

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Лебедев М.С. Правовая культура специалиста по управлению персоналом как основа профессиональной компетентности // Электронный научный журнал «Век качества». 2021. №2. С. 197-205. Режим доступа: <http://www.agequal.ru/pdf/2021/221015.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

УДК340.1:(008:159.923)

**Правовая культура специалиста по управлению персоналом  
как основа профессиональной компетентности**

*Лебедев Максим Сергеевич*  
кандидат педагогических наук,  
доцент кафедры «Управление персоналом и социология»  
Уральской государственной университет путей сообщения  
620034, ул. Колмогорова, 66, г. Екатеринбург  
*LMS\_83@mail.ru*

В статье рассматривается содержание правовой культуры специалиста по управлению персоналом.

Опираясь на нормативные правовые акты, устанавливающие необходимость повышения уровня правовой культуры и вовлечения граждан Российской Федерации в правовое просвещение, автор определяет круг профессий, для которых развитие правовой культуры имеет особую важность для достижения эффективности профессиональной деятельности. Анализ современной научной литературы позволяет автору сделать вывод о недостаточной освещенности вопроса содержания правовой культуры работника отдела кадров как основы его профессиональной компетентности. Решение данной задачи позволяет расширить понятийно-терминологический аппарат юридической науки посредством описания и конкретизации содержания правовой культуры специалиста по управлению персоналом.

На основе использования методов формально-юридического и системного анализа описана структура правовой культуры кадрового работника. Выделено и описано содержание когнитивного, деятельностного, эмотивного и ценностного элементов правовой культуры специалиста по управлению персоналом. Определена связь правовой культуры специалиста по кадрам и профессионального правосознания как основ его профессиональной компетентности. В статье описываются содержательная, оценочная и

действенная сторона профессионального сознания специалиста по управлению персоналом.

Автор рассматривает правовую культуру и правовое сознание кадрового работника как показатели его правовой образованности, правовой воспитанности и правового отношения к своей профессиональной деятельности.

**Ключевые слова:** правовая культура; структура правовой культуры; уровень правовой культуры; элементы правовой культуры; профессиональное правосознание; управление персоналом; профессиональная компетентность.

Важность повышения уровня правовой культуры и вовлечения в правовое просвещение населения страны находит отражение в Основах государственной политики Российской Федерации<sup>1</sup>. Необходимость решения данной задачи на государственном уровне по отношению к работникам вызвана тем, что от уровня правовой грамотности зависит эффективность их труда. Прежде всего к таким категориям работников можно отнести государственных и муниципальных служащих, работников правоохранительных органов и юристов (юрисконсультов). От того, насколько у них развита правовая культура, зависит степень их профессиональной компетентности. Однако не меньшее значение правовая культура имеет для работников сферы образования и управления персоналом.

В научной литературе достаточно широко освещен вопрос содержания правовой культуры работников правопорядка (А.Е. Огурцов и др.), юридических кадров (А.С. Ахметов, Д.В. Деккерт, Е.Ж. Каиржан, О.В. Кленкина, Т.В. Чупрякова и др.) и граждан как субъектов права (А.С. Борисов, З.Н. Ибрагимова, Е.Г. Шиханова и др.). Не меньше внимания уделяется проблеме правовой культуры педагога (Л.Ю. Айснер, С.М. Курбатова, Н.Н. Смирнова и др.). Однако вопрос содержания правовой культуры специалиста по управлению персоналом не нашел достаточного освещения в юридической науке. Стоит отметить, что профессиональная

---

<sup>1</sup>Основы государственной политики Российской Федерации в сфере развития правовой грамотности и правосознания граждан (утв. Президентом РФ 28.04.2011 г. № Пр-1168) // Российская газета 2011. №5527. 14 июля.

компетентность кадрового работника зависит от многих составляющих, в том числе от уровня развития правовой культуры. Правовая культура специалиста по управлению персоналом характеризует правовую действительность, отражающую качественное состояние его профессиональной деятельности.

Правовую культуру в данном случае рассматриваем в узком значении и трактуем как образ профессионального мышления, стандарты и нормы поведения, в том числе специалиста по кадрам как работника.

Высокий уровень правовой культуры кадровика характеризуется тремя основными чертами:

- 1) глубокими познаниями права [1];
- 2) способностью применять нормы для решения различных по степени сложности профессиональных задач [2];
- 3) уважительным отношением к праву как профессиональной ценности [3].

Указанные выше черты позволяют выделить содержательные элементы правовой культуры специалиста по кадрам: когнитивный, деятельностный, эмотивный и ценностный.

*Когнитивный элемент* правовой культуры кадрового работника характеризует знание действующего законодательства, регламентирующего процесс управления персоналом. Кадровый работник должен стремиться к познанию содержания всей совокупности нормативных правовых актов, регламентирующих различные аспекты его профессиональной деятельности. Однако профессиональная компетентность требует от него постоянного совершенствования своих знаний, так как законодательство постоянно претерпевает изменения, что, в свою очередь, влечет изменения локальных нормативных актов. От глубины, объективности и субъективности познания права зависит успешность профессиональной деятельности [4], влияя тем самым на деятельностный элемент правовой культуры.

*Деятельностный элемент* правовой культуры характеризуется способностью кадрового работника применять нормы права для решения профессиональных задач [5]. Профессиональные задачи отличаются разной степенью сложности [6]. Элементарные и стандартные профессиональные задачи не требуют значительной профессиональной подготовки и предельной концентрации внимания, риск допущения ошибки либо минимален, либо легко исправим, либо не имеет серьезных правовых последствий для субъектов управления персоналом. Для выполнения сложных и нестандартных профессиональных задач требуется узкая специализация, постоянное повышение квалификации и профессиональное саморазвитие. Такая активность должна быть направлена на формирование и развитие такого набора личностных и профессиональных качеств, которые обеспечивают эффективность анализа сложившейся ситуации в профессиональной деятельности и путем просчета различных вариантов развития событий – поиск и выбор оптимального решения. Такое решение минимизирует риск допущения ошибки в процессе выполнения трудовых функций. Зачастую такие ошибки невозможно исправить, что влечет административную или уголовную ответственность кадровики и/или руководства организации, несет существенные финансовые и/или репутационные потери для организации. В этой связи очевидно, от того, насколько кадровый работник знает, как необходимо поступить в той или иной профессиональной ситуации, от того, насколько он готов нести юридическую ответственность за свои поступки, зависит успешность его профессиональной деятельности. Стоит отметить, что способность применять нормы права для решения профессиональных задач зависит не только от профессиональной компетентности, но и от правосознания и отношения к праву как социальной и профессиональной ценности [7].

*Ценностный уровень* правовой культуры кадрового работника включает в себя профессиональные ценности, принципы кадровой работы, профессиональные убеждения, которые являются внутренними императивами

его профессионального поведения. Так, для кадрового работника важнейшей профессиональной ценностью должно стать защита интересов работника, его профессиональное развитие. В конечном итоге именно совершенствование профессионально необходимых качеств может обеспечить работнику эффективность выполнения всех трудовых функций вне зависимости от постоянно меняющихся условий труда. Основными принципами кадровой работы являются: эффективность, реалистичность, гибкость, последовательность, открытость. Данные императивы характеризуют отношение специалиста по кадрам к своей профессии и выполняемым трудовым функциям, которое должно основываться на главной черте характера специалиста по управлению персоналом – скрупулезности, точности в мелочах (например, в названиях профессий, должностей, порядке оформления документации и т.п.).

Таким образом, правовая культура специалиста по кадрам представляет уровень его профессионального образования и воспитания, который включает в себя профессионализм с точки зрения знания и понимания права, правовых ориентаций, убеждений, профессиональных ценностей, образцов поведения, осознанных оценок своей профессиональной деятельности.

Как показано выше, когнитивный, деятельностный, эмотивный и ценностный элементы правовой культуры, интернируясь, образуют еще один ее элемент – профессиональное правосознание [8].

*Профессиональное правосознание* в данном случае рассматривается нами как одна из форм общественного сознания и представляет собой систему идей, чувств, представлений, взглядов, в которых выражается отношение кадрового работника к праву, правовым явлениям и процессам [9], в том числе к действующему и желаемому праву, а также к своей и чужой профессиональной деятельности, регулируемой различными нормами права.

Профессиональное правосознание играет определяющую роль в осознании любым работником, в том числе кадровиком, целей и задач своей профессиональной деятельности и трудовой мотивации.

Содержательно профессиональное правосознание обнаруживает себя с нескольких сторон. С когнитивной стороны такой вид правосознания представляет собой не просто систему профессионально-необходимых знаний и представлений об условиях действия норм, регламентирующих его трудовую деятельность. Познавательная сторона предполагает понимание специалистом по управлению персоналом необходимости неукоснительного соблюдения права при осуществлении трудовых функций. Это связано с тем, что специалист по управлению персоналом должен помнить об административной или уголовной ответственности за свои действия или бездействия и быть готовым нести ее в соответствии с требованиями законодательства.

Оценочная сторона правосознания позволяет кадровому работнику определить меру ответственности за свои действия или бездействия, сформировать у него позитивное или негативное отношение к праву в целом и нормам, регламентирующим отдельные стороны его трудовой деятельности [10]. Так, например, кадровый работник должен знать об уголовной ответственности за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста (ст. 144.1 Уголовного кодекса Российской Федерации), или беременной женщины, или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет (ст. 145 Уголовного кодекса Российской Федерации).

Действенная сторона профессионального правосознания находит проявление не только в осмыслении правомерности своих и чужих профессиональных действий. Прежде всего, действенная сторона предполагает волевые усилия кадрового работника, которые требуются всякий раз, когда его действие противоречит требованию закона и иных нормативных правовых актов.

Обобщая вышеизложенное, можно считать правовую культуру и правовое сознание специалиста по управлению персоналом основой профессиональной компетентности, являющейся показателем его правовой образованности, правовой воспитанности и правового отношения к своей профессиональной деятельности.

### Список литературы

1. Деккерт Д.В. Правовая культура юриста: теоретическое поле / Д.В. Деккерт // Вестник Челябинского государственного университета. Серия: Право. 2019. Т. 4. Вып. 4. С. 5-9.

2. Ибрагимова З.Н., Борисов А.С. Правовая культура правоприменителя / З.Н. Ибрагимова, А.С. Борисов // Электронный научный журнал «Век качества». 2020. № 3. С. 148-156. - Режим доступа: <http://www.agequal.ru/pdf/2020/320010.pdf> (доступ свободный).

3. Насурдинов Э.С. Правовая культура: монография / Э.С. Насурдинов; отв. ред. Ф.Т. Тахиров. – М.: Норма. – 2016. – 352 с.

4. Чупрякова Т.В. Профессиональная культура юриста: теоретико-правовое осмысление / Т.В. Чупрякова // Правовое государство: теория и практика. 2018. № 1 (51). С. 80-88.

5. Каиржан Е.Ж., Ахметов А.С. Роль правовой культуры в подготовке юридических кадров / Е.Ж. Каиржан, А.С. Ахметов // Вестник Науки и Творчества. 2016. № 5. С. 277-285.

6. Огурцов А.Е. Правовая культура сотрудников оперативно-поисковых подразделений органов внутренних дел Российской Федерации / А.Е. Огурцов // Закон и право. 2019. № 2. С. 139-141.

7. Шиханова Е.Г., Кленкина О.В. Содержание и структура правовой культуры личности / Е.Г. Шиханова, О.В. Кленкина // Общество: политика, экономика, право. 2020. № 2 (79). С. 73-78.

8. Курбатова С.М., Айснер Л.Ю. К вопросу о правовой культуре преподавателя / С.М. Курбатова, Л.Ю. Айснер // Социально-экономический и гуманитарный журнал красноярского ГАУ. 2019. № 3 (13). С. 36-48.

9. Красножон О.В. Профессиональное правосознание как форма общественного сознания / О.В. Красножон // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2015. № 4 (68). С 64-68.

10. Смирнова Н.Н. Правовая культура педагога / Н.Н. Смирнова // Инновационная наука. 2019. № 9. С. 94-95.



## Legal culture of the HR specialist as the basis of professional competence

*Lebedev Maksim Sergeevich*

*Candidate of Pedagogical Sciences, Associate professor*

*Department of Personnel Management and Sociology*

*Ural State University of Railway Transport*

*620034, Kolmogorov str., 66, Yekaterinburg*

*LMS\_83@mail.ru*

The article deals with the content of the legal culture of a personnel management specialist.

Based on the normative legal acts that establish the need to improve the level of legal culture and the involvement of citizens of the Russian Federation in legal education, the author defines the range of professions for which the development of legal culture is of particular importance for achieving the effectiveness of professional activity. The analysis of modern scientific literature allows the author to draw a conclusion about the insufficient coverage of the issue of the content of the legal culture of the employee of the personnel department as the basis of his professional competence. The solution of this problem allows us to expand the conceptual and terminological apparatus of legal science by describing and specifying the content of the legal culture of a specialist in personnel management.

Based on the use of formal legal and system analysis methods, the structure of the legal culture of a personnel employee is described. The content of the cognitive, activity, emotive and value elements of the legal culture of a personnel management specialist is identified and described. The connection between the legal culture of a human resources specialist and professional legal awareness as the basis of his professional competence is determined. The article describes the content, evaluation and effective side of the professional consciousness of a personnel management specialist.

The author considers the legal culture and legal consciousness of the personnel worker as indicators of his legal education, legal education and legal attitude to his professional activity.

**Key words:** legal culture; structure of legal culture; level of legal culture; elements of legal culture; professional legal awareness; personnel management; professional competence.