

ного образования и не работающих по избранной в вузе специальности. Число таких студентов из года в год возрастает, в связи с тем, что расширен прием студентов на первый курс за плату. Многие из них пришли в вуз с мечтой получить специальность и найти для себя на предприятиях АПК серьезную работу. И, конечно же, если в момент поступления они не работают на таких предприятиях, мечта их может не сбыться: вуз отчисляет их, как не работающих по специальности или же заполучив фиктивные документы о своей работе во время учебы (а это иногда имеет место в жизни) они оканчивают обучение, но боятся работы на предприятиях АПК. Введение производственной практики для таких студентов будет способствовать, на наш взгляд, повышению качества их обучения.

Непременным условием улучшения обучения будущих специалистов учетного профиля является переход к проведению всех лабораторных занятий по бухгалтерскому учету на компьютерах. Внедрение такой технологии обучения позволит повысить культуру ведения бухгалтерского учета, обогатить его содержание и даст возможность проводить более глубокий анализ хозяйственной деятельности предприятий и на основе этого принимать более грамотные обоснованные решения.

Дальнейшее повышение качества подготовки специалистов для АПК немислимо без совершенствования аттестации обучающихся. Привычную для всех систему экзаменов и зачетов пора уже заменить, на наш взгляд, системой приема тестов, которая широко применяется в передовых зарубежных вузах. Она предполагает подготовку каждым студентом письменных или устных ответов по основным вопросам курса и оценку его знаний по сумме баллов, полученных при собеседовании преподавателя и студента или же при проверке представленных письменных материалов.

Введение такой системы избавит всех студентов от надежды получить оценку по профилирующей дисциплине в результате ответа на "счастливый билет" и будет способствовать системному и основательному изучению вопросов, предусмотренных учебными программами.

В.В. Голенков,

А.А. Липский,

М.Э. Печуренко

Республиканский институт повышения квалификации (Минск)

Ж.К. Голенкова

НИИ ЭВМ (Минск)

ИНСТРУМЕНТАЛЬНАЯ КОМПЬЮТЕРНАЯ СИСТЕМА TESTER ДЛЯ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА СПЕЦИАЛИСТОВ

Инструментальная система компьютерного тестирования TESTER представляет собой легко адаптируемый к конкретным условиям профессиональный инструмент проверки наличия необходимых черт личности (в том числе и способностей) и необходимого набора знаний для работы в той или иной области.

Система предназначена: для автоматизированного создания и легкого изменения компьютерных вариантов различных тестов без помощи программистов; проведения компьютерного опроса или тестирования; выполнения функций автоматизированного банка информации; интерпретации имеющихся в системе данных в различных формах; статистической обработки имеющихся в системе данных.

С помощью системы возможно создание: опросников (в том числе психологических тестов; экзаменаторов - тестов, предназначенных для проверки знаний; анкет); средств помощи психологам для обработки проективных тестов; методик, использующих анимацию, например, для получения характеристик различных реакций.

Система TESTER была создана в связи с тем, что в существующих широко распространенных средствах компьютерного тестирования не автоматизированы многие необходимые в практической работе задачи. В очень многих компьютерных тестах имеются различные ошибки как в вопросах, так и в обработке результатов. Эти ошибки часто с трудом обнаруживаются пользователем и ему их невозможно исправить.

В каждом конкретном случае необходим не только свой набор тестов, но и свой вид и содержание интерпретации. В подавляющем большинстве случаев не существует необходимого готового набора тестов, а рассчитывать на удовлетворение конкретных требований к интерпретации просто нереально.

В сферах подготовки специалистов и обеспечения их эффективной профессиональной деятельности инструментальная система компьютерного тестирования TESTER может использоваться как средство контроля знаний в процессе профессиональной подготовки специалистов; как средство получения данных об эффективности и качестве подготовки специалистов; как средство аттестации; как средство диагностики профессионально значимых психологических качеств; как инструмент для работы с учащимися и трудовыми коллективами.

Основными достоинствами использования системы TESTER являются:

1. Возможность оперативного создания необходимых в данный момент профессиональных компьютерных психологических тестов, анкет, экзаменаторов без использования программистов.

2. Возможность автоматического формирования заданий ("билетов") при проведении экзамена, аттестации для различных категорий испытуемых по нескольким критериям.

3. Возможность хранения накапливаемых данных и получения в любой момент их интерпретации по различным аспектам.

4. Возможность одновременного хранения анкетных данных, успеваемости, психологической информации.

5. Эффективная защита от несанкционированного доступа.

6. Возможность использования в тестах различных способов ответов на вопросы (выбор одного или нескольких из предлагаемых готовых вариантов, ввод текста ответа с клавиатуры, непосредственное указание ответа на рисунке с помощью мыши, нажатие в нужный момент времени определенных клавиш).

Система TESTER позволяет хранить результаты тестов и экзаменов по нескольким датам и, следовательно, проводить сравнение результатов, оценивать прогресс или регресс испытуемого по данному параметру. Таким образом можно делать выводы в том числе и об эффективности работы той или иной системы образования, подготовки кадров.

Система позволяет совместно использовать в одном обследовании несколько тестов различного типа вместе, сочетать оценки пригодности того или иного испытуемого к данному виду деятельности и его уровня подготовленности.

Предусмотрена возможность получения и использования различных норм оценок для конкретных профессиональных областей и оперативного уточнения этих норм.

В настоящее время в системе TESTER разработано более восьмидесяти психологических тестов, анкет и других средств.

Е.В. Липень
БГЭУ (Минск)

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Традиционной для экономической науки является проблема влияния качеств работника на производительность труда. Часто для определения возможностей участия человека в экономических процессах используются понятия *“рабочая сила”* и *“человеческий капитал”*. Под рабочей силой принято понимать способность человека к труду, т.е. совокупность его физических и интеллектуальных данных, которые могут быть применены в производстве. Человеческий капитал рассматривается как совокупность знаний и навыков, которыми обладает работник и которые приобретены им благодаря образованию и профессиональной подготовке, включая сноровку, приобретаемую с опытом работы (т.е. соотносится с понятием *“квалификация”*).

Однако, данные понятия не в полной мере соответствуют реалиям современной экономики, когда качество *“человеческого фактора”* приобретает все большее значение. Целесообразно использовать термин *“человеческие ресурсы”*, характеризующий с качественной, содержательной стороны кадровый состав или весь персонал предприятия, рабочую силу или трудовые ресурсы отрасли, региона, территории, страны в целом. Наряду с традиционными признаками, которые присущи персоналу, рабочей силе, трудовым ресурсам, *“человеческие ресурсы”* включают способность к творчеству и потенциальные возможности всестороннего развития работников, общую культуру и нравственную надежность, определенный эффект кооперации и самоорганизации (коллективные формы организации труда и принятия решения, *“кружки качества”*, *“дух команды”* и т.д.), совершенствование трудовых взаимоотношений, мотивацию, предприимчивость и др.