

принятии и реализации управленческих решений по всем функциям управления: планированию, организации, координации, регулированию, контролю, анализу – на основе нетрадиционных подходов к формированию субъекта управления (аппарата) и объекта управления (само предприятие, его филиалы).

Последние десятилетия, ознаменовавшиеся стремительными переменами в технологии, возрастающей сложностью и наукоемкостью производства, его глобализацией и распространением современных информационных технологий, дали новый мощный толчок теоретическим обобщениям и прикладным научным исследованиям в управлении, в том числе к изучению организационных структур управления.

"Структура управления организацией", или "организационная структура управления" (ОСУ) - одно из ключевых понятий теории управления, тесно связанное с целями, функциями, процессом управления, работой менеджеров и распределением между ними полномочий. В рамках этой структуры протекает весь управленческий процесс (движение потоков информации, принятие управленческих решений), в котором участвуют менеджеры всех уровней, категорий и профессиональной специализации. Структуру можно сравнить с каркасом здания управленческой системы, построенным для того, чтобы все протекающие в ней процессы осуществлялись своевременно и качественно.

Автор ставит перед собой задачу раскрыть сущность организационных структур управления; рассмотреть их типы и виды, методы совершенствования; охарактеризовать существующую организационную структура управления ОАО «Новогрудский маслodelьный комбинат»; разработать конкретные направления ее совершенствования; и предлагает считать реструктуризацию наиболее эффективным и приемлемым методом совершенствования организационной структуры управления комбината.

## **МЕХАНИЗМЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**

***В.В. Стельмахов***

Научный руководитель – д.п.н., профессор ***С.В. Решетников***  
*Республиканский институт высшей школы БГУ*

Выработка организационного механизма построения демократического правового государства требует создания адекватной системы центральных и региональных органов государственной власти и соответствующей ей целостной системы государственной службы, обеспечивающей реализацию определённых функций. Программа реализации региональной кадровой политики в переходный период предполагает создание в структуре органов власти и управления центральной несущей конструкции (иерархии субъектов), формирующих, координирующих и контролирующих кадровую деятельность на республиканском и региональном уровнях.

На региональном уровне целесообразно определить статус всех субъектов кадровой деятельности, их задачи и функции, возложить на них обязанности по прогнозированию и планированию потребности в кадрах, организации на уровне современных требований работы по формированию, использованию и профессиональному росту всех работников, их учёту и анализу качественного состава. Кроме этого, необходимо провести кардинальную перестройку системы профессиональной идентификации кадров, включая профотбор, профадаптацию, профкоррекцию, профессиональную подготовку, установление чёткого порядка должностных назначений и служебного роста, что обеспечит становление системы профессионального движения кадров всех уровней.

Организационное обеспечение реализации региональной кадровой политики немыслимо без использования современных отечественных и зарубежных методик в работе с кадрами, включая: технологии установления соответствия работников характеру исполнения должностных обязанностей, оценки эффективности их труда, профессиональных, деловых и личностных качеств персонала; регулярное проведение кадровых мониторингов в целях выявления побудительных и сдерживающих факторов служебного продвижения работников

аппарата органов государственного управления, применение таких форм кадровой работы, как ротация, кооптация, перепрофилирование, отставка, принудительная отставка, введение конкурсной и контрактной систем.

Реализация механизмов организационного обеспечения региональной кадровой политики также предполагает совершенствование технологий формирования резерва кадров и его рациональное использование; определение требований к работникам по каждому типу должностей; предварительное испытание пригодности кандидатов в ролях совместителей, заместителей, стажеров; разработка программ индивидуальной подготовки, оформление поручительства, рекомендаций, запрос характеристик и отзывов, проведение собеседований.

Организационный механизм организационного обеспечения региональной кадровой политики малоэффективен без усиления контроля за деятельностью кадров, органов власти и управления. В качестве контролирующих инстанций должны выступать конституционные органы власти всех уровней (законодательные, исполнительные, судебные), а также органы прямого народовластия в установленном законом порядке.

Всё вышеизложенное позволяет сделать вывод, что механизмы реализации региональной кадровой политики могут успешно действовать только при наличии научно обоснованной методологии — концепции современной государственной кадровой политики; законодательной, нормативной, организационной, научно-информационной и учебно-методической базы кадровой политики, эффективной системы органов и организаций республиканского, регионального, муниципального, местного уровня, занимающихся кадровыми вопросами, и кадров, способных реализовать государственную кадровую политику.

## ЗАКОНЫ ГОСУДАРСТВА И ХРИСТИАНСКАЯ ЭТИКА

*А.В. Дубик*

Научный руководитель – к.ф.н., доцент *Е.Л. Крачковская*  
*Белорусский национальный технический университет*

Данная работа – всего лишь несмелая попытка автора лишней раз упорядочить в своём сознании рой дерзких мыслей, отчасти могущих показаться бессмысленным вызовом устоявшейся системе современных взглядов. И в этом смысле, у читателя, понятным образом, может возникнуть справедливое желание многое подвергнуть здравому сомнению. В таком случае подобный проект можно расценивать как приглашение к дискуссии, ибо мнения, представленные в данном докладе, не претендуют быть исчерпывающими. Наша дискуссия – это, скорее, возможность осознать, насколько же мы бываем чистосердечны, справедливы в отношении с окружающей нас действительностью; насколько ясно представляем собственную роль в сложном жизненном механизме с реальными проблемами и болезнями нашего бытия или являемся всего лишь равнодушными, пассивными сторонними наблюдателями.

В работе нашли отражение позиции Православной Церкви, а также авторское отношение к проблемным моментам взаимодействия государственной, общественной и нравственной сторон современного мира. В этом ключе, глубокому анализу подверглись многие сферы жизнедеятельности человечества, равно как и в границах нашей отдельно взятой Республики Беларусь. Это злободневные вопросы, требующие к себе должного внимания со стороны каждого человека, раскрывающие, по существу, довольно искажённые сегодня понятия веками складывающихся устоев, по-настоящему, воспитывающих иное представление об истинном образе жизни, семье, труде, культуре, отношении человека к себе, к людям, к природе. Это также принципиально новый подход к трактовке и пониманию привычных сознанию слов "свобода" и "любовь", единственно способных наполнить жизнь Вселенной смыслом, воскресить в памяти цивилизации совершенное качество жизни без войн, эпидемий, экологических катастроф. Мир переживает сейчас одновременно два кризиса: экологический и духовный. В свою очередь, нравственные недуги века способны весьма негативно воздействовать на все стороны жизни человека и социума и поэтому вряд ли кто-то усомнится, что углубление проблем в экономической и социальной сферах, в международных отношениях обусловлено в том числе духовно-нравственным кризисом современного общества. Каждому