

Таким чином, прийняття нового Порядку службового розслідування є необхідним та важливим кроком у реформуванні державної служби, проте все ж існує необхідність переглянути низку його положень, у багатьох випадках у бік спрощення цієї процедури, як для самих державних службовців стосовно яких буде проведено службове розслідування, так і для керівників державних органів.

К. А. Малиновська,
аспірантка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ПРАВОВІ ВИМОГИ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ КЕРІВНИКА ПІДПРИЄМСТВ, УСТАНОВ, ОРГАНІЗАЦІЙ

Чіткий курс на інтегрування нашої країни до Європейського Союзу, зміцнення правових і демократичних засад розбудови української державності спонукають до сучасного, науково-обґрунтованого та оновленого змісту професійної підготовки керівника підприємств, установ.

Професіоналізм характеризується повнотою та рівнем оволодіння професійними знаннями, вміннями і навичками, принципами професійної етики; можливостями їх творчого застосування і ретрансляції як у своєму професійному середовищі, так і серед представників інших професійних співтовариств.

Цілком зрозуміло, що набуття майбутнім керівником високого професіоналізму потребу спеціального підготування і створення необхідних умов для успішної управлінської діяльності.

Окремі аспекти професіоналізму висвітлюються у вітчизняній та зарубіжній літературі: Б. Абрахамссон, Ж. ван Доорн, М. Едмондс, Дж. Кафоріо, Ч. Коттон, В. Ковалевський, В. Серебрянников, В. Смолянюк, О. Турчинов, В. Мандрагеля, С. Хантінгтон, М. Яновиць, Е. Афонін, М. Требін, О. Гончаренко та ін.

Проблема правового регулювання праці керівників досліджувалась на матеріалах трудового законодавства Російської Федерації. В Україні до цієї проблеми звертались: Лукашева Н. М., Майданик Р. А., Прилипко С. М. Крім того, методологічне підґрунтя для дослідження цієї проблеми було створено науковими працями Александрова М. Г., Бухаловського О. М., Карпушина М. П., Гінцбурга Л. Я., Скобелкіна В. М., Слюсара А. М. та інших науковців.

Професіоналізм конкретно особистості слід аналізувати тільки тоді, коли й достатньою мірою притаманна певна множина особистісних рис і якостей, які являють собою складові елементи загальної структури особи керівника разом із його професіоналізмом, однак до складу якого вони не входять.

Фахова підготовка професійного керівника, сутність якої й складає формування його професіоналізму, з погляду педагогічної науки виглядає як організація специфічного навчально-виховного процесу. Його зміст, технології і сама організація повинні становити своєрідну проекцію на освітню систему змісту і технологій реальної управлінської діяльності.

Професія – здатність виконувати подібні роботи, які вимагають від особи певної кваліфікації. Робота є статистичною одиницею, що класифікується відповідно до кваліфікації, необхідної для її виконання. Кваліфікація визначається рівнем освіти та спеціалізацією. Необхідний рівень освіти досягається завдяки реалізації освітніх, освітньо-професійних та освітньо-наукових програм підготовки і має в цілому відповідати колу та складності професійних завдань та обов'язків.

Керівники підприємств, установ, організацій – це ключові фігури суспільної організації праці. Термін «керівники організацій» – збірне поняття, яке конкретизується в залежності від організаційно-правової форми юридичної особи.

Так, згідно із наказом № 336 від 29.12.2004 міністерства праці та соціальної політики України «Про затвердження Випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності».

Кваліфікаційні характеристики керівників підприємств наступні:

Завдання та обов'язки керівників підприємств, установ, організацій. Керує згідно з чинним законодавством виробничо-господарською та фінансово-економічною діяльністю підприємства, відповідає за наслідки прийнятих рішень, збереження та ефективного використання майна підприємства, а також фінансово-господарські результати його діяльності. Забезпечує виконання підприємством усіх зобов'язань перед державним та місцевим бюджетами, державними позабюджетними соціальними фондами, постачальниками, замовниками та кредиторами, а також виконання господарських і трудових договорів (контрактів) та бізнес-планів.

Організовує роботу та ефективну взаємодію всіх структурних підрозділів, цехів та виробничих одиниць, спрямовує їх діяльність на розвиток і вдосконалення виробництва з урахуванням соціальних та ринкових пріоритетів, підвищення ефективності роботи підприємства, зростання обсягів реалізації продукції та збільшення прибутку, якості та конкурентоспроможності продукції, що виготовляється, її відповідність світовим стандартам з метою завоювання вітчизняного та зарубіжного ринку і задоволення потреб замовників і споживачів у відповідних видах продукції. Забезпечує виконання підприємством програми оновлення продукції, планів капітального будівництва, обов'язків перед державним бюджетом, постачальниками, замовниками і банками, а також господарських та трудових договорів (контрактів) і бізнес-планів.

Організовує виробничо-господарську діяльність підприємства на основі застосування методів обґрунтованого планування, нормативних матеріалів, фінансових і трудових витрат, вивчення кон'юнктури ринку та передового досвіду, з метою підвищення технічного рівня та якості продукції (послуг), економічної

ефективності її виробництва, раціонального використання виробничих резервів та витрачання всіх видів ресурсів. Вживає заходів щодо забезпечення підприємства кваліфікованими кадрами, найкращого використання знань та досвіду працівників, створення безпечних і сприятливих умов праці, додержання вимог законодавства про охорону навколишнього середовища.

Захищає майнові інтереси підприємства в суді, органах державної влади та управління.

Повинен знати: закони, постанови, укази, розпорядження, рішення та інші нормативно-правові акти органів державної влади і місцевого самоврядування, які регулюють порядок діяльності підприємства; профіль, спеціалізацію й особливості структури підприємства; податкове та екологічне законодавство; перспективи, вітчизняні і світові тенденції технологічного, технічного, економічного і соціального розвитку галузі і підприємства; можливості ефективного використання виробничих потужностей, наявних технологічних процесів, їх реструктуризації або заміни; кадрові ресурси підприємства; порядок розроблення і затвердження бізнес-планів та програм виробничо-господарської діяльності; ринкові методи господарювання та управління; кон'юнктуру ринку.

Кваліфікаційні вимоги. Повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст). Післядипломна освіта в галузі управління.

Стаж роботи за професіями керівників нижчого рівня – не менше 5 років.

Використання контрактної форми трудового договору з керівниками підприємств, установ, організацій потребує законодавчої уніфікації. Уже при встановленні законодавчими актами дозволу на використання контрактної форми трудового договору законодавець пішов шляхом закріплення окремих фрагментарних правил, що потягло за собою невиправдану диференціацію правового регулювання відповідних відносин. Так, у низці випадків прямо чи не прямо передбачається укладання контрактів з окремими категоріями керівників підприємств, установ, організацій без визначення особливостей таких контрактів. Наприклад, Законом «Про управління об'єктами державної власності» передбачено, що відповідні господарські структури укладають контракти з керівниками державних підприємств та державних акціонерних товариств. Однак деталізації – особливостей, укладення таких контрактів в даному нормативному документі майже не має, за виключенням питання винагороди керівникам державних підприємств, що знайшло своє відображення в ст. 14 зазначеного Закону.

У таких випадках правовий режим контрактів визначається частиною третьою ст. 21 КЗпП.

Стосовно керівників підприємств не тільки передбачається укладання контрактів, а й встановлюється, що в них «визначається», а саме: строк найму, права, обов'язки і відповідальність керівника, умови його матеріального забезпечення, умови звільнення його з посади, інші умови найму за погодженням сторін (ч. 4 ст. 65 ГК).