

АДМІНІСТРАТИВНЕ ПРАВО. ІНФОРМАЦІЙНЕ ПРАВО

УДК 342.98:631.11:342.513

В. О. Орлова

здобувач

Одеський національний університет імені І. І. Мечникова,
кафедра адміністративного та господарського права
Французький бульвар, 24/26, Одеса, 65058, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПОСАДОВИХ ОСІБ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ І ФІРМ, ЗАСНОВАНИХ НА ПРИВАТНІЙ ВЛАСНОСТІ

Стаття присвячена визначенню особливостей правового статусу посадових осіб сільськогосподарських підприємств і фірм, заснованих на приватній власності.

Ключові слова: статус, правовий статус, посадова особа, інструкція, посадова інструкція.

Формування нової економіко-правової моделі управління суспільно-господарським комплексом в Україні засновано на ринкових відносинах у сфері виробництва і розподілу, ставить керівників виробничих підприємств і фірм, зокрема, зайнятих у сфері сільськогосподарської діяльності, в нові, незвичні для них, умови виробництва [1, с. 50–51].

Якщо при строгій централізації управління економікою країни, яка існувала в умовах функціонування адміністративно-командної системи, керівники підприємств виконували по суті лише функції передавальної ланки в механізмі ухвалення найважливіших управлінських рішень по організації суспільного виробництва, то в умовах ринкової економіки вони набули статусу безпосередніх організаторів виробничої діяльності підприємств, організацій і фірм.

Стосовно сільськогосподарських підприємств, заснованих на приватній формі власності, це знаходить своє віддзеркалення в закріпленні особливого статусу посадових осіб відповідних підприємств, організацій і фірм в конкретних компетентних актах і, перш за все, в статутах і посадових інструкціях, що визначають завдання, функції і повноваження керівників вказаних підприємств і фірм.

Актуальність дослідження особливостей правового статусу посадових осіб сільськогосподарських підприємств і фірм, заснованих на приватній

власності, обумовлюється необхідністю успішного здійснення покладених на керівника будь-якого рангу функцій і повноважень, зокрема при підготовці ухвалення і організації виконання управлінських рішень, як основної форми управлінської праці.

Науковці України та країн СНД (наприклад, Авер'янов В. Б., Атаманчук Г. В., Васильєв А. С., Опришко В. Ф.) звертали увагу у своїх працях на цю проблематику, але зазначені наукові праці в основному були присвячені загальним проблемам управління в сфері економіки або особливостям державного управління в одній із галузей народного господарства і лише фрагментарно висвітлювали питання, що ставляться в даному дослідженні.

Метою написання статті є визначення особливостей правового статусу посадових осіб сільськогосподарських підприємств і фірм, заснованих на приватній власності.

Як показує аналіз існуючої практики, названі правові акти, при визначенні статусу посадових осіб сільськогосподарських підприємств і організацій, виходять з тих інтеграційних ознак посадової особи, які властиві всім категоріям посадових осіб підприємств і організацій. Вони виділяють в статусі посадових осіб сільськогосподарських підприємств все ті ж істотні ознаки, які властиві всім категоріям посадових осіб, а саме:

- перебування на службі в якому-небудь органі управління даного підприємства або організації;
- виконання за посадою функцій, пов'язаних з реалізацією влади;
- здатність здійснювати в порядку виконання цих функцій дій, в результаті яких можуть наступити визначені правові наслідки [2, с. 131].

Разом з тим, в посадових інструкціях та інших компетентних актах відповідних сільськогосподарських підприємств і фірм, поряд з інтеграційними ознаками посадових осіб як керівників і організаторів сільськогосподарського виробництва, виділяються і деякі специфічні ознаки, що відрізняють вказану категорію посадових осіб від інших аналогічних категорій управлінських працівників.

По-перше, підкреслюється, що керівники відповідних сільськогосподарських підприємств і фірм є не державними, а суспільними службовцями зі всіма наслідками, що випливають з цього.

По-друге, фіксуються специфічні функції і повноваження конкретних категорій посадових осіб, без урахування яких неможливо визначити їх правовий статус і службову роль в організації сільськогосподарського виробництва.

По-третє, визначаються особливості правового статусу певних категорій посадових осіб, які обумовлені специфікою відповідних сільськогосподарських підприємств, організацій і фірм.

Так, наприклад, в посадових інструкціях та інших компетентних актах підкреслюється, що посадова особа відповідних сільськогосподарських підприємств отримує свої повноваження від трудових колективів цих підприємств, а не від держави.

Вони можуть посідати певні керівні посади через довіру до них трудового колективу, заснованого на визнанні їх професійних здібностей і

компетентності. Саме трудовий колектив даного сільськогосподарського підприємства або фірми, заснованих на приватній власності (а не держава), є власником активів відповідного суспільного господарства і тому самостійно формує органи управління своєї виробничо-господарської діяльності.

Саме трудовий колектив сам безпосередньо, або через свої представницькі органи, обирає, або призначає певних посадових осіб, які управляють суспільним господарством в цілому або окремими його галузями і ділянками. Він сам визначає конкретні функції і повноваження, які надаються певним посадовим особам і іншим управлінським працівникам, контролює своєчасність і якість виконання покладених на них функцій, вирішує питання про оплату їх праці.

Фактично трудовий колектив відповідного сільськогосподарського підприємства або фірми, заснованих на приватній власності, є організованим колективом осіб, які самостійно і безпосередньо здійснюють організацію і практичне здійснення сільськогосподарського виробництва. У зв'язку з цим від трудового колективу конкретного приватного сільськогосподарського підприємства або фірми залежить виконання об'єктивних вимог про необхідність забезпечення строгої збалансованості прав, обов'язків і відповідальності конкретних керівників і оперативних працівників управлінського персоналу з тим, щоб обов'язки кожної посадової особи були забезпечені необхідними правами і організаційними засобами їх реалізації [3, с. 150–152].

В умовах зростаючого динамізму управлінських процесів виконання цієї вимоги сприяє чіткій спеціалізації посадових осіб і забезпеченню можливостей для збільшення їх творчої аналітичної роботи, оскільки в цьому випадку вони займаються тільки тими функціями, які відповідають їх правовому статусу і посадовій кваліфікації [4, с. 308].

У свою чергу, це сприяє формуванню такого стилю управлінської роботи керівників сільськогосподарських підприємств і фірм, які формують у них цілеспрямованість, вміння йти на ризик, високе почуття громадського і професійного обов'язку. Це необхідно керівникові будь-якого рангу для успішного здійснення покладених на нього функцій і повноважень, зокрема при підготовці ухвалення і організації виконання управлінських рішень, як основної форми управлінської праці.

Як акти локального управління, посадові інструкції є своєрідним зведенням правил, з яких кожен робітник акту управління може отримати відомості про те, яка його роль в загальній справі, які функції та обов'язки на нього покладаються, які права для їх виконання йому надаються.

Практично в науково-обґрунтованих посадових інструкціях міститься суспільний акт раціональної діяльності по здійсненню певних управлінських функцій і вирішенню конкретних управлінських завдань. Вони є основою розумної роботи, що базується на об'єктивно обумовленому розподіленні і кооперації управлінської праці, оскільки створюють умови для того, щоб працювати швидко і найоптимальнішим способом, завдяки скороченню нераціональних, а часто зайвих зусиль, які витрачаються на ви-

конання невластивих належному управлінському працівникові функцій, або на дублювання робіт, що виконуються декількома працівниками одночасно [5].

Враховуючи це, навряд чи можна погодитися з досить поширеною думкою (хоча за виразом Г. Емірсона «абсолютно безграмотною»), яка нерідко проповідується з великим пафосом, неначе стандартні інструкції вбивають у працівника ініціативу, перетворюють його на автомат [6, с. 300]. Насправді, органи управління (зокрема адміністрації підприємств і фірм), які не приділяють розробці посадових інструкцій належної уваги, не здатні забезпечити ритмічну роботу свого управлінського апарату. Вони витрачають, як правило, значно більше інших аналогічних органів управління часу і енергії на виконання того ж об'єму управлінських робіт.

Це пояснюється тим, що відсутність писаних посадових інструкцій і інших компетентних актів (зокрема, повчань, керівництва і т. п.) не дозволяє органу управління фіксувати раціональні і перевірені досвідом прийоми і методи роботи управлінських працівників, закріплювати для них відносно стійкі форми організаційної взаємодії, а також визначати зміст реалізації їх повноважень. Інакше кажучи, боротьба зі «страшним утрудненням ініціативи», породжуваним нібито впровадженням посадових інструкцій, обертається на практиці нічим не виправданими втратами, уникнути яких можливо лише на основі чіткого правового регулювання управлінської праці працівників на всіх рівнях управління [7, с. 195].

Вищевикладене дозволяє зробити висновок про те, що раціональне правове регулювання управлінської праці без використання посадових інструкцій практично неможливе, оскільки саме в цих правових актах визначаються режим і порядок діяльності працівників апарату управління по здійсненню конкретних управлінських функцій і вирішенню відповідних управлінських задач [8]. Вони повинні повною мірою розкривати цілі і вимоги законів і нормативних актів вищих органів управління шляхом їх конкретизації, доповнення і розвитку відповідно до специфіки конкретних об'єктів управління в межах відповідних підприємств і фірм.

На наш погляд, саме такий підхід може дозволити значно зменшити можливості довільного тлумачення службових прав та обов'язків різних категорій управлінських працівників, що, у свою чергу, сприятиме впровадженню посадових інструкцій, як індивідуальних регламентаційних актів, у загальну систему взаємозв'язаних нормативних актів, які комплексно регулюють всі основні сторони організації управлінської праці керівників і фахівців конкретних органів управління, включаючи адміністрації сільськогосподарських приватних підприємств, корпорацій і фірм.

Література

1. Васильев А. С. Деятельность руководителей предприятий в новых условиях ведения хозяйства: проблема профессионального риска // Актуальные проблемы государства и права. — 1994. — Вып. 1. — С. 50–51.
2. Васильев А. С., Стрельцов Е. Л. До питання про поняття, ознаки і функції службової особи // Вісник Академії правових наук України. — 1995. — № 3. — 131 с.

3. Кузнецов Э. А. О природе системности менеджмента в контексте формирования предпринимательской экономики // *Право и экономика: актуальные проблемы науки и практики: Сборник научных статей / Сост. И. С. Канзафарова; Под общ. ред. И. С. Канзафаровой.* — Одесса: Астропринт, 2008. — С. 306–341.
4. Научная организация труда и управления. — М.: Экономика, 1965. — 300 с.
5. Казарновский А. С. Итак ставим должностную инструкцию... // *Экономика и организация промышленного производства.* — 1985. — № 3. — С. 194–195.

В. А. Орлова

Одесский национальный университет имени И. И. Мечникова,
кафедра административного и хозяйственного права
Французский бульвар, 24/26, Одесса, 65058, Украина

**ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО СТАТУСА ДОЛЖНОСТНЫХ
ЛИЦ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ И ФИРМ,
ОСНОВАННЫХ НА ЧАСТНОЙ СОБСТВЕННОСТИ**

Резюме

Автором определяются особенности правового статуса должностных лиц сельскохозяйственных предприятий и фирм, основанных на частной собственности, указывается на необходимость использования должностных инструкций как средства организации труда управленческого персонала.

Ключевые слова: статус, правовой статус, должностное лицо, инструкция, должностная инструкция.

V. A. Orlova

Odessa I. I. Mechnikov National University,
The Department of Administrative and Economic law
Frantsuzskiy Boulevard, 24/26, Odessa, 65058, Ukraine

**FEATURES OF LEGAL STATUS OF PUBLIC SERVANTS
OF AGRICULTURAL ENTERPRISES AND FIRMS, BASED
ON A PECULIAR**

Summary

The author determines the peculiarities of the legal status of officials of the agricultural enterprises and firms, based on private property and the need for the use of job descriptions as a means of labour organization management personnel.

Key words: status, legal status, functionary person, instruction, position instruction.