого требования; защита своих прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами и др.; и следующие общие обязанности: предоставлять полную, достоверную и своевременную информацию о себе; проходить обязательные предварительные медицинские осмотры и др.

Исследовав правовой статус работодателя в период трудоустройства граждан, сформулированы права (в числе которых самостоятельный выбор подходящего работника; заключение трудового договора; выбор и определение условий труда для каждой должности; защита своих прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами и др.) и обязанности (в частности, не допускать дискриминацию; сообщать достоверные сведения по вакантным должностям; не разглашать персональные данные гражданина, ищущего работу, и др.).

Правовой статус работодателя возникает после регистрации и принятия решения о приеме на работу граждан, создания фонда оплаты труда, непосредственного поиска подходящего работника, а прекращается – при возникновении трудовых отношений либо отказе субъекта вступать в трудовые отношения.

Во **втором параграфе «Гарантированность права граждан на трудоустройство»** обозначено, что гарантированность права на трудоустройство –

это основа правовой системы, которая обеспечивает защиту прав и свобод граждан, ищущих работу от неправомерных действий других субъектов данных правоотношений. Такие основные принципы как законность, справедливость и свобода направлены на защиту лиц в период поиска работы от нарушений их прав, обеспечивают возможность обращения в правозащитные органы, помогают реализовать свое конституционное право на трудоустройство.

Право на трудоустройство тесно связано с такими ценностями как правом на жизнь и достоинство человека (запрещена дискриминация и вторжение в личную жизнь), а также с правом на охрану здоровья и медицинскую помощь, что выражается в установлении ограничений при приеме на работу несовершеннолетних, женщин и т.д. на опасную и тяжелую работу.

Обозначено взаимодействие права на трудоустройство с правом выбора места жительства и пребывания, поскольку неправомерно в вакансиях указывать регистрацию в том или ином регионе и, соответственно, работодателям требовать ее наличие или отказывать по этому основанию в заключении трудового договора.

Право на трудоустройство связано с правом на информацию. Гражданин в период трудоустройства имеет право на полную и своевременную информацию о работодателе, трудоустраиваемых органах, условиях работы. Государственная служба занятости обязана информировать население о положении на рынке труда. Работодатели должны предоставлять сведения о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных и выделенных для трудоустройства инвалидов.

Право на образование может быть реализовано в период трудоустройства при регистрации в органах занятости населения, а также у конкретного работодателя. Кроме того, образование служит предпосылкой к трудоустройству по определенной профессии. Обозначена связь права на трудоустройство и с правом на обращение в правозащитные органы.

Данные права выступают в качестве предпосылки, реализации и юридической гарантии в отношениях по трудоустройству.

Третий параграф «Гарантии прав работодателя в период трудоустройства граждан» посвящен гарантиям прав работодателя в сфере трудоустройства.

Баланс интересов работников и работодателей должен быть сохранен в контексте равенства реализации прав, равенства перед законом и судом в том числе и в сфере ответственности.

На собеседовании граждане зачастую предоставляют недостоверную информацию о себе; завышают профессиональные навыки; уверяют, что осуществляли трудовую деятельность неофициально с целью увеличить фактический стаж работы в данной сфере и т.п. В итоге работодатель может отдать предпочтение именно этому кандидату, но после обнаружения факта предоставления ложных сведений отказывает ему в оформлении трудовых отношений и возобновляет поиск подходящего работника, теряя при этом время, в следствие чего в производственной деятельности может образоваться простой. Работодатель никак не защищен в подобной ситуации. Выделен принцип запрета на злоупотребление правом в период трудоустройства. Гражданин, ищущий работу, должен быть привлечен к ответственности за предоставление недостоверной информации работодателю в период трудоустройства.

В **третьей главе «Практические аспекты процесса трудоустройства в современный период»,** состоящей из двух параграфов, исследуются стадии трудоустройства, основные методы, применяемые на собеседовании и их правомерность, способы защиты трудовых прав граждан при трудоустройстве на основе теоретического аспекта и материалов судебной практики.

Первый параграф «Порядок трудоустройства и его обеспечение у работодателя» посвящен исследованию стадий самостоятельного трудоустройства и с помощью посреднических органов.

При обращении в органы государственной службы занятости населения выделены следующие стадии:

1) подача необходимых документов, регистрация в качестве безработного;

2) предоставление гражданину социальных гарантий;

3) выдача направления к работодателю.

При трудоустройстве с помощью частных агентств занятости:

1) предоставление необходимых документов для заключения договора возмездного оказания услуг;

2) оказание содействия в поиске и подборе подходящей работы;

3) договоренность о встрече для проведения собеседования с работодателем (является факультативной).

При самостоятельном трудоустройстве:

1) подготовка и размещение резюме, поиск и анализ вакансий;

2) проведение собеседования;

3) предоставление необходимых документов для заключения трудового договора или отказ в приеме на работу.

Учитывая тот факт, что на современном этапе в большинстве случаев работодателем предлагается предоставление резюме и анкеты, тестирование при приеме на работу зачастую становится основанием для отказа в заключении трудового договора, а в вакансиях содержится недостаточная информация по многим аспектам, предложено придать им правовую основу, а также закрепить ответственность работодателя за предоставление преднамеренных недостоверных сведений, содержащихся в рекомендательном письме.

В период трудоустройства довольно часто используется искусственный интеллект. Преимуществом является возможность применять цифровые технологии при самостоятельном поиске работы: программа оказывает содействие в составлении резюме, сопоставляет данные с подходящими вакансиями, что, безусловно, увеличивает эффективность подбора подходящей работы. Спорным является использование оценки во время видеоинтервью навыков соискателя – искусственный интеллект может применяться только при отборе резюме, обработке результатов тестирования, проведении видеоинтервью (например, обзвонить соискателей и задать обозначенные вопросы).

Во **втором параграфе «Правовые способы защиты трудовых прав граждан при трудоустройстве»** представлены три способа защиты прав граждан

в период трудоустройства, а именно посредством федерального надзора государственной инспекции труда, судебной защиты, самозащиты.

На основе материалов судебной практики обозначены подкатегории индивидуальных трудовых споров, связанных с отказом в приеме на работу:

1) когда отказ поступил после изучения резюме или отклика на вакансию (в большинстве случаев суды выносят решения в пользу работодателей);

2) когда отказ поступил после прохождения собеседования (если отказ не был связан с деловыми качествами гражданина и не была допущена дискриминация, иски граждан не удовлетворяются);

3) в случае непредоставления трудоустраивающимся лицом необходимых документов для заключения трудового договора (в этом случае судебная практика не однозначна: суды выясняют обязательность данных документов и причины, послужившие препятствием к оформлению трудовых отношений).

Учитывая все аспекты, которые могут возникнуть в спорных ситуациях относительно обоснованного и необоснованного отказа при приеме на работу, предложено обязать работодателей оформлять лист на собеседования.

В случае признания отказа незаконным суд вправе обязать работодателя заключить трудовой договор, а гражданин наделен правом взыскивать утраченный (недополученный) заработок и компенсацию морального вреда.

Под способом защиты прав граждан при трудоустройстве следует понимать действия или бездействия граждан. Так, действия могут выражаться в обращении в уполномоченные органы с помощью тех или иных средств (заявлений, жалоб, искового заявления). Бездействие как способ защиты может проявляться в отказе гражданина от дальнейшего продолжения собеседования в случае выявления нарушений процедуры его проведения.

Защита трудовых прав граждан при трудоустройстве – это совокупность мер, средств и способов, которые направлены на предупреждение нарушений прав, а также разрешение и восстановление уже нарушенных прав, в том числе с помощью уполномоченных органов в период поиска и подбора работы.

В **заключении** диссертации изложены ключевые выводы исследования, а также даны рекомендации относительно дальнейшей научной работы в сфере отношений по трудоустройству у данного работодателя.

Отмечено, что такой категории, как трудоустройство, безусловно, требуются значительные изменения, в связи с чем предложения автора могут являться актуальными на современном этапе.

В **приложениях** приведены разработанные диссертантом бланки резюме и листа собеседования, а также схема стадий трудоустройства.

СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ АВТОРОМ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Статьи, опубликованные в рецензируемых научных изданиях, включенных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации в перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук:

1. *Шувалова И.А.* Дополнительные гарантии при трудоустройстве участникам специальной военной операции и членам их семей // Трудовое право в России и за рубежом. — 2025. — № 1. — С. 18-20. (0,5 п.л.).

2. *Шувалова И.А.* Особенности рассмотрения и разрешения судами индивидуальных трудовых споров об отказе в приеме на работу, заключении трудового договора // Вестник Саратовской государственной юридической академии. — 2024. — № 2 (157). — С. 278-284. (0,81 п.л.).

3. *Шувалова И.А.* Правовая природа трудоустройства на современном этапе // Вестник Саратовской государственной юридической академии. — 2024. — № 1 (156). — С. 242-248. (0,75 п.л.).

4. *Шувалова И.А.* Роль искусственного интеллекта при трудоустройстве: проблемы и перспективы использования // Кадровик. — 2023. — № 9. — С. 8-11. (0,44 п.л.).

5. *Шувалова И.А.* К 20-летию действия Трудового кодекса Российской Федерации: итоги, проблемы и пути совершенствования // Кадровик. — 2022. — № 11. — С. 8-14. (0,75 п.л.).

6. *Шувалова И.А.* Компенсация морального вреда как механизм обеспечения прав граждан в период трудоустройства // Вестник ВГУ. Серия: Право. — 2022. — № 3(50). — С. 120-127. (0,75 п.л.).

7. *Шувалова И.А.* Законодательство о трудоустройстве: общая характеристика, пробелы и коллизии // Юрист. — 2020. — № 9. — С. 51-55. (0,63 п.л.).

8. *Шувалова И.А.* Трудоустройство с помощью посреднических органов в период распространения коронавирусной инфекции: правовые аспекты // Кадровик. — 2020. — № 8. — С. 19-24. (0,63 п.л.).

9. *Шувалова И.А.* Особенности правового регулирования резюме // Кадровик. — 2019. — № 9. — С. 142-147. (0,56 п.л.).

10. *Шувалова И.А.* Психолого-правовые аспекты оценки и отбора кандидатов при приеме на работу // Кадровик. — 2019. — № 6. — С. 150-154. (0,63 п.л.).

11. *Шувалова И.А.* К вопросу о трудоустройстве юристов (на примере г. Москвы) // Кадровик. — 2019. — № 5. — С. 59-66. (0,88 п.л.).

Общий объем статей диссертанта, опубликованных в рецензируемых изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации, составляет ***5,26 п. л.***

Статьи, опубликованные в иных периодических изданиях:

1. *Шувалова И.А.* Занятость населения в Российской Федерации и зарубежных странах: сравнительно-правовой аспект // Современное трудовое право: от теории к практике: (Смирновские чтения): сборник научных докладов VI Международной научно-практической конференции (Москва, 9 февраля 2024 г.) / Акад. труда и соц. отношений, Юрид. фак.; отв. ред.: Закалюжная Н.В., Вред Е.Б. – Москва: АТиСО, — 2024. — С. 267-271. (0,31 п.л.).

2. *Шувалова И.А.* Трудоустройство органами службы занятости населения на современном этапе // Актуальные проблемы современного законодательства: сборник статей участников VIII Всероссийской межвузовской научно-практической конференции (г. Москва, 21 апреля 2023 г.): в 2 т. / под ред. Е.В. Былинкиной, С.В. Дубовиченко, Т.К. Сацкевич; Московский финансово-юридический университет МФЮА, — 2023. — С. 262-267. (0,38 п.л.).

3. *Шувалова И.А.* Правовой анализ деятельности частных агентств занятости // Повышение эффективности реализации фундаментальных научных

исследований как условие долгосрочного устойчивого развития России: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 28 июля 2020 г. / Под общ. ред. Е.П. Ткачевой. – Белгород: ООО Агентство перспективных научных исследований (АПНИ), — 2020. — С. 43-46. (0,25 п.л.).

4. *Шувалова И.А.* Трудоустройство выпускников вузов: проблемы и пути их решения // Современное трудовое право: от теории к практике» (Смирновские чтения): сборник научных докладов II Международной научно-практической конференции, Москва, 20 февраля 2020 г. / Акад. труда и соц. отношений, Юрид. фак. — Москва: АТиСО, — 2021. — С. 82-87. (0,38 п.л.).

5. *Шувалова И.А.* Компенсация морального вреда при отказе в приеме на работу: вопросы теории и практики // Типичная и нетипичная занятость: перспективы исследований и регулирования (Пятые Гусовские чтения): материалы Международной научно-практической конференции / под общ. ред. Н.Л. Лютова, Ф.О. Сулеймановой. — Москва: РГ-Пресс, — 2020. — С. 335-337. (0,19 п.л.).

6. *Шувалова И.А.* Пути повышения эффективности и доступности профессионального обучения и дополнительного профессионального образования в системе государственной службы занятости (на примере г. Москвы) // Россия в XXI веке: глобальные вызовы, риски и решения: материалы международного научно-практического форума «Россия в XXI веке: глобальные вызовы, риски и решения», РАН, 2019 г. / Под общей ред. ак. РАН М.Ч. Залиханова, проф. МНЭПУ, С.А. Степанова; ред. и сост. Г.Р. Исакова, С.А. Степанов. —М.: МНЭПУ; ВТМ, — 2019. — С. 392-394. (0,19 п.л.).

7. *Шувалова И.А.* Оказание услуг частными агентствами занятости по содействию в трудоустройстве граждан: правовые аспекты // Современные проблемы развития научной мысли в общественных и экономических науках. Юридические, социально-политические и философские науки. Сборник материалов международного молодежного научного форума 23 мая 2018 года / под общ. ред. Ю.И. Щербакова. Акад. труда и соц. отношений, аспирантура. – М.: ИИЦ «АТиСО», — 2018. — С. 138-147. (0,56 п.л.).

8. *Шувалова И.А.* Институт заключения трудового договора: проблемы и пути их решения // Вестник МНЭПУ: Сборник научных трудов. – М.: Изд-во В38 МНЭПУ, — 2009. — С. 187-191. (0,31 п.л.).

Общий объем статей диссертанта, опубликованных в иных периодических изданиях, составляет ***2,57 п. л.***

Общий объем опубликованных статей составляет **7,83 п.л.**

Опубликованные учебные пособия, научно-практические пособия, практикумы:

1. *Шувалова И.А.* Трудовые права работников: научно-практическое пособие. 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2022. — 195 с. (12,19 п.л.).
2. *Шувалова И.А.* Психология отношений на работе: практическое пособие для работника. — Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2022. — 172 с. (10,75 п.л.).
3. *Шувалова И.А.* Защита прав родителей: научно-практическое пособие. — Москва: ИНФРА-М, 2021. — 219 с. (13,69 п.л.).
4. *Шувалова И.А.* Защита прав инвалидов: учебное пособие. 2-е изд., испр. — Москва: ИНФРА-М, 2020. — 193 с. (12,06 п.л.).
5. *Шувалова И.А.* Защита прав инвалидов: учебное пособие. — Москва: ИНФРА-М, 2019. — 193 с. (12,06 п.л.).
6. *Шувалова И.А.* Трудовое право России: учебное пособие. 2-е изд. — М.: РИОР: ИНФРА-М, 2018. — 251 с. (15,69 п.л.).
7. *Шувалова И.А.* Психология отношений на работе: практическое пособие для работника. — М.: РИОР: ИНФРА-М, 2018. — 176 с. (11 п.л.).
8. *Шувалова И.А.* Трудовые права работников: научно-практическое пособие. — М.: ИНФРА-М, 2017. — 190 с. (11,88 п.л.).
9. *Шувалова И.А.* Трудовое право: практикум. — М.: МПИ ФСБ России, 2012. — 149 с. (9,31 п.л.).

Общий объем опубликованных учебных пособий, практических пособий, практикумов составляет **108,63 п.л.**

Общий объем опубликованных работ составляет **116,46 п.л.**