

мнению Ю.С. Гамбарова и М.И. Брагинского, выделение условий, необходимых для конкретного вида (типа) договоров, особенно важно в отношении договоров, не получивших законодательного регулирования. Полагаем, что действующая редакция ч. 2 п. 1 ст. 402 ГК РФ, не учитывающая специфику непоименованных договоров, нуждается в доработке.

Российский законодатель, наряду с существенными, выделяет «необходимые» условия договора. Согласно ч. 2 п. 1 ст. 432 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее — ГК РФ) существенными являются условия, которые названы в законе или иных правовых актах как существенные или необходимые для договоров данного вида. Грамматический анализ приведенной нормы позволяет распространять ее действие лишь на круг поименованных договоров, поскольку существенные и необходимые условия должны быть «названы в законе или иных правовых актах». Вместе с тем ГК РФ в дальнейшем оперирует исключительно термином «существенные условия договора». На наш взгляд, термин «необходимые условия» предназначался законодателем для использования в отношении непоименованных договоров. Противоречия, выявляемые при сопоставлении грамматического и логического толкования рассматриваемой нормы, неоднократно отмечались в литературе. Очевидно, следует согласиться с мнением М.И. Брагинского о том, что ч. 2 п. 1 ст. 432 ГК РФ содержит неточность, допущенную при редактировании: вместо «или необходимые» следует читать «или необходимы». В качестве аргумента в поддержку изложенной позиции приведем норму ч. 1 п. 1 ст. 638 Гражданского кодекса Украины, согласно которой существенными являются условия договора, которые определены законом в качестве существенных, *или являются необходимыми* для договоров данного вида. Приведенная норма лишена неточностей, содержащихся в соответствующей норме ГК РФ, в равной мере применима как к урегулированным, так и не к урегулированным законодательством договорам, и предусматривает унифицированный подход к определению круга существенных условий поименованных и непоименованных договоров. На наш взгляд, позиция украинского законодателя является обоснованной и в наибольшей мере отвечает потребностям практики.

В связи с изложенным, целесообразно дополнить ч. 2 п. 1 ст. 402 ГК указанием на необходимые для договоров данного вида условия и изложить их в следующей редакции: «Существенными являются условия о предмете договора, условия, которые названы в законодательстве как существенные или необходимы для договоров данного вида, а также все те условия, относительно которых по заявлению одной из сторон должно быть достигнуто соглашение».

Ю.А. Нагорский, соискатель
Таврический национальный университет
им. В.И. Вернадского (Симферополь)

МЕХАНИЗМ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Система стимулов (вознаграждений), выражающая сущность мотивационной политики предприятия и воздействующая на мотивацию трудовой деятельности человека, функционирует уже в самом процессе этой деятельности. Различные поощрения и вознаграждения (материальные и нематериальные) в качестве стимулирующих

воздействий на свою мотивацию работник получает не только по результатам труда, но также до и в ходе выполнения своих обязанностей.

Предпосылкой любой деятельности является ее планирование, в том числе планирование трудовых ресурсов, которые необходимы для ее эффективного осуществления. Значит, оценка кадровых потребностей организации и возможностей (финансовых и технологических) их реализовать будет изначальной в череде «винтиков», приводящих в движение механизм оценки персонала организации. По сути, на данном этапе еще не оценивается непосредственно персонал (его только предполагается набирать, в соответствии с целями фирмы), но закладывается фундамент мотивационной политики предприятия, так как «прикидываются» его финансовые возможности (а с ними — способность материально стимулировать будущих сотрудников) и технологические ресурсы. То есть на этом этапе оценки персонала просчитывается весь комплекс стимулирующих факторов, что само по себе прогнозирует будущий характер и содержание мотивационных устремлений сотрудников фирмы.

Аналогичная работа продолжается уже на этапе непосредственно набора и расстановки кадров, а при необходимости — предварительного их обучения. Здесь за внешними процессами сбора и анализа информации на основе оценки профессиональных и личных качеств, интеллектуального уровня и творческих наклонностей нанимаемых работников прослеживается внутренняя сущность данной работы, а именно — переход от прогнозирования к утверждению стимулирующих воздействий, необходимых для поддержания «в тонусе» трудовой мотивации конкретных сотрудников.

Таким образом, на всех этапах кадровой политики организации (менеджмента персонала) работа, цель которой изучение перспектив и оценка деятельности сотрудников, должна быть синхронизирована с осуществлением мотивационной политики предприятия. Естественная взаимосвязь оценки и стимулирования персонала на всех этапах его жизнедеятельности разъясняет понятие стимулирующей оценки. Чтобы исследовать механизм влияния оценки на мотивацию работника, стоит, прежде всего, разграничить три проявления внутренней сущности оценки, такие как:

- функция — оценивание определенных действий, ситуаций, явлений или параметров, их характеризующих;
- процесс — использование определенных нормативов и критериев (показателей) в рамках конкретной методики для оценки действий, ситуаций, явлений;
- результат, который достигается в условиях проведения оценки.

При рассмотрении непрерывно функционирующего механизма оценки персонала целесообразно говорить о наборе (комплексе) методов, выработанных практикой организации, ее организационной культурой. Такой подход позволит ответить на ключевые вопросы организации: оценить компетентность работников в целом, а также отдельных факторов, ее формирующих.

Эффект стимулирующей оценки в том, что она соотносит каждую исследуемую характеристику сотрудника непосредственно со стимулом (или сразу несколькими из них), который по природе своего влияния способен регулировать данную характеристику. Поэтому субъектом оценки должен выступать лишь тот руководитель (менеджер), который в силу своих служебных функций имеет возможность обеспечить тот или иной, стимулирующий работника, эффект, например, скорректировать зарплату, делегировать новые полномочия, разрешить определенную свободу действий или предоставить творческий отпуск. Именно таким образом формируется компетентность работников предприятия, гармонично сочетающая их лучшие профессиональные, творческие и личностные качества.