

НЕКОТОРЫЕ ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ ПОДГОТОВКИ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Правоотношения по подготовке кадров возникают и действуют в сфере труда в результате воздействия норм права на общественные отношения, которые образуются в процессе организации и применения труда рабочих и служащих. Правоотношения по подготовке кадров составляют единую систему отношений, регулируемую правом, поскольку они непосредственно связаны с процессом труда — работой индивида на социалистическом предприятии в качестве рабочего или служащего; функционируют в правовой форме, т.к. подобно всей системе советского трудового права неразрывно связаны с социалистическим государством, его законотворческой деятельностью. На них оказывают влияние нормы деятельности общественно-политических организаций, правила социалистического общежития и морали.

Содержание отношений по подготовке кадров приобретает правовой характер в силу регулирующего воздействия нормативных актов социалистического государства /централизованного, отраслевого и локального законодательства/ и индивидуальных правовых актов их непосредственных участников. Совокупность названных нормативных актов составляет институт подготовки и повышения квалификации рабочих и служащих предприятий, т.к. регулирует отношения по обучению работников, связанных с предприятием трудовым договором [2, с. 4; 5, с. 17]. Специфика этого института заключается в единстве целей и субъектов правоотношений, в особенностях их прав и обязанностей. Правоотношения по подготовке руководящих работников представляют собой относительно самостоятельный вид правоотношений в институте подготовки и повышения квалификации рабочих и служащих.

Идея В.И.Ленина о том, что "ни обучение и образование без производительного труда, ни производительный труд без параллельного обучения и образования не могли бы быть поставлены на ту высоту, которая требуется современным уровнем техники и состоянием научного знания" [1, с. 485], нашла свое отражение в программе создания единой системы непрерывного образования. Однако сложившаяся в стране сеть высших учебных заведений и учебных заведений системы повышения квалификации, подготовки и переподготовки руководящих работников не удовлетворяет потребности народного хозяйства. По мнению некоторых авторов, покрыть

дефицит профессионально подготовленных руководителей не удастся еще в ближайшие десять лет [3, с. 69]. Чтобы ускорить решение данной проблемы, следует всемерно развивать различные формы непрерывного обучения непосредственно на предприятиях как составной части единой государственной системы непрерывного образования.

Одной из таких правовых форм подготовки руководящих работников промышленных предприятий является создание на предприятиях школ молодых руководителей /менеджеров/, которые позволяют достаточно быстро и всесторонне вести подготовку функциональных и линейных руководителей различного уровня управления предприятием [7, с. 2].

Основное преимущество подготовки руководящих работников на предприятиях – комплексное сочетание получения ими теоретических знаний и освоения практических навыков применительно к особенностям и потребностям конкретного предприятия, что более всего соответствует целям и задачам подготовки.

Право на профессиональную подготовку выступает одним из основных конституционных прав советских граждан /ст. 45 Конституции СССР/. Существующие разнообразные формы подготовки руководящих работников представляют реальную возможность для совершенствования знаний.

Положение человека в обществе, в системе кооперированного труда определяется, с одной стороны, его способностями, а с другой – общественными потребностями /ст. ст. 14 и 40 Конституции СССР/. Общественные потребности в целом и отдельных трудовых коллективов требуют на современном этапе расширения сферы деятельности хозяйственных руководителей, повышения социальной, экономической и политической эффективности их работы, что невозможно без овладения новыми приемами и методами работы, изменения структуры знаний, психологии и системы их подготовки. Суммируя рекомендации представителей юридической, социологической, экономической и психологической наук, можно закрепить образ /модель/ профессионального руководителя в нормах права, выразив их в качестве требований к личным, деловым и политическим качествам работника, образованию, профессиональной подготовке, стажу работы, устранив тем самым исторически сложившееся представление о хозяйственном руководителе преимущественно как о техническом специалисте [4, с. 16, 47, 113]. Правовая фиксация модели современного профессионального руководителя должна отразить уровень общественных потребностей, предъявляемых к этой категории работников.

Не менее важно совершенствование правового механизма подбора, подготовки и расстановки руководящих работников в направлении обобщенного, объективного определения возможностей каждого конкретного

работника, усиления правовых гарантий для работника, т.к. только благодаря этому можно обеспечить реализацию конституционного права на труд в соответствии с призванием и способностями человека. Распределение людей в системе общественной организации труда является также одним из элементов реализации принципа социальной справедливости.

Правовые нормы, регулирующие правоотношения по подготовке руководящих работников, должны строиться на основе единых принципов. Принцип добровольности предполагает свободное волеизъявление работника при вступлении его в правоотношения по подготовке. В таких ситуациях не имеют места отношения власти и подчинения, прямое или косвенное принуждение при выборе работником варианта поведения. Сложившаяся система оплаты труда, материального и морального поощрения руководителей первичного и среднего звеньев управления предприятием не всегда стимулирует людей занимать руководящие должности. На практике администрация иногда вынуждает работника дать согласие на прохождение подготовки для замещения в дальнейшем должности руководителя, что, безусловно, отрицательно влияет на качество подготовки и приводит впоследствии к ошибкам при расстановке кадров. В таком положении часто оказываются молодые специалисты, когда речь идет о подготовке их для замещения должностей руководителей первичного звена управления предприятием. Желание работника должно быть четко выражено — это фундамент, необходимое первичное условие для возникновения правоотношений по подготовке руководящих работников на предприятии.

Добровольность вступления работника в указанные правоотношения обусловлена правами на труд и образование [6, с. 117], выражает их договорный и демократичный характер. Принцип добровольности позволяет сочетать личные и общественные интересы, в полной мере удовлетворять потребности работников и предприятий в сфере подбора, подготовки и расстановки кадров.

Принцип социальной справедливости выражается в равенстве потенциальных претендентов перед возможностью вступить в указанные правоотношения /подчеркивает их конкурсный характер/ и наравне с другими пройти предусмотренное программой обучение. Он обеспечивает равные условия при возникновении этих правоотношений, равенство при прохождении теоретического и практического обучения и связанных с ним льгот и преимуществ. Нормы права, регулирующие данные правоотношения, должны исключать элементы субъективизма и несправедливости /неравенства/ в системе правоотношений по подготовке руководящих кадров.

При подготовке руководящих работников на предприятии необходимо обеспечить гласность, информированность сторон этих правоотношений,

трудового коллектива и общественно-политических организаций по всему комплексу вопросов, связанных с возникновением, функционированием и прекращением правоотношений по подготовке хозяйственных руководителей на предприятии. Это имеет решающее значение для обеспечения а/ равенства прав и обязанностей их участников; б/ благоприятной обстановки для их возникновения и действия; в/ контроля со стороны трудового коллектива, заинтересованных лиц и органов.

На практике выбор кандидатур для обучения нередко проходит формально: руководители первичного и среднего звеньев управления предприятием единолично назначают работников по плану-требованию отдела технического обучения. Интерес же кадровых служб, как правило, ограничивается рамками анкетных данных каждого.

Подготовка руководящих работников на предприятии должна быть заранее спланирована исходя из настоящих и, главное, перспективных потребностей предприятия в руководителях того или иного уровня, что также способствует рациональному использованию прошедших подготовку работников, созданию благоприятных условий для их профессионального роста и продвижения.

Бесплатность подготовки руководящих работников на предприятии означает, что любая подготовка для работника не требует каких-либо денежных или материальных затрат с его стороны /ст.ст.40 и 45 Конституции СССР, ст.2 Основ законодательства о труде/. Предприятия, учреждения, организации и государство в целом несут все расходы, связанные с организацией и прохождением обучения.

Список литературы

1. Ленин В.И. Полн. собр. соч. - Т. 2.
2. Андреев В.С. Развитие системы трудового права // XXII съезд КПСС и развитие трудового права и права социального обеспечения. - М., 1988.
3. Бацов В.А. Пять заповедей для начинающего менеджера, среди которых и "радость неудачи". - М., 1988.
4. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. - М., 1989.
5. Советское трудовое право: Учебник. - М., 1988.
6. Уржинский К.П. Гарантии права на труд. - М., 1984.
7. Ускорение львовского "Конвейера" // Труд. - 1988. - 10 окт.