

Таблица 2. Численность половозрастной структуры населения по Могилевской области (тыс. чел.).

Годы	Все насе- ление, тыс. чел.	мужчи- ны	жен- щины	Моложе трудо- способного возраста	Трудоспо- собного воз- раста	Старше трудоспо- собного возраста
1990	1275,1	594,4	680,7	309,7	693,6	271,8
1995	1244,6	583,3	661,3	288,7	677,0	278,9
1996	1238,2	581,1	657,7	281,8	678,1	278,3
1997	1231,5	578,1	653,4	274,0	679,0	278,5
1998	1222,1	574,6	647,5	265,8	680,8	275,3
1999	1213,5	571,6	641,9	255,8	686,3	270,9
2000	1208,6	569,3	639,3	248,0	693,3	267,3
2002	1200,9	565,6	635,3	239,1	700,0	261,8

Численность населения в 2001 году сократилась по сравнению с 1990 годом на 6%. Анализ показывает, что число мужчин в 2001 г. увеличилось на 0,4% – женщин же соответственно снизилось. На 1990 год лица, моложе трудоспособного возраста составляли 24,3%, трудоспособного – 54,4% и старше трудоспособного возраста – 21,3%. В 2001 году лица, моложе трудоспособного возраста составляли 19,9%, трудоспособного – 58,2%, старше трудоспособного – 21,9%. Оценка структуры трудоспособного возраста показана, что снизилось количество лиц в дотрудоспособном возрасте на 4,4%, что объясняется падением рождаемости в последние годы, а это в свою очередь влечет за собой уменьшение количества детей и подростков (до 14 лет). Значительно сократилось количество лиц предпенсионного возраста. Вместе с тем удельный вес лиц старше трудоспособного возраста возрос на 0,6%. В результате население по классификации ООН оценивается как старое, так как доля лиц в возрасте 65 лет и старше в 2001 году составила 21,9%, а критерий ООН – 7%.

Образовательный уровень должен соответствовать требованиям рыночной экономики. Ведь переход к рыночным отношениям предполагает серьезные изменения в системе воспроизводства кадров, особенно в вопросах подготовки и повышения квалификации руководящих работников. Только подготовленный, высококвалифицированный руководитель может не только применять новейшие технологии, но и оперативно реагировать на изменение рыночной конъюнктуры.

ПРОБЛЕМА КОНСЕРВАТИЗМА И НОВИЗНЫ ФУНКЦИЙ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Рудак И.К., аспирантка
УО «БГЭУ»

Конечный результат деятельности любого предприятия в значительной степени зависит от умелого руководства создавать условия для полной реализации

профессионального, делового, личностного потенциала каждого работника. При этом главным и первостепенным помощником в этом деле должна выступать хорошо организованная, компетентная служба управления персоналом.

Содержание деятельности кадровой службы отражается через реализацию функций системы управления персоналом. Последние представляют собой должностные обязанности работников подразделений системы управления персоналом, связанные с воздействием на персонал и выполняемые главным образом кадровой службой и линейными руководителями подразделений организации. В классическом менеджменте конца XX – начала XXI века можно выделить так называемые традиционные и новые функции кадровой службы.

Согласно Типовому Положению о кадровой службе предприятия (организации) от 18.12.1997 г. №118, к традиционным функциям можно отнести например, такие как: оформление приема, перемещения, перевода и увольнения работников в соответствии с требованиями законодательства и приказами руководителя организации; организация системы персонального учета, обработка поступающей информации по кадрам, ведение делопроизводство по кадровым вопросам, обеспечение сохранности документов; подготовка необходимых документов для назначения пенсий, пособий работникам и их семьям; участие в постоянном обучении руководителей и специалистов, подготовка, переподготовка, повышение квалификации рабочих; осуществление персонального и воинского учета работников; заказ, оформление, хранение и выдача трудовых книжек, и т.д. Следует отметить, как показывают исследования, свыше 61% функций действующих кадровых служб имеют учетный характер. Их содержание ограничивается в основном решением вопросов приема и увольнения работников, оформления кадровой документации.

Каков же характер и содержание так называемых современных функций кадровой службы, доминанта которых с полной уверенностью может позволить назвать совокупность данных подразделений службой управления персоналом? Назовем основные из них: формирование оптимального управленческого аппарата; контроллинг персонала; кадровый маркетинг; мониторинг персонала; антикризисное управление персоналом; проведение кадрового консалтинга; социальное партнерство.

К новым функциям кадровой службы можно также отнести и такие, как:

- объединение персонала на основе индивидуальных целей для достижения общих целей (прибыль и процветание предприятия);

- создание имиджа предприятия (организация), в поддержании которого участвует персонал;

- поддержание благоприятного психологического и морального климата и т.д.

Необходимо отметить, что на данном этапе развития отечественных предприятий для реализации новых функций целесообразно коренным образом изменить содержание работы ныне действующих кадровых служб. В свою очередь, появление современных функций рождает вопрос: новые функции кадровой службы это необходимость или излишество для предприятий (организаций) Республики Беларусь? Конечно, в идеале, предприятие должно стремиться к

тому, чтобы постоянно обновлять традиционные (в некоторой степени консервативные) функции. Однако, к сожалению (как показывают результаты ряда проведенных социологических исследований) на большинстве предприятий, на данный момент, возможно в силу некомпетентности сотрудников, нехватки денежных средств или вовсе не заинтересованности работников кадровых структур в развитии своего подразделения, этот аспект не рассматривается, более того, считается излишним. Служит ли это оправданием? Не пожалеет ли предприятие (организация) об этой «экономии» в будущем? Наверняка администрации предприятия, а особенно руководству кадровой службы следует сегодня задуматься об этом.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К РИСК-МЕНЕДЖМЕНТУ

Рымкевич В.В., к.э.н., доцент
БГЭУ

В современных рыночных отношениях концепции риска уделяется достаточно большое внимание. В условиях объективного существования риска и связанных с ним финансовых, моральных и др. потерь возникает потребность в определенном механизме, который позволил бы наилучшим из возможных способов, с точки зрения поставленных экономическим субъектом целей, учитывать риск при принятии и реализации экономических решений.

Управление рисками существенно отличается от обычных приемов, форм и технологий менеджмента. Это объясняется следующим:

1. Главной целью управления рисками является обеспечение прочного положения на рынке и стабильно устойчивых финансов организации при любых экономических, политических и социальных изменениях в стране;

2. В рамках управления рисками применяются в основном те управленческие инструменты, которые наиболее эффективны, производится превентивное предупреждение возможных затруднений при оперативном решении текущих проблем организации;

3. Главное в управлении рисками – ускоренная и действенная реакция на существенные изменения внешней среды на основе заранее разработанных альтернативных вариантов, предусматривающих различные трансформации в этой сфере в зависимости от ситуации;

4. В основе управления рисками лежит процесс постоянных и последовательных инноваций во всех звеньях и областях действий предприятия;

5. Управление рисками нацелено на то, что даже на грани кризиса можно было бы ввести в действие такие управленческие и финансовые механизмы, которые позволили бы выбраться из трудностей с наименьшими для предприятия потерями. Управление риском можно охарактеризовать как совокупность методов, приемов и мероприятий, позволяющих в определенной степени прогнозировать наступление рисковых событий и принимать меры к исключению или