

2. Ленин, В. И. Как организовать соревнование? / В. И. Ленин //, ПСС, 5 изд, том 35. – М. : Изд-во полит. литературы, 1974. – С. 195–205.

3. Объем инвестиций, поступивших от иностранных инвесторов, по видам экономической деятельности за январь-сентябрь 2025 г. [Электронный ресурс] : Нац. статист. комитет Респ. Беларусь. – Режим доступа: https://docs.yandex.ru/docs/view?url=ya-browser%3A%2F%2F4DT1uXEPRrJRXIUFoewruH_VsrrbfE00-r-62TEpEUc90WsSVVby0ZhPETWvc2lFkXVf77BHEZhzzE5ABno5wKwh08bEFBQA3YKIIcQS D5miG8bOh_EGWmr7DYknTU2SR88Rpn3GFLqHwTXDqQP8JQ%3D%3D%3Fsign%3D8tTrfU7ewwyQpwPqTpufjdIKhk7uyaOJw7lu-st97kY%3D&name=invest-2509.xls&nosw=1. – Дата доступа: 18.11.2025.

4. Польша намерена догнать и перегнать страны Запада: в этом году инвестиции превысят 150 млрд. евро [Электронный ресурс] : Euronews. – Режим доступа: <https://ru.euronews.com/business/2025/02/10/tusk-polish-economy>. – Дата доступа: 18.11.2025.

УДК 349.2

Н.А. Солянкина

(Институт правовых исследований Национального центра законодательства и правовой информации Республики Беларусь)

ПРАВОВАЯ КУЛЬТУРА В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК УСЛОВИЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДА

В статье рассматривается правовая культура как системообразующий элемент управленческой деятельности, обеспечивающий качество труда. Анализируются теоретико-правовые основы понятия правовой культуры, ее роль в управлении трудовыми отношениями, а также практические аспекты формирования правовой культуры в Республике Беларусь.

Современные условия социально-экономического развития требуют от управленческих структур не только высокой профессиональной компетентности, но и сформированной правовой культуры. Управленческая деятельность, основанная на правовых принципах, становится важнейшим фактором обеспечения качества труда, поскольку именно она задает нормативные рамки, формирует ценностные ориентиры и обеспечивает баланс интересов работников и нанимателей. Экономические преобразования в Республике Беларусь актуализируют проблему качества труда как ключевого фактора устойчивого развития. Управленческая деятельность в сфере труда требует не только профессиональной компетентности, но и высокого уровня правовой культуры. Именно она обеспечивает законность, справедливость и эффективность управленческих решений, формируя доверие работников к нанимателю и государственным институтам.

В условиях глобализации правовая культура управленцев приобретает особое значение. Международные стандарты труда, выработанные Международной организацией труда, задают ориентиры, которые должны быть интегрированы в национальные правовые системы. Для Республики Беларусь актуально сочетание национальных норм трудового права с международными обязательствами, что требует от управленцев высокого уровня правовой культуры и умения адаптировать практику управления к этим стандартам.

Правовая культура в управленческой деятельности представляет собой систему знаний, ценностей, навыков и практик, связанных с правовым регулированием труда и организацией производственных процессов. Она включает: правовые знания руководителей и специалистов в сфере законодательства о труде, коллективных договоров, локальных правовых актов; правовые навыки применения норм права в управленческих решениях, правовые ценности, выражающиеся в уважении к правам работников, признании верховенства закона и недопустимости произвола, а также правовое поведение, проявляющееся в соблюдении норм права и формировании правомерных управленческих практик.

По мнению С.С. Алексеева, правовая культура представляет собой своего рода юридическое богатство, выраженное в достигнутом уровне развития регулятивных качеств права, накопленных правовых ценностей, тех особенностей права, юридической техники, которые относятся к духовной культуре и правовому прогресс [1, с. 213].

Очень часто правовую культуру воспринимают только как знание основных требований и принципов действующего законодательства и умение пользоваться ими при решении жизненно важных вопросов людей. Тем не менее правовая культура имеет отношение, прежде всего, к тому, чтобы взаимоотношения между людьми, возникающие, развивающиеся и разрешающиеся между ними отношения, завершались на взаимовыгодных и справедливых условиях. Мерилом справедливости очень часто служит поведение, соответствующее требованиям норм права [2, с. 137–138].

Лицам, обладающим профессиональной правовой культурой, свойственны более высокая степень знания и понимания правовых явлений, а также профессионального поведения [3, с. 10], высокий уровень понимания закономерностей правовой жизни общества, навыки и умения грамотного осуществления юридической деятельности, ориентации на идеалы прогрессивного развития и ценности человеческой культуры [4, с. 47]. Человек не совершает противоправных действий в большей степени потому, что считает этот поступок недостойным, опасным, противоречащим жизненным принципам, системе ценностей и т.д.

Руководитель – центральная фигура системы управления, поскольку это лицо, наделенное полномочиями принимать юридически значимые решения. Чем совершеннее и слаженнее система, тем выше и жестче требования к ее руководителю, хотя бы потому, что сказываются существенно большими издержки возможной его ошибки» [5, с. 8]. Рассматривая правовую культуру как важнейшее условие обеспечения законности в управленческой деятельности на производстве, Г.Б. Шишко отмечал, что под «правовой культурой руководителя в сфере общественного производства понимается значение, понимание, сознательное выполнение им требований права в процессе его управленческой деятельности» [6, с. 187].

По мнению некоторых белорусских ученых: А.Ф. Вишневецкого, А.А. Горботка, В.А. Кучинского, с которыми мы полностью согласны, многие нарушения законности в различных правовых сферах (в том числе и в

управленческой деятельности на производстве) являются прямым следствием низкой правовой культуры [7, с. 120]. Деятельность управленцев должна осуществляться с учетом гарантии прав работников, соблюдения норм охраны труда, режима рабочего времени, оплаты труда и его стимулирования. Правовая культура в деле регулирования социальных отношений и стимуляции правомерного поведения играет большую роль, чем количество содержащихся в нормах права запретов или суровость наказания за их нарушение.

Современная трактовка термина «качество труда» вариативна. На наш взгляд, качество труда – это комплексная характеристика, отражающая соответствие процесса труда и его результатов установленным требованиям, целям организации и ожиданиям заинтересованных сторон (сотрудника, нанимателя, клиента, общества). Это не просто скорость или количество выполненной работы. Она учитывает различное его соответствие требованиям и потребностям, а также эффективность процесса, на что было указано отдельно [8, с. 125]. Качество труда определяется не только профессионализмом работников, но и условиями, в которых они трудятся. Правовая культура управленцев выступает важнейшим условием обеспечения законности в управленческой деятельности.

Проявлением высокого качества труда для работника является удовлетворенность работой, профессиональный рост, безопасность, достойная оплата труда, безопасные условия труда, в то время как для нанимателя важна высокая производительность, низкий брак, минимизация простоев и аварий, снижение затрат. Важно понимать, что качество труда – это системный показатель, который зависит не только от усилий отдельного работника, но и от организации процессов, менеджмента, условий труда, корпоративной культуры, внедренных технологий и системы мотивации.

Трудовая деятельность – это неотъемлемая часть жизни каждого взрослого человека, поэтому для эффективной, продуктивной работы необходимо формировать положительное отношение человека к собственному труду. Каждый работник как член трудового коллектива должен добросовестно исполнять свои обязанности; подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда; обеспечивать соблюдение установленных требований к качеству производимой продукции; постоянно заниматься саморазвитием и самосовершенствованием, что будет способствовать активизации процессов развития организации.

Фундаментом качества труда является охрана труда. Невозможно добиться стабильно высокого качества, если работники трудятся в опасных условиях, испытывают стресс из-за риска травм или дискомфорт из-за плохой организации рабочего места. Безопасность и здоровье – предпосылка для эффективной и качественной работы, организовать которую должен руководитель организации как уполномоченное должностное лицо нанимателя.

Важно подчеркнуть, что большая часть обязанностей нанимателя при организации труда работников, так или иначе связана с охраной труда. Самой высокой ценностью является человек, его жизнь и здоровье. Правильно организованная работа по обеспечению безопасности труда повышает

дисциплинированность работников, дает им необходимое чувство надежности, стабильности и заинтересованности руководства в своих сотрудниках. Таким образом, благодаря налаженной охране труда снижается текучесть кадров, что ведет к повышению производительности труда и повышает эффективность производства. Охрана труда и организация производства не могут быть противопоставлены друг другу. Анализируя законодательство о труде, мы приходим к выводу, что охрана труда рассматривается как составная часть организации производства, органически связана с ростом производительности труда и повышением качества труда, и как следствие приумножение материального благосостояния трудящихся.

Из сказанного можно сделать вывод, что высокая правовая культура на общественном и индивидуальном уровнях – показатель развития правовой жизни общества и является важнейшим средством в искоренении правового нигилизма в сфере управленческого труда. В то же время правовая культура в управленческой деятельности является неотъемлемым условием обеспечения качества труда. Она формирует правомерные управленческие практики, укрепляет доверие между работниками и нанимателями, снижает конфликтность и способствует росту эффективности труда. В современных условиях именно правовая культура становится ключевым фактором устойчивого развития организаций и социальной стабильности общества.

Список использованной литературы

1. Алексеев, С. С. Общая теории права: курс в 2-х т. Т. 1. М.: Юрид. лит., 1981. – 360 с.
2. Утяшев, М. М. Правовая культура как объект исследования (рецензия на монографию Ф.Х. Галиева «Синкретизм современной правовой культуры».) / М. М. Утяшев // Юридическая мысль. – 2013. – № 5(79). – С. 137–138.
3. Горбатова, М. К. Профессиональное правосознание как элемент правовой культуры общества / М.К. Горбатова, А.В. Домнина // Российская юстиция. –2010. – № 5. – С. 9–10.
4. Вопленко, Н. Н. Правосознание и правовая культура: учеб. пособие. Волгоград: Изд-во Вол-ГУ, 2000. – 52 с.
5. Омаров, А. М. Руководитель размышления о стиле управления. М., Изд-во полит. лит-ры, 1997, – 365 с.
6. Шишко, Г. Б. Правовая культура – важнейшее условие обеспечение законности в управленческой деятельности на производстве в условиях цифровой экономики / Г. Б. Шишко // Современные инновационные технологии и проблемы устойчивого развития в условиях цифровой экономики : сб. статей XIII междунар. науч.-практ. конф., Минск, 24 мая 2019 года. – Мн.: Колорград, 2019. – С. 187–191.
7. Правоприменение: теоретические и практические проблемы: монография / под ред. проф. В. А. Кучинского.– Мн.: Академия МВД, 2014.– 175с.
8. Солянкина, Н. А. Охрана труда и качество труда: взаимосвязь и значение / Н.А.Солянкина // Право.by. – 2025. – № 3. – С.122–129.