

буждении заявления (или иска) по установлению факта. Это означает, что такое заявление будет оставлено судом без рассмотрения, поскольку заявление подано лицом, не имеющим полномочий на его предъявление в суд. Иными словами – банк будет признан ненадлежащим заявителем.

Представляется, что в сложившейся ситуации целесообразнее обращаться в суд с исковым заявлением к потенциальному (фактически принявшему, но официально не оформившему) наследнику с требованием о взыскании суммы задолженности по кредитному договору. Но этого требования будет недостаточно, потому как в таком случае исковое заявление будет возвращено истцу по той причине, что указан ненадлежащий ответчик (так как не сын брал кредит). Поэтому, в резолютивной части, наравне с уже названным требованием, потребуется обозначить еще одно – установить факт принятия наследства сыном дебитора, а также обратить взыскание на то имущество, которое принято.

Обозначенный выход действительно имеет место быть. Уже упомянутое Постановление Пленума в п. 63 прописывает: «При рассмотрении дел о взыскании долгов наследодателя судом могут быть разрешены вопросы признания наследников принявшими наследство, определения состава наследственного имущества и его стоимости, в пределах которой к наследникам перешли долги наследодателя, взыскания суммы задолженности с наследников в пределах стоимости перешедшего к каждому из них наследственного имущества и т. д.». Буквальное толкование данного пункта указывает на то, кредитор по данному иску должен будет доказать, что есть наследственное имущество и что именно этим имуществом пользуется или пользовался наследник. Если это доказано не будет, то исковые требования удовлетворены не будут.

Наследник, не желающий признавать долг, может подать встречный иск к кредитору о непризнании принявшим наследство. Доказать это будет не сложно. Ответчику достаточно будет представить факты, свидетельствующие о том, что действия, фактически совершенные в отношении наследственной массы, были направлены не на принятие наследства, а были, например, вынужденной мерой, обусловленной, скажем, ссорой с женой, длительной командировкой и т. п. событиями.

Банку, при подобных действиях ответчика, предпочтительнее дополнить исковые требования требованием о признании имущества выморочным имуществом. Однако в рамках одного искового производства разрешить такой спор будет невозможно, в силу того, что по вновь сформулированным исковым требованиям ответчик будет другим (им будет государство).

Существует и другой вариант действий кредитора по взысканию долга. Например, банковской организации можно посоветовать обратиться в суд с исковым заявлением о признании имущества выморочным и об обращении на него взыскания. В этом случае будет осуществлен перевод долга на государство, так как ответчиком по данному иску будет Российская Федерация в лице управления федеральной налоговой службы по месту нахождения такого наследства. В свою очередь, УФНС (новый должник по кредитному договору) сможет предъявить требования из неосновательного обогащения к «некогда наследнику» и истребовать имущество из чужого незаконного владения, включая жилое помещение. Кроме того, налоговая служба вправе требовать уплаты процентов за пользование чужими денежными средствами (при условии, что они входили в наследственную массу) и ряд иных требований.

Если отойти от фабулы рассматриваемой ситуации и допустить, что наследников несколько, то интерес вызывает положение о солидарной ответственности получателей наследственного имущества. Установленная абз. 1 п. 1 ст. 1175 ГК, она предполагает право кредитора требовать уплаты долга от всех должников совместно, так и от любого из них в отдельности. Второй абзац названной статьи напротив, устанавливает ответственность долевою, что кажется более верным и справедливым.

На основании выше изложенного можно отметить следующее. В виду того, что формальное принятие наследства является необязательным для установления факта наследования, на практике могут возникать определенные правовые проблемы. Так, по смыслу гражданского законодательства, в отношении наследства наследник может принять наследство, не принимать его или отказаться от имущества наследодателя. Только одно из них (отказ от наследства) требует обязательного участия нотариуса, что, безусловно, является минусом, поскольку, в частности, способствует сложному механизму защиты прав кредиторов, нечеткому процессу выявления выморочного имущества. Для предотвращения этих проблем следует обязать наследников, совершать в отношении наследственной массы, строго установленные действия и урегулировать процедуру их совершения. Предполагается, что такие фактические действия должны быть правомерны, связаны с осуществлением правомочий собственника, должны быть документально подтверждены и быть достаточными по объему, чтобы сделать правильный вывод о воле наследника.

Список литературы

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. Постатейный комментарий к разделу V: «Наследственное право (под ред. П. В. Крашенинникова) / Статут. 2013. 123 с.
2. С.Ф. Афанасьев, А.И. Зайцев. Гражданское процессуальное право: учебник для бакалавров / М.: Издательство Юрайт, 2013. 655 с.

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Роганова Н.Ю., Чернышева О.А.

Владимирский государственный университет, Владимир, Владимирская область, vasilij.chert@gmail.com

В статье раскрывается понятие «трудовые ресурсы». Уделено внимание компонентам управления трудовыми ресурсами.

Без людей нет организации. Без нужных людей ни одна организация не сможет достичь своих целей и выжить. Несомненно, что управление трудовыми ресурсами является одним из важнейших аспектов теории и практики управления.

Трудовые ресурсы представляют собой трудоспособную часть населения страны, которая в силу своих возможностей (физических и интеллектуальных) способна создавать материальные блага или услуги. К трудовым ресурсам могут относиться люди занятые в экономике; также к трудовым ресурсам можно отнести людей, которые не заняты в экономике, но способны трудиться.

Управление трудовыми ресурсами на предприятии представляет собой деятельность, направленную на эффективное использование потенциала работников для достижения целей предприятия при этом основываясь на соблюдении интересов работников. Большое значение имеет профессионально-квалификационная структура занятого населения, отражающаяся в соответствующей сегментации рынка. Управление трудовыми ресурсами призвано решать следующие основные задачи: удовлетворение потребности в работниках; развитие работников, их должностного продвижения.

Развитие работников предприятия связано с проведением кадровой политики, которая заключается в следующем:

- планирование, привлечение, отбор, наем и размещение работников;
- развитие персонала;
- проводится аттестация и оценка уровня квалификации, продвижение по службе, выход на пенсию и увольнение, анализируется текучесть кадров;
- совершенствование организации и стимулирование труда, обеспечиваются социальные выплаты, безопасность на предприятии, осуществляются также действия по поддержанию и созданию благоприятного психологического климата.

При определении целей организации руководство должно определить необходимые для их достижения ресурсы. Необходимость в деньгах, оборудовании и материалах является вполне очевидной. Редко кто из руководителей упустит эти моменты при планировании. Потребность в людях тоже кажется вполне очевидной. К сожалению, зачастую планирование людских ресурсов ведется ненадлежащим образом, ему не уделяется того внимания, которого оно заслуживает (http://www.labex.ru/page/m_book_23.html [10.12.14 г.]).

Для того чтобы нанять того или иного работника на работу нужно определить задачи, которые он будет выполнять; нужно определить качества, которыми должен обладать работник и его квалификацию. Успешное управление предполагает, что работодатель способен уравновесить возлагаемые задачи на человека, учитывая его способности. Это позволяет поставить перед работником те задачи, которые он в состоянии решить благополучно.

Для руководителей предприятия необходимо знать причины увольнения работников, так как успешная работа предприятия может быть обеспечена стабильностью кадров. Если работник увольняется добровольно, то это несет не только финансовые потери, но также и создает плохую репутацию организации. Чтобы избежать добровольных увольнений, надо прислушиваться к замечаниям работников, определить, чем их можно заинтересовать. Такими стимулами могут быть размер заработной платы (т.к. в условиях современной рыночной экономики рынок труда входит в состав общего рынка факторов производства, на котором формируются различные формы денежного вознаграждения за пользование экономическими ресурсами, т.е., цена труда – зарплата, что доказывает необходимость стимулирования работников со стороны работодателя), создание благоприятных условий работы, льготы, продвижение по службе, поездки и т.д. (Курс экономической теории: Для системы переподготовки и повышения квалификации государственных служащих / М.А. Абрамова, Е.Г. Беккер, И.Ю. Беляева и др.: под общ. ред. А.Г. Грязновой, Н.Н. Думной, А.Ю. Юданова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Финансы и статистика, 2008. 640 с.).

Большинство организаций предпочитают проводить набор в основном внутри своей организации. Продвижение по службе своих работников обходится дешевле. Кроме того, это повышает их заинтересованность, улучшает моральный климат и усиливает привязанность работников к фирме. Согласно теории ожиданий в отношении мотивации можно полагать, что если работни-

ки верят в существование зависимости их служебного роста от степени эффективности работы, то они будут заинтересованы в более производительном труде. Возможным недостатком подхода к решению проблемы исключительно за счет внутренних резервов является то, что в организацию не приходят новые люди со свежими взглядами, что может привести к застою.

Регулярные проверки, то есть оценка качества работы побуждает работников выполнять свою работу лучше и постоянно совершенствовать ее. После оценивания качества работы руководство может повысить заработную плату, вынести какую-либо благодарность, повысить или понизить в занимаемой должности или прекратить трудовой договор.

Министерство труда России разрабатывает и реализует общую государственную политику в области труда, развития трудовых отношений на основе социального партнерства. Политика социального партнерства представляет собой определенную систему, которая призвана решать социально-экономические проблемы, возникающие между работниками и работодателями с помощью государственного регулирования. Такая государственная политика направлена на предотвращение и разрешение трудовых конфликтов, подготовку и переподготовку кадров.

Идеология социального партнерства предполагает:

- переговорный характер для того, чтобы разрешить разногласия;
- согласование условий и политики оплаты труда, распределения доходов;
- установление мер защиты интересов работников;
- участие работников в управлении через систему консультаций и коллективных договоров, профсоюзы (Коршунов, В.В. Экономика организации (предприятия). Теория и практика: учебник для бакалавров / В.В. Коршунов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2014. 433 с. Серия: Бакалавр. Базовый курс).

Таким образом, можно сказать, что управление трудовыми ресурсами это сложный процесс. Так как необходимо не только обеспечивать благоприятные условия для трудовой деятельности, но и всячески стимулировать работников, проводить аттестацию (качество работы). Также руководству предприятия необходимо знать компоненты управления трудовыми ресурсами, так как это поможет в выборе наемных работников. Для более легкого регулирования отношений между работником и работодателем стоит придерживаться идеологии социальной политики.

Список литературы

1. Коршунов В.В. Экономика организации (предприятия). Теория и практика: учебник для бакалавров / В.В. Коршунов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2014. 433 с. Серия: Бакалавр. Базовый курс.
2. Курс экономической теории: Для системы переподготовки и повышения квалификации государственных служащих / М.А. Абрамова, Е.Г. Беккер, И.Ю. Беляева и др.: под общ. ред. А.Г. Грязновой, Н.Н. Думной, А.Ю. Юданова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Финансы и статистика, 2008. 640 с.
3. <http://www.ereport.ru/articles/manage/manage06.htm> [23.11.14 г.]
4. <http://www.5rik.ru/think/Trudovye-resursy-page.htm> [23.11.14 г.]
5. http://www.labex.ru/page/m_book_23.html [10.12.14 г.]

Секция «Конституционное право», научный руководитель – Сумина Е.В.

КОНСТИТУЦИОННЫЙ СТРОЙ БОЛГАРИИ

Меньшиков М.Д., Сумина Е.В.

Южно-Уральский государственный университет (научно-исследовательский университет), Миасс, Россия,
thejke@yandex.ru

Государственный строй Болгарии определяется Конституцией Республики Болгарии как парламент-

ская республика. Государственная власть разделяется на законодательную, исполнительную и судебную. Официальный язык в Болгарии – болгарский. Традиционная религия в Болгарии – Православие.

Конституция Республики Болгарии – верховный закон Республики Болгарии, который учреждает её государственный строй. Ни один закон, указ президента или любой другой нормативный или административ-