

На наш взгляд, уместным является выявление трех главных отличий понятий «честь» и «достоинство» от понятия «деловая репутация».

Прежде всего целесообразно проводить разграничение по субъективному составу возникающих правоотношений, так как носителем деловой репутации может быть только определенный субъект – производитель материальных благ (товаров, работ, услуг) и, несмотря на то что деловая репутация – термин общегражданский, он обозначает весьма конкретное понятие. Носителем же чести и достоинства может быть любой человек.

Второе отличие рассматриваемых понятий в том, что деловая репутация не является личным, но лишь связанным с определенным человеком благом. Честь – это оценка личности обществом, достоинство – внутренняя самооценка личности. Они появляются с возникновением самого субъекта, который в момент своего рождения автоматически их приобретает. Деловая репутация – это, напротив, создавшееся с течением времени мнение общества. Оно может быть как отрицательным, так и положительным. Обладая деловой репутацией в какой-либо сфере деятельности, субъект не будет автоматически обладать похожей деловой репутацией в другой области общественного производства.

Третье отличие заключается в том, что это за посягательство и нарушение и куда оно направлено. Нарушение деловой репутации должно строиться на элементах нематериального состава субъектов, которые являются предметом его репутации в конкретной области и в конкретный момент деятельности, а не подвергать опорочиванию общую оценку, данную субъекту обществом.

Человеческое достоинство (достоинство личности) является базисным принципом в сфере прав и свобод. Его признание, соблюдение и защита государством являются необходимым условием существования личных прав человека.

Понятие репутации примыкает к понятию чести, так как репутация представляет собой сложившееся общее мнение о достоинствах и недостатках человека.

Репутация человека зависит прежде всего от него самого, так как формируется на основе его поведения. Насколько человек дорожит своей репутацией, судят по его поступкам. Репутация может быть положительной или отрицательной и имеет подвижный характер в зависимости от того, на какой информации она основана.

Репутация завоевывается делом, отсюда, по всей видимости, и было введено такое понятие, как «деловая репутация». Она представляет собой частный случай репутации вообще и есть не что иное, как сложившееся мнение о качествах (достоинствах и недостатках) коллектива, организации, предприятия, учреждения, конкретного физического лица в сфере делового оборота.

Носителем деловой репутации может быть любой индивидуально-определенный субъект.

Таким образом, понятия «честь», «достоинство» и «деловая репутация» относятся не только к сфере права, но затрагивают еще и вопросы нравственности. Они граничат друг с другом, очень близки по содержанию, отчасти совпадают, иногда определяются одно через другое.

Право на защиту чести, достоинства и деловой репутации – неотъемлемое право каждого гражданина и юридического лица. В обществе высокой конкуренции многие люди и организации страдают от злонамеренных действий недоброжелателей и конкурентов, распространяющих нелепые сплетни и самые невероятные слухи о тех, от кого хотят избавиться. Поэтому появление нового термина «деловая репутация», вытекающего из понятий «неприкосновенность личной жизни», «честь» и «достоинство», прежде всего требует своего разностороннего рассмотрения, подробного изучения и сопоставления его с другими правовыми категориями, а также разработку и принятие в перспективе отдельного нормативного правового акта.

Е.Н. Мазаник, адъюнкт научно-педагогического факультета Академии МВД Республики Беларусь

ПОНЯТИЕ И ЦЕЛИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ ПРИМЕНИТЕЛЬНО К ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Необходимыми условиями обеспечения динамичного социально-экономического развития Республики Беларусь являются эффективность системы государственного управления. Для государственного строительства нет актуальнее задачи, чем формирование специального социального слоя профессионально подготовленных и нравственно воспитанных государственных служащих, способных гарантировать высокую эффективность и безупречность работы органов государственной власти в Республике Беларусь.

Указом президента Республики Беларусь от 18 июля 2001 г. № 399 утверждена Концепция государственной кадровой политики Республики Беларусь, принятие которой было обусловлено необходимостью реализации стратегического курса на формирование социально ориентированной рыночной экономики, более глубокой интеграции страны в мировую экономическую систему, совершенствования механизма управления обществом на основе сочетания методов государственного и рыночного регулирования, использования современных организационных, информационных, социальных и политических технологий.

В соответствии с данной Концепцией под государственной кадровой политикой Республики Беларусь понимается деятельность республиканских органов управления по созданию целостной системы формирования и эффективного использования трудовых ресурсов, развития кадрового потенциала органов государственного управления и самоуправления, различных отраслей экономики и сфер деятельности, ориентированных на эффективное решение актуальных экономических, социальных и политических задач.

Государственная кадровая политика направлена на формирование дееспособных трудовых коллективов, целесообразное и рациональное использование трудовых ресурсов страны, включает разработку общих принципов работы с людьми, их воспитание, обучение, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. В широком смысле слова объект кадровой политики включает следующие структурные элементы: правовые нормы, традиции, правила, устанавливаемые по отношению к кадрам, кадровому потенциалу, кадровым процессам и кадровым отношениям, а также кадровые технологии и механизмы, обеспечивающие достижение целей, задач и функций субъекта кадровой политики.

Главной целью государственной кадровой политики является формирование кадрового потенциала, который в профессиональном, квалификационном и деловом отношении позволял бы обеспечить эффективное функционирование и развитие государственного аппарата. Среди механизмов реализации кадровой политики можно выделить нормативные, правовые, материально-финансовые, организационные и информационные.

Государственная кадровая политика охватывает совокупность социально-экономических и политических задач, решение которых осуществляется на правовой основе. Вопросы государственной кадровой политики находят свое отражение в законодательных и иных правовых актах, содержащих нормы и положения, регулирующие те или иные кадровые аспекты. К ним относятся Конституция Республики Беларусь, законы, указы и распоряжения президента, постановления, программные и методические документы правительства, а также иные нормативные правовые акты, относящиеся к данной сфере государственного регулирования.

На основе государственной кадровой политики в каждом государственном органе, на государственном и частном предприятии может разрабатываться своя конкретная кадровая политика, вытекающая из целей, задач и основных функций соответствующего органа управления. Здесь кадровая политика проводится через аппарат (администрацию), его структуры и персонал. Государственная кадровая политика затрагивает все категории кадров, но для работников частных предприятий, общественных организаций, а в известной мере и для занятых на государственных предприятиях и в организациях, она не может быть столь же императивной, как для государственных служащих в органах власти.

Применительно к государственной службе кадровая политика определяет генеральное направление в работе с государственными служащими, общие и специфические требования к ним. Исходя из сущности кадровой политики на государственной службе ее главные приоритеты – обеспечение государственных органов кадрами государственных служащих высокого профессионализма, культуры и нравственности; эффективное использование кадрового потенциала; оптимальное сочетание преемственности кадров с их сменяемостью; служебное продвижение государственных служащих.

В качестве приоритетных направлений в кадровой политике предусматривается обеспечение стабильности деятельности госаппарата, определение более четкого механизма прохождения и прекращения госслужбы, оптимизация структуры и функций госорганов, совершенствование форм и методов подбора руководящих кадров, формирование кадрового резерва и подготовка состоящих в нем лиц для занятия руководящих должностей, приведение номенклатуры должностей госслужащих в соответствие с задачами социально-экономического развития и актуальными вопросами государственного управления.

Конечной целью кадровой политики на государственной службе является формирование профессионального, стабильного и сбалансированного по необходимым параметрам корпуса государственных служащих, способного эффективно, гибко, последовательно и экономично обеспечивать осуществление задач и функций государства.

М.Д. Осадчая, курсант факультета милиции Академии МВД Республики Беларусь

О СТАНОВЛЕНИИ ИНСТИТУТА ГРАЖДАНСТВА

Гражданская идея, т. е. представление о гражданине, наделенном определенным комплексом прав и обязанностей, возникла в VI–V вв. до н. э. Она была связана с тем регионом мира, где сформировалась наиболее высокая духовная культура: политическая мысль, формы государственной организации, искусство, литература и т. д. Речь идет об античных полисах, в частности об Афинах и Риме. Полис – первая в истории человечества форма сообщества, которую можно определить как гражданский коллектив.

Вполне понятно, что сложившиеся в условиях древнего полиса идеи гражданства, гражданственности и демократии претерпели весьма существенную трансформацию за более чем 2000-летнюю историю своего существования и развития.

Одним из признаков, отличающих государство от родовой организации, является территориальное деление подданных. Греческий полис и римская гражданская община этим признаком не обладали. Публично-правовое положение индивида было обусловлено его принадлежностью к гражданской общине (полису) и не определялось его местожительством. Индивид признавался гражданином только в своем полисе, а находясь вне него, он уже не считался гражданином. Этим и объясняется тесная привязанность гражданина к своей организации, так как только она могла гарантировать ему «существование в качестве гражданина – единственное тогда достойное человека существование» [1, с. 24].

Правами гражданства не обладали не достигшие совершеннолетия юноши, хотя и рожденные от граждан полиса (общины), а также женщины и старцы.