

доски, что в свою очередь информирует правонарушителя о статусе объекта.

Иначе обстоит вопрос с духовными ценностями, так как они не имеют материального выражения. На настоящий момент их перечень не является общедоступным и окончательно сформированным. Следовательно, лицо не всегда сознает, что совершает преступление в отношении историко-культурных ценностей.

Полагаем, что целесообразно создать полноценный список нематериальных историко-культурных ценностей и довести его до всеобщего сведения.

Таким образом, полноценная уголовно-правовая защита нематериальных историко-культурных ценностей представляется возможной при корректировке ст. 346 УК, формировании списка рассматриваемых объектов и его обнародовании. При этом адекватное описание предмета преступления будет способствовать правильной квалификации преступных деяний и значительно повысит уголовно-правовую охрану объектов культурного наследия Республики Беларусь.

*А.Г. Шишко*

Минский институт современных технологий и маркетинга (Минск)

## **СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ**

Управление — это вид человеческой деятельности, представляющий собой целенаправленное воздействие на людей, активизирующее их совместную деятельность. Управление всегда осуществляется в системах. Система есть совокупность взаимосвязанных и взаимозависимых элементов, связанных определенной целью, взаимодействие которых обеспечивается управлением.

Система управления персоналом организации представляет собой совокупность подсистем, отражающих отдельные стороны работы с персоналом и предназначенных для выработки и осуществления эффективного воздействия на него.

К числу важнейших подсистем, структурно объединенных в отдельные подразделения, относятся: отделы, цехи, службы и другие подразделения. При этом каждая из подсистем является таковой по отношению к общей системе. В то же время каждую подсистему можно рассматривать как самостоятельную систему применительно к соответствующему уровню или функции управления. Система управления персоналом в организации включает такие элементы, как определение целей и принципов, объекта и субъекта, реализацию общих и основных конкретных функций по управлению персоналом, определение методов и техники управления, а также подходов к определению эффективности. Система управления персоналом является подсистемой в системе

управления организацией. Следовательно, с одной стороны, цели системы управления персоналом должны быть увязаны с целями функционирования и развития организации; с другой стороны, цели системы управления персоналом должны быть увязаны с потребностями работников организации.

Персонал (от лат. *personalis* — личный) — это люди с их личными проблемами, взаимодействующие в достаточно травматичном и репрессивном пространственном и временном режиме. Зачастую это усиливает личную невротическую симптоматику, дополняя ее коллективной. Поэтому при управлении ими должен учитываться весь комплекс присутствующих у работников индивидуальных качеств — социальных, психологических, профессиональных мотивационных и др.

Основной целью системы являются обеспечение организации кадрами необходимой квалификации, организация их эффективного использования, профессиональное и социальное развитие персонала. Выполняя соответствующие функции, система управления персоналом достигает цели, на которые она направлена. Иными словами, реализация целей функционирования и развития организации предполагает выполнение ее персоналом определенных функций и соблюдение определенного типа поведения, и чем ближе организационное поведение работников к обеспечивающему достижению целей организации, тем выше эффективность работы.

Выделяются общие и конкретные (специальные) функции. Первые рассматриваются как функции, обязательные к исполнению в любой организационной системе; вторые — как функции, отражающие специфику той или иной организационной системы. Состав общих функций управления не зависит от объекта управления. Они выполняются по отношению ко всем объектам управления. Среди основных характеристик функций управления можно выделить:

- однородность содержания работ, выполняемых в рамках одной функции управления;
- целевую направленность этих работ;
- обособленный комплекс выполняемых задач.

В качестве важнейших функций управления персоналом выделяют: оценку потребности в персонале по специальностям и квалификации; планирование персонала (оценка вакантных рабочих мест, определение условий труда и системы материального стимулирования, оценка результатов труда); маркетинг персонала (исследование рынка рабочей силы, проведение рекламных кампаний, воздействие на внутренний рынок рабочей силы); организацию и нормирование труда; отбор деятельности персонала; мотивацию и стимулирование (материальные стимулы — денежные и неденежные, нематериальные — социальные, моральные, творческие и психологические); продвижение (карьера) сотрудников; формирование резерва руководящих кадров.

С развитием рыночных отношений изменяются задачи, стоящие перед организациями, что вызывает необходимость постоянного совер-

шенствования функций управления персоналом. В современных условиях процесс увязывания целей в системе управления персоналом столь сложен, что требует стратегического подхода, включения в систему управления персоналом выверенной кадровой политики организации.

Кадровая политика — это основные правила и принципы, регламентирующие взаимоотношения с персоналом в организации, которые являются логичным и естественным продолжением производственной, маркетинговой, инвестиционной и других политик организации.

Политика в области управления персоналом базируется на принципах (базовых и специфических) и методах. Принципы следует отличать от методов. Они постоянны и носят обязательный характер. Методы могут меняться в зависимости от изменения условий при сохранении принципов. На наш взгляд, чем чаще в современных условиях будут применяться новые методы при соблюдении базовых принципов в управлении персоналом, тем эффективнее будут работать организации.

*Н.Г. Шишко*  
БНТУ (Минск)

## **ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВАЯ ОЦЕНКА РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ И СПЕЦИАЛИСТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ**

**Понятие оценки работников.** Качество управления современным производством непосредственно связано с уровнем квалификации кадров. Последний зависит от многих факторов. Среди них особое значение имеют проблемы организации их подготовки (т.е. учебы до начала работы на той или иной должности) и повышения квалификации (учебы после начала трудовой деятельности на данной должности).

Для правильного подбора, расстановки, стимулирования труда руководителей кадров и специалистов организации имеет значение оценка их деловых и личных качеств. Деловая оценка руководителей работников — это вид управленческой деятельности, направленной на установление соответствия качественных характеристик руководителей работников и специалистов требованиям должности или рабочего места.

Деловая оценка руководителей работников и специалистов регулируется локальными нормативными актами организации (Положением) и отличается от аттестации руководителей кадров и специалистов, которая регулируется Типовым положением об аттестации руководителей и специалистов предприятий, учреждений и организаций, утвержденным постановлением Министерства труда и соцзащиты Республики Беларусь от 31.10.1996 г. № 84 и направлена на определение квалифика-