

это вид социальных выплат для обеспечения и обслуживания граждан в старости, в случае полной или частичной утраты трудоспособности (инвалидности), в случае потери кормильца.

При назначении пенсии гражданам Российской Федерации и Республики Беларусь учитывается страховой (трудовой) стаж, приобретенный на территориях обеих Договаривающихся Сторон, кроме случаев, когда периоды этого стажа совпадают по времени их приобретения. Подсчет страхового (трудового) стажа для исчисления размера пенсии осуществляется согласно законодательству Договаривающейся Стороны, назначающей пенсию. За периоды страхового (трудового) стажа, приобретенного до 13 марта 1992 г. на территории бывшего СССР, пенсию назначает и выплачивает Договаривающаяся Сторона, на территории которой лицо постоянно проживает в момент обращения за пенсией в соответствии с Договором от 24.01.2006. За периоды страхового (трудового) стажа, приобретенного после 13.03.1992, каждая Договаривающаяся сторона исчисляет и выплачивает пенсию, соответствующую страховому (трудовому) стажу, приобретенному на ее территории, в соответствии с настоящим Договором от 24.01.2006.

Егорова М. В.

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

*Егорова Мария Вадимовна, студентка 2 курса Белорусского
государственного университета, г. Минск, Беларусь,
mariya.egorova.2000@mail.ru*

*Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Мотина Евгения
Владимировна*

Институт трудового договора является центральным институтом трудового права. Понятие «трудовой договор» в научной литературе рассматривается в трех основных аспектах: как один из важнейших источников правового регулирования трудовых отношений, как юридический факт, который влечет возникновение правоотношения, и как соглашение об условиях труда между работником и нанимателем. Именно о соглашении идет речь в легальном определении трудового договора в ст. 1 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК). Однако чтобы приступить к обсуждению условий будущего трудового договора, стороны должны получить информацию друг о друге, поэтому основной акцент в работе будет сделан на освещении этой стадии заключения трудового договора.

Основным критерием принятия решения о заключении трудового договора является выявление у кандидата на рабочее место надлежащих профессиональных качеств, которые бы соответствовали именно той профессии.

Существуют стандартные процедуры получения информации, такие как личная беседа (собеседование), конкурсы, но есть и достаточно специфические способы приема на работу, которые не являются универсальными, а лишь существуют в рамках той или иной организации. Например, в США основными критериями являются образование, практический опыт в той сфере, на работу по которой претендует человек, а также умение работать в команде. Прием на работу в Беларуси опирается на действующие в стране нормы трудового права. К этим способам относятся бесконтактные методы оценки кандидатов (оценка по резюме, биографии претендента), контактные методы (собеседование), тестирование и т. д. Основным источником получения сторонами информации друг о друге являются различные Интернет-ресурсы. Однако важнейшую роль, как в Республике Беларусь, так и в других регионах мира играет сложившаяся национальная деловая культура. Некоторые компании стараются привлечь на работу студентов старших курсов, чтобы те в дальнейшем трудоустроились у них. Это свидетельствует о тенденции привлечения на работу молодых сотрудников.

Во Франции прием на работу осуществляется с учетом престижности учебного заведения и результатов выпускных экзаменов. Выпускникам элитарных отечественных и зарубежных вузов французские работодатели гарантируют 10-15 %-ную доплату к окладу, т. е. в данной стране работодатель нацелен больше на рассмотрение знаний будущих сотрудников, чем на их практические навыки, как это происходит в США. Частая смена рабочих мест во Франции не приветствуется. При найме на работу сотрудники кадровой службы ищут человека, нацеленного на долгосрочную работу в компании. В Великобритании же наоборот, молодые специалисты не стремятся найти себе постоянное место работы.

Однако самым интересным является нестандартный способ приема на работу. Например, международная сеть быстрого питания «Макдональдс» начала принимать на работу через Snapchat, т. е. для того, чтобы быть принятым на данную должность, необходимо просто скачать приложение и снять небольшой ролик. Невозможно с уверенностью сказать, проверяет ли данная методика найма какие-либо навыки, но также можно точно сказать, что данная работа не предполагает каких-либо особенных знаний, именно поэтому, на наш взгляд, данный способ активно работает. Также стоит упомянуть и то, что для работы в данной сфере необходимо большое число сотрудников, т. е. это еще одна причина успешного существования данного метода.

Существует еще множество способов подбора персонала в мировой практике. Например, такой способ, как геймификация, который использует компания MitreCorp. Данная компания нацелена в первую очередь на привлечение молодого персонала, а поскольку, по исследованиям, 99 % молодых людей увлекаются компьютерными играми, то был введен именно такой способ подбора персонала. Суть заключается в том, что претенденты

на рабочее место становятся виртуальными менеджерами данной компании и выполняют задачи, которые в будущем будут входить в их должностные обязанности, т. е. таким довольно нестандартным методом проверяются умения и практические навыки всех желающих одновременно. На наш взгляд, это достаточно хороший способ, который помогает получить всю необходимую информацию о профессиональных качествах всех желающих без большой потери времени для нанимателя.

Таким же способом пользуется и китайская компания, которая создала виртуальный тур по офису. Данные способы весьма необычны, но достаточно хорошо помогают кандидатам получить больше информации о предполагаемом месте работы.

Существует также еще немало интересных способов приема на работу, которые были созданы специально для нахождения наиболее подходящих кандидатов. Еще есть такой интересный и очень необычный способ получения информации о будущем сотруднике, как «тайные покупатели». Компания First Merit Bank находит таланты в очень неожиданных местах. Рекрутеры часто посещают места розничной торговли и наблюдают за работой продавцов, за их манерой общения и т. д. Рекрутеры выступают в роли тайных покупателей. Они могут купить товар, а потом вернуть его для того, чтобы посмотреть на поведение предполагаемого кандидата в такой ситуации. Это очень удобный способ проверки, так как самыми распространенными качествами, которые люди пишут в резюме, является коммуникабельность и открытость, что довольно сложно сразу проверить, например, на собеседовании. Данный же способ «изучения» кандидата помогает с легкостью проверить его на эти два показателя.

Все же самыми изобретательными в плане получения информации о профессиональных навыках кандидатов являются IT-компании. В 2004 г. в Силиконовой долине появился билборд с математической задачей. Тот, кто находил правильный ответ, попадал на другой сайт, где ему нужно было выполнить еще одну задачу. Людям, которые все же проявляли интерес и переходил на другой сайт, предлагали решить еще одну задачу, и уже при правильном ее решении человек мог оставить свою заявку на прием на работу. Данные задачи вызывали большие споры на математических и технических сайтах. Чуть позже стало известно, что такой нестандартный подход к выбору лучших сотрудников придумала мировая компания Google.

Существует еще один очень интересный способ. Для того чтобы кандидаты могли выслать свое резюме, компания Seat Geek придумала очень необычный метод: тот, кто просто хотел отправить свое резюме на рассмотрение, должен был взломать веб-сайт компании, прежде чем он сможет предоставить свое резюме. Таким довольно необычным, но очень продуктивным способом компания обрела очень ценных и талантливых сотрудников.

Определение деловых качеств кандидатов на рабочее место не ограничивается в современном мире традиционными способами. Благодаря

необычным задачам каждая из компаний получила большое количество действительно нужных людей. Развитие IT-технологий, изменение в психологии и интересах людей являются причиной того, почему нанимателям приходится придумывать новые и нестандартные способы получения информации о своих будущих сотрудниках. Для того чтобы найти действительно нужного кандидата, необходимо придумывать такие задачи, с помощью которых можно будет легко и без больших затрат времени проверить весь набор навыков, необходимых будущему сотруднику. На наш взгляд, через несколько лет еще больше компаний придут к таким нестандартным способам получения информации о сотруднике, а обычные собеседования уйдут на второй план или полностью исчезнут.

Жанаева А. С., Короткова С. Д.
К ВОПРОСУ О МОНОПОЛИЗАЦИИ АДВОКАТУРЫ
В ГРАЖДАНСКОМ ПРОЦЕССЕ

*Жанаева Аина Сансызбаевна, Короткова Светлана Дмитриевна, студентки
4 курса Саратовской государственной юридической академии, г. Саратов,
Россия, ainazhanaeva@mail.ru, sveticsvetic97@mail.ru*

*Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Батурина Наталья
Александровна*

В Гражданском процессуальном кодексе Российской Федерации представитель упоминается в ст. 48, согласно которой «граждане вправе вести свои дела в суде лично или через представителей». Легальное определение гражданского процессуального представительства отсутствует, однако в доктрине гражданского процессуального права имеются различные мнения. Так, в Гражданском процессуальном уложении Германии (глава 4 «Процессуальные уполномоченные и помощники сторон», § 78–90) адвокаты, уполномоченные лица и помощники адвоката имеют самостоятельный правовой статус.

Критериями определения *профессионального* представительства могут выступать наличие высшего юридического образования и стаж работы, а также наличие ученой степени в данной области и сдача специальных экзаменов. В целях повышения уровня защиты прав и законных интересов граждан, повышения эффективности исполнения судебных решений Постановлением Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 312 утверждена государственная программа РФ «Юстиция», конечным этапом которой запланирован 2020 год.

При реализации данной программы должно произойти слияние категорий представителя и адвоката, что позволит поэтапно приступить к реализации положений ст. 48 Конституции Российской Федерации о предоставлении квалифицированной юридической помощи. Целью введения адвокатской монополии является не узурпация права на предоставление