

хвороб органів дихання, хвороб нервової системи та органів чуття.

За причинами смерті перше місце посідають хвороби системи кровообігу, друге — новоутворення, а третє — нещасні випадки, вбивства, самогубства.

Велику питому вагу в структурі невиробничого травматизму посідають події, викликані причинами соціального характеру — самогубства (21,7 %), вбивства та навмисні пошкодження (8,9 %), отруєння алкоголем та іншими речовинами (18,2 %).

Ставлення до невиробничого травматизму як до чогось другого-рядного не відповідає важливості цієї проблеми. Вплив показників травматизму на демографічну ситуацію майже не досліджується, проте він існує і набирає загрозливого характеру, про що наочно свідчать рівень та структура смертності населення, статево-вікова диференціація, зростання кількості інвалідів, особливо в працездатному віці.

Вживання своєчасних заходів протидії кризовим демографічним процесам потребує комплексного вирішення проблеми профілактики травматизму невиробничого характеру, розробки концепції державної політики у сфері забезпечення безпечної життєдіяльності населення, розробки відповідних державної та регіональних програм.

ЛІТЕРАТУРА

1. Концепція (основи державної політики) національної безпеки України // Відомості Верховної Ради України. — 1997. — № 10. — Ст. 85.
2. Статистичний щорічник України за 1999 рік / Держкомстат України. — К.: Техніка, 2000. — 648 с.
3. Населення України, 1998 рік / Держкомстат України. — К., 1999. — 466 с.

**Панченко А. С.,
Ракова Л. Н.,** ст. преп.
Восточноукраинский национальный университет

АНАЛИЗ ВОСТРЕБОВАННОСТИ ВЫПУСКНИКОВ СПЕЦИАЛЬНОСТИ «УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ»

Высшее образование — это отрасль экономики, которая готовит специалистов (товар для рынка труда) для управления системами, подсистемами, людьми, технологическими процессами, а

также научными исследованиями в отраслях хозяйства и знаний и других сферах деятельности общества. Система образования не выпускает полностью готовых профессионалов, но основа профессионализма как подготовки личности к самореализации через дальнейшую профессиональную деятельность закладывается именно в процессе образования. Эффективность же реализации и востребованность вчерашних абитуриентов, сегодняшних выпускников мы можем отследить уже сегодня. Кафедра «Управления трудовыми ресурсами и экономической теории» в 2000 году выпустила своих первых выпускников-специалистов по управлению персоналом, и уже сегодня мы знаем, что пять лет назад они не напрасно выбрали именно эту специальность.

На протяжении десятилетий в отечественной экономике господствовал технократический подход к хозяйствованию на уровне предприятия, когда во главу угла ставились производственные планы, бюджеты, административные распоряжения. Кадровая политика как таковая во многом была прерогативой государственных органов. Монополизм в сфере труда в целом привел к снижению трудовой мотивации и производительности.

В современных условиях это положение меняется. Вложения в человеческие ресурсы и кадровую работу становятся долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания предприятия. Управление людьми имеет важное значение для всех организаций — больших и малых, коммерческих и некоммерческих, промышленных и действующих в сфере услуг. Без людей нет организации. Без нужных людей ни одна организация не сможет достичь своих целей и выжить. Человек является важнейшим элементом производственного процесса на предприятии. Финансовые средства, капитал для осуществления новых инвестиций при создании нового предприятия можно получить на рынке капиталов. Найти же компетентных сотрудников намного сложнее.

Чем выше уровень развития работника с точки зрения совокупности его профессиональных знаний, умения, навыков, способностей и мотивов к труду, тем быстрее совершенствуется и более производительно используется вещественный фактор производства. Опыт зарубежных предприятий показывает, что успех сопутствует тем компаниям, которые ориентируются на перспективу инновационного управления трудом. Ведущие корпорации предлагают работникам взамен стабильности занятости, вознаграждения и жестких организационных структур создание условий для повышения квалификации, непрерывного самосовершенствования, расширения полномочий работников в принятии

хозяйственных решений. Это означает поворот менеджмента труда к формированию новых моральных ценностей, разделяемых всем персоналом компании. В развитых странах само выражение «кадры» сначала было заменено на «персонал», а в 70-х годах нашего столетия в употребление прочно вошел термин «человеческие ресурсы», который отражает экономическую целесообразность капиталовложений в человека, развитие его умений, навыков и способностей.

Сформировавшиеся в экономике Украины на протяжении десятилетий кадровые службы предприятий обслуживали систему административно-командного руководства экономикой, осуществляя при этом преимущественно учетные функции, не отвечая за эффективное использование труда и развитие кадров. Отделы занимали отчужденное положение на предприятии. В них ощущалась явная нехватка профессиональных работников, а занятые кадры не имели высокого престижа и соответствующего стимулирования труда. Кадровые службы не в состоянии были решать такие задачи как комплексное воспроизводство персонала, повышения качества человеческих ресурсов, обеспечение регулярного притока профессионалов и поддержание новаторской атмосферы. Чтобы оказаться на уровне новых требований в кадровой политике и в целом требований оптимального использования труда, службы управления персоналом нуждаются в расширении полномочий, укомплектовании их квалифицированными сотрудниками-экономистами и юристами по труду, социологами и психологами, и в первую очередь «свежую струю» здесь могут внести именно наши выпускники.

В командно-административной системе, при жестком планировании и централизованном финансировании отделы кадров занимались в основном организационно-оформительской работой. *Сегодня ситуация резко меняется.* Работать приходится в новых условиях, для которых характерна жесткая конкуренция во всех ее проявлениях, в том числе за качества и профессионализм рабочей силы. Условия деятельности любой фирмы все настойчивее диктуются рынком, а его конъюнктура предъявляет персоналу множество новых, не известных ранее требований, среди которых быстрая реакция на спрос, борьба за потребителя, умение приспосабливаться к частым изменениям структуры производства и функциональных обязанностей, психологическая устойчивость. Высокий динамизм коммерческой деятельности заставляет каждого работника постоянно заботиться о повышении своей квалификации, а учеба персонала в условиях рыночной экономики су-

щественно отличается от подготовки кадров в бывших отраслевых институтах повышения квалификации. Значительно усложняется система мотивации и стимулирования работников.

Становится преобладающей точкой зрения, что решающей предпосылкой конкурентоспособности является человеческий потенциал.

Руководители предприятий обязаны осознать настоятельную необходимость отказа от традиционной кадровой политики, основанной на авторитарных принципах, и перехода к политике управления человеческими ресурсами, формирования новой производственной культуры, ориентированной на человека.

В настоящее время между службами и отделами предприятия возникло своеобразное разделение труда по управлению кадрами. Вместе с тем ни один отдел или подразделение не несет ответственности за общую политику предприятия в управлении кадрами. Кадровые работники фактически не несут ответственности за конечный результат деятельности предприятия. Их практическое влияние на эффективность работы предприятия минимально, а престиж среди других служб крайне низок. Существует, таким образом, серьезное противоречие между растущей объективной потребностью в обеспечении функций управления кадрами и реальным состоянием служб, отвечающих за это. В современных условиях необходима их действенная перестройка, использование комплексного подхода к определению функций и структуры служб персонала.

Успех деятельности любой фирмы зависит от наличия квалифицированных специалистов, сегодня это понимает каждый украинский предприниматель. Все больше работодателей делают ставку на умелый подбор персонала, и в этот момент возникает спрос на специалистов по управлению трудовыми ресурсами. Наши выпускники обладают самыми свежими знаниями в этой области. Важную роль в процессе их трудоустройства играет молодежное кадровое агентство «Персонал» кафедры «Управления трудовыми ресурсами», практически 80 % наших выпускников сегодня трудоустроено. Возможно, их знания позволят усилить роль кадровых служб в системе управления, привести их в соответствие с требованиями современного производства, изменив функции и характер работы кадровых служб.