

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-

ции специалистов и принятие решения о соответствии работника занимаемой должности.

**Цели и значение оценки руководящих работников и специалистов.** В каждой отдельной организации нанимателем определяются конкретные цели оценки руководящих работников и специалистов. Основная цель обычно направлена на управление профессиональным развитием руководящих работников и специалистов, повышение их профессиональной компетентности, постоянное накопление у руководящих работников и специалистов профессиональных качеств, знаний, умений и навыков. На этой основе в организации могут произойти структурные перемещения, высвобождение персонала, изменение зарплаты.

Научно обоснованные цели оценки руководящих работников и специалистов способствуют формированию их действенного резерва. Нанимателям следует руководствоваться в этой работе Указом Президента Республики Беларусь от 26.07.2004 г. № 354 "О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций".

Оценка деловых и личных качеств руководящих работников и специалистов проводится в соответствии с требованиями Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 25.06.2004 г. № 759 "О критериях оценки работы руководящих кадров республиканских органов государственного управления, иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, облисполкомов и Минского горисполкома".

Своевременная и качественная оценка руководящих работников и специалистов способствует эффективному использованию руководящих кадров на производстве, созданию благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Ее значение состоит в том, что планомерная деятельность нанимателя по оценке кадров обеспечивает повышение качества служебной деятельности руководящих работников с применением современных методик и технологий, организацию их профессиональной учебы, разработку и реализацию предложений по совершенствованию организации труда. Иными словами, степень реализации целей оценки руководящих работников и специалистов показывает, насколько эффективно действует организация и используются организационные и трудовые ресурсы.

Одним из важнейших вопросов при оценке деловых и личных качеств руководящих работников и специалистов является определение метода оценки. Выбранный метод должен обеспечивать максимальную объективность оценки.

Критериями (показателями), предметом оценки работников могут быть динамика результатов труда за определенный период времени, профессиональные и личностные факторы, повлиявшие на результаты труда.

К числу наиболее эффективных методов оценки руководящих работников и специалистов можно отнести:

- методы фиксации, которые устанавливают отсутствие или наличие того или иного показателя у работника;
- методы сравнения, определяющие место работника в "списке" по какому-либо критерию;
- методы моделирования, с помощью которых определяют возможность или невозможность выполнения работником каких-либо действий, и др.

**А.В. Ясинская-Казаченко**  
БНТУ (Минск)

## **ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ КОНСТИТУЦИОННЫХ ОСНОВ СИСТЕМЫ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

1. Одной из главных причин недостаточной эффективности организации и деятельности органов исполнительной власти является несоответствие между конституционно закрепленной моделью ее организации и методами ее осуществления, сохранившимися во многом неизменными с советских времен. Подобная разбалансированность государственно-правовых отношений в сфере исполнительной власти ведет к нарушению основных принципов конституционного строя Республики Беларусь.

2. Исходя из этого, одним из основных направлений реформирования исполнительной власти в Республике Беларусь являются: уточнение конституционно-правового статуса органов исполнительной власти; развитие законодательства о системе данных органов; совершенствование вертикальных и горизонтальных управленческих связей между органами исполнительной власти различных уровней; укрепление единой системы исполнительной власти в Республике Беларусь. Все это требует проведения административной реформы, которая согласовалась бы с преобразованиями в белорусском обществе, и была направлена на позитивную трансформацию государственной власти в целом.

3. В 2002 г. Президентом Республики Беларусь был выдвинут целый ряд законодательных инициатив, направленных на усиление контроля за органами исполнительной власти. В 2004—2005 гг. реформирование системы органов исполнительной власти продолжено с учетом необходимости развития процессуальных форм государственно-управленческой и государственно-служебной деятельности.

4. Все это требует детального анализа конституционных основ организации исполнительной власти. Налаживание действенного государственного управления в системе исполнительной власти невозможно без создания целостной системы исполнительной власти с отлаженным