

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

здравомыслящему и цивилизованному человеку должны быть присущи какие-то принципы - своеобразные законы совести, руководствуясь которыми он одни свои желания осуществляет, другие отвергает. Жизнь указала на необходимость закона - того единственного средства, которое способно защитить нас от наших же преступлений и полного истребления. Человек вынужден жить в соответствии с законами государства, которое их создаёт, но есть ли закон над создателями законов? Пользуясь неограниченной властью, сильные мира сего зачастую творят произвол и анархию, сеют смуту и умножают зло. Мир погрузился во тьму неверия и потому люди не хотят задумываться, откуда это зло является, не желают принимать ответственности выбора добра и зла, жить так, как велит им совесть. И всё же естественные законы природы, космоса, элементарной, всеми признаваемой морали, пусть даже полностью абстрагируясь от христианской терминологии - никто не в силах отменить, и они постоянно напоминают о себе, о своей фундаментальной, жизненно необходимой важности. Почему же по прошествии стольких веков своего существования, имея достаточно здравого смысла для возможности анализа скорбных уроков истории, опыта предшествующих поколений, человечество до сих пор безрезультатно мечется в поисках приемлемых вариантов решения своих проблем и не может дать ни одного реально действующего механизма их сокращения, когда ответ на все вопросы уже давно известен? Забвение духовно-нравственных истин сегодня многих привело к тому, о чём когда-то пророчески писал Достоевский: "Если Бога нет, всё позволено". Государство - это не безликая организация - это мы с вами.

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ: ПОНЯТИЕ И ТИПОЛОГИЯ

П.В. Рудак

Научный руководитель – к.и.н., доцент *А.К. Дубовик*
Белорусский национальный технический университет

Взаимодействуя между собой в процессе труда, индивиды и социальные группы вступают в широкую сеть социально-трудовых отношений. В зарубежной социологии эти отношения традиционно трактуются узко, инструментально, используются термины *industrial relations* и *labor relations*. При этом под трудовыми отношениями понимается сложный комплекс отношений, возникающих между субъектами на разных уровнях: между работодателями и работниками, профсоюзами и государством и т.д. В отечественной же литературе встречаются два термина "трудовые отношения" и "социально-трудовые отношения". Первый отражает узкоспециальный подход к проблеме; использование категории "социально-трудовые отношения" присуще социально ориентированному, гуманитарному подходу, признающему большое влияние социума на трудовой процесс. Социально-трудовые отношения можно определить как отношения, которые возникают и устанавливаются между субъектами в процессе осуществления трудовой деятельности по созданию благ и услуг, необходимых для удовлетворения потребностей общества и индивидов, а также при обеспечении воспроизводства рабочей силы, включая подготовку к труду, привлечение и включение работников в трудовой процесс [1].

Среди многообразия социально-трудовых отношений выделяют их основные типы. К ним относят:

- патерналистские отношения, характеризующиеся сильно выраженной регламентацией со стороны государства или администрации предприятия;
- партнёрские отношения, основанные на договорном регулировании с учётом интересов всех участвующих сторон;
- конкурентные отношения, выражающие стремление получить односторонние преимущества без учёта интересов другой стороны;
- солидарные отношения, предполагающие общую ответственность и взаимопомощь сторон;
- субсидиарные отношения, означающие стремление субъектов к личной ответственности за свои действия и достижение своих целей;
- дискриминационные отношения, основанные на произволе, незаконном ограничении