

СССР). Причем эта обязанность должна быть предусмотрена в должностной инструкции, соответствующих правилах и о ней должен быть уведомлен работник.

Необходимо иметь в виду, что из смысла административного законодательства следует: применение дисциплинарной ответственности не служит препятствием для возложения на виновное лицо ответственности административной.

В заключение нужно признать, что нарушение правовых предписаний об экологической гласности нуждается в дальнейшем совершенствовании.

Список литературы

1. Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР.
2. Ведомости Верховного Совета УССР.
3. Сборник постановлений Правительства УССР. - 1990. - № 8.
4. Бюллетень Верховного суда СССР.
5. Файрадова У.Ш. Административная ответственность за нарушение природоохранительного законодательства. - Баку, 1989.

В.В.Жернаков, канд.фрид.наук
В.В.Еременко

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРИГОДНОСТИ ХОЗЯЙСТВЕННЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ К ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЕ

Любые преобразования в обществе начинаются с человека и им заканчиваются. Все достижения в области науки, техники, культуры и производства - дело рук человека, его энергии, разума, творчества [10, с. 33-34]. Конституция СССР (ст.ст. 14, 40) определяет положение человека в системе общественного труда в зависимости от его способностей, с одной стороны, а с другой - от потребностей общества. Этот демократический конституционный принцип должен пронизывать весь механизм подбора, подготовки и расстановки кадров, в том числе руководителей промышленных предприятий.

Совокупность требований, предъявляемых к хозяйственным руководителям, была различной на разных этапах становления нашего го-

сударства [8, с. 3-12]. К 60-м годам в стране сформировалась технократическая модель хозяйственного руководителя, которая выражала определенный уровень общественных потребностей и в общем виде была нормативно закреплена Квалификационным справочником должностей служащих (КСДС), утвержденным постановлением Государственного комитета по труду и социальным вопросам Совета Министров СССР от 08.10.69 за № 400 [2, с. 30]. Законодательное закрепление требований, предъявляемых к хозяйственным руководителям, в общем способствовало правильному решению вопросов разделения труда указанной категории работников, обеспечивало единство при определении их должностных обязанностей и предъявляемых к ним квалификационных требований, что отражало в тот период уровень общественных потребностей.

Однако уже в те годы, а затем в 70-е и 80-е углублялось противоречие между нормами КСДС и реальными требованиями, которые диктовала политико-экономическая система хозяйствования, выражавшая не потребности общества, а интересы определенной социальной группы людей.

Радикальная реформа, проводимая сегодня в стране, предполагает углубление экономической, расширение социальной и пересмотр политической сфер деятельности хозяйственных руководителей. Руководитель должен быть компетентным, поскольку ему приходится решать самостоятельно все вопросы деятельности предприятия, за исключением вопросов, отнесенных к компетенции общего собрания (конференции) трудового коллектива и совета предприятия [4, ч. 2, ст. 19]. "Современные руководители всех уровней (высшего, среднего и низшего) должны иметь склонность к концептуальному мышлению и представление о том, как реализовать достижения экономических и других наук" [II, с. 93]. Отсюда вытекает потребность изменения системы подбора, подготовки и обновления кадров, определения их статуса с учетом не только нынешних, но и будущих потребностей общества. Нужно пересмотреть существующую и научно обосновать новую модель профессионального хозяйственного руководителя, выразив ее через блок требований, закрепленных в нормах права. Интерес к этой проблеме обусловлен динамизмом развития общественных отношений, тем, что управленческие отношения все более выдвигаются на передний план в системе правового регулирования труда [I, с. 4].

Чтобы управлять, надо знать свое дело, знать науку управления. Исходя из этого следует оценивать кадры руководителей всесторонне:

с точки зрения добросовестности, знания дела и административных способностей. В специальной литературе проблеме качеств (требований), которыми должны обладать руководящие кадры, уделялось и уделяется много внимания, приводятся разнообразные их перечни [3, с. 44, 7, с. 68; 9, с. 157]. Несмотря на условность любой научной классификации, считаем целесообразным все качества (требования) разделить на четыре группы: морально-этические, психофизиологические, деловые, квалификационные.

Первая группа — это ненормируемые требования личностного характера, охватывающие духовную сферу человека, его мировоззренческие установки и принципы, систему нравственных правил поведения, которым каждый руководитель обязан следовать при реализации своих прав и выполнении должностных функций. Они выражают меру овладения человеком своей сущности и определенных общественных отношений. Морально-этические качества формируются на основе воспитания, социального и производственного опыта; неразрывно связаны с общечеловеческими ценностями; характеризуют духовный и культурный уровень человека, находят свое отражение в различных литературных источниках ненормативного характера. Их измерение производится преимущественно субъективно — на основе изучения прошлого, наблюдения за поведением, содержанием разговора и формой общения, учета мнений других людей, по внешнему виду и т.п. Уже сейчас применяются (но не нашли широкого распространения) различные тестовые и иные разработки социологической и психологической наук, которые позволяют оценивать эту группу качеств.

Вторую группу составляют ненормируемые требования личностного характера, обусловленные психофизиологическими особенностями человека, которые характеризуют его умственные и физические способности и потенциальные возможности, причем некоторые из них не поддаются развитию [6, с. 159]. Определить должностные требования и оценить соответствие способностей претендента этим требованиям с учетом его личностных качеств могут только высококвалифицированные специалисты.

Совокупность психофизиологических свойств и умений человека наряду с морально-этическими качествами подчеркивает его индивидуальность. Определяющее значение первой группы, необходимость нормативного закрепления первой и второй групп требований не вызывает сомнения, так как это отвечает общей тенденции усиления моральных, нравственных и культурных начал в деятельности хозяйственных руководи-

Телей, укреплению правового механизма подбора, подготовки и расстановки руководящих кадров и упорядочению планирования их служебной карьеры.

Многие промышленные предприятия Харькова в системе подготовки (переподготовки) руководящих работников учитывают в совокупности все факторы, влияющие на качественный подбор претендентов на руководящие должности. Так, согласно Положению о школе молодых руководителей Харьковского производственного объединения "Радиореле" отбор слушателей в школу производится по результатам специального комплексного социально-психологического тестового анализа моральных, нравственных и деловых качеств, а также психофизиологических особенностей и потенциальных возможностей претендентов.

Третья группа - это нормируемые требования, предъявляемые к деловым качествам хозяйственных руководителей, которые при подборе кандидата на должность являются обязательными. Они определяют объем, уровень, сочетание знаний и практических навыков, необходимых работнику для замещения конкретной должности, составляют основу характеристик отдельных должностей и зафиксированы в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (КСДРСС), утвержденном постановлением Госкомтруда Совета Министров СССР и ВЦСПС от 27.03.86 за № 102/6-142 (с последующими изменениями), в разделах "Должностные обязанности" (функции, которые могут быть частично или полностью поручены для выполнения работнику) и "Должен знать" (основные требования в отношении специальных и иных знаний, которые работник обязан уметь применять в работе).

Содержание требований к деловым качествам хозяйственных руководителей точно определено, и для их измерения имеется соответствующий инструментарий (социологические методы, заключения профильных высококвалифицированных специалистов и специалистов по управлению и др.).

Анализ требований к деловым качествам хозяйственных руководителей выявляет ряд недостатков КСДРСС. Например, отсутствуют требования знаний основ хозяйственного права начальником смены, мастером участка; основ социологии, психологии, хозяйственного права начальником цеха, директором предприятия и т.п. [5, с. 14-15, 54-55, 102-103, 112-113]. Поэтому целесообразно произвести функционально-стоимостный анализ требований к деловым качествам руководящих работников: исключить случайные, а где это необходимо - уточнить или перераспределить их между различными звеньями управления, дополнить новыми.

В Харьковском производственном объединении "Завод им.Малышева" в должностные инструкции начальников участков, начальников цехов и их заместителей, должности которых подлежали замещению выпускниками школы молодых руководителей, внесены новые требования к деловым качествам - обязательное знание основ хозяйственного права, социологии и психологии.

Четвертую группу составляют нормируемые квалификационные требования, определяющие уровень и профиль специальной подготовки руководителя, необходимой для выполнения возложенных на него обязанностей, а также требования к стажу работы. Абсолютизируя известное положение о том, что всякая управленческая деятельность в сфере материального производства связана с инженерным трудом, КСДРСС требует от претендентов на должности линейных руководителей высшего и среднего звеньев управления предприятием наличия базового технического образования (для директора допускается инженерно-экономическое). Это принципиальное положение, зафиксированное в квалификационных требованиях, выражает суть технократического подхода к формированию руководящего состава промышленных предприятий. Но если содержанию управленческой деятельности линейных руководителей (начальник цеха, корпуса; директора производства, предприятия) является руководство предприятием (подразделением) в целом, а значит, координация всех видов деятельности предприятия (подразделения) - технической, экономической, социальной и др., то деятельность руководителей функциональных технических служб (главного инженера, главного механика, главного энергетика) связана, как правило, с одним из конкретных видов деятельности предприятия (подразделения) - техническим. Поэтому одинаковые требования в части базового образования по отношению к различным категориям руководителей (линейным и функциональным техническим служб) с различным содержанием управленческой деятельности необоснованы и подлежат изменению. Так, юридическое закрепление в качестве требований к деловым качествам хозяйственных руководителей знания ими основ экономики, техники, права, социологии, психологии, педагогики и как квалификационного требования для линейных руководителей среднего и высшего звеньев управления предприятием наличия базового образования в любой из указанных областей знаний преодолевает технократический подход к формированию руководящего состава промышленных предприятий, дает право занимать должности линейных руководителей способным работникам, не имеющим базового технического образования.

открывает дополнительную возможность для трудоустройства высокообразованных работников (после соответствующей переподготовки), что разнообразит хозяйственную практику и поможет точнее выразить уровень требований общества к руководящим кадрам на современном этапе.

Все четыре группы требований в совокупности - это целостная система, отсутствие одного из элементов которой лишает ее смысла. Она позволяет охарактеризовать профессиональные качества современного хозяйственного руководителя, уточнить правовые вопросы их проверки и юридических последствий, определить содержание их трудовой функции - одного из важнейших условий трудового договора. Эта система служит основой для разработки эффективного и гибкого правового механизма подбора, подготовки и расстановки кадров, укрепления гарантий реализации права на труд в качестве руководителя.

Список литературы

1. Бару М.И. Человеческий фактор и некоторые вопросы трудового права // Проблемы социалистической законности: Сб. - Харьков, 1988.
2. Бюллетень Госкомтруда Совета Министров СССР. - 1969. - № 12.
3. Величкин К.В. Система работы с кадрами управления / Отв. ред. В.А.Шоховой. - М., 1984.
4. Закон СССР "О предприятиях в СССР". - М., 1990.
5. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. - М., 1989.
6. Кудряшова Л.Д. Системно-психологическая оценка кадров руководителей и управленческих систем. - Кишинев, 1983.
7. Курилов В.И. Аттестация и личность работника в советском трудовом праве. - Владивосток, 1983.
8. Омаров А. Хозяйственный руководитель в условиях перестройки // Социалистический труд. - 1988. - № II.
9. Пашков А.С., Семенов В.И., Уржинский К.П. Законодательство о труде. - Минск, 1972.
10. Пашков А.С., Иванкина Т.В., Магницкая Е.В. Кадровая политика и право. - М., 1989.
11. Полински Р. Польский экономист - компетентность, новаторство, разумный риск // Проблемы теории и практики управления. - 1989. - № 5.