

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.

Следовательно, можно рассмотреть такое понятие как “*качество человеческих ресурсов*”, которое представляет собой совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих в себя квалификацию и личностные характеристики работника.

В качестве основных элементов, определяющих качество человеческих ресурсов, можно выделить следующие:

1. физиологические характеристики (возраст, здоровье, спортивная);
2. умственные (или психические) способности, творческий потенциал;
3. нравственность и умение работать в коллективе, адаптивность;
4. активность, инновационность, гибкость;
5. организованность, мобильность;
6. мотивируемость;
7. профпригодность, профориентированность, компетентность;
8. ответственность.

Показатели, характеризующие данные элементы, могут относиться как к отдельному человеку, так и к персоналу предприятия или населению страны в целом.

Вопросы повышения качества человеческих ресурсов занимают основное место в решении проблемы конкурентоспособности национальной экономики в целом. Особенностью современного состояния белорусской экономики является то, что в ней процессы рыночных преобразований совпали по времени с необходимостью преодоления значительной отсталости в сфере НТП. Работник стал полностью зависим от колебаний спроса и предложения на рынке труда. Вместе с тем отмечается существенное снижение профессионально- квалификационного уровня рабочих, особенно молодых, падение трудовой и производственной дисциплины, нежелание интенсивно работать из-за отсутствия мотивации к труду, защищённости. Часто руководителям предприятий недостаёт компетентности, управленческой культуры, психологической устойчивости, умения работать в кризисных ситуациях.

Под воздействием НТП происходят изменения в содержании труда, увеличение уровня его технической вооружённости, совершенствования профессионально- квалификационной структуры кадров, проявление прогрессивных форм организации труда. В связи с этим предъявляются новые требования к профессиональным знаниям работников (рабочим, специалистам, руководителям), к их профессионально- квалификационной структуре. Современному высокотехнологическому производству необходим молодой работник с хорошим здоровьем, с постоянно растущим уровнем общего и профессионального образования, квалификации без излишне мешающего нововведениям опыта, адаптированный к быстро изменяющимся условиям производства, высоко мобильный, готовый при необходимости освоить новую для себя профессию в соответствии с требованиями современного рынка труда, владеющий несколькими специальностями.

Необходимо помнить, что важнейшим принципом управления че-

ловческими ресурсами является обеспечение ответственности каждого сотрудника за результаты своего труда, каждый сотрудник обязан знать кому он подчинен и от кого может получать указания. С учетом этого на первый план в кадровой политике предприятий должны выдвигаться инициатива, ответственность, самостоятельность в принятии решений, компетентность и широта знаний, владение смежными специальностями, навыки общения с людьми, умение работать в коллективе. Причем эти требования относятся не только к административному и инженерно-техническому персоналу, но и к представителям рабочих профессий. Иными словами, требуется такое образовательное развитие работника, которое обеспечит опережение существующей в каждый момент времени востребованности знаний и умений путем собственной познавательной активности всего штата работающих.

Однако, как показывает анализ состояния профессионального обучения кадров на производстве, нынешняя система внутрипроизводственного обучения не в полную меру обеспечивает непрерывность совершенствования профессионального уровня кадров. В этих условиях внутрипроизводственное обучение кадров должно быть ориентировано на достижение каждым работником высокого профессионализма, компетентности, высокой конкурентоспособности, устойчивого положения на рынке труда, что должно быть подкреплено принятием Положения о внутрипроизводственном обучении персонала и финансовой поддержкой. Следует разработать государственную систему защиты профессионализма квалифицированных работников, ввести государственные профессиональные стандарты, организовать психологическую поддержку, а также проводить комплексные научные исследования в этой области и существует необходимость ее дальнейшего развития. А руководителям предприятий и кадровых служб необходимо помнить, что "никакая теория, программа или правительственная политика не могут сделать предприятие успешным; это может сделать только люди" (А.Морита).

Л.И. Богатикова

Гомельский госуниверситет им. Ф. Скорины

МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОБУЧЕНИЯ ВЕДЕНИЮ ДИСКУССИИ И ДИСПУТОВ

Главной характеристикой общения как всеобщей формы взаимодействия является речевое воздействие коммуникантов друг на друга, направленное на достижение взаимопонимания между ними, побуждение к активной деятельности, оказание влияния на образ мыслей и стимулирование вербальных и других действий и поступков в соответствии интенцией говорящего.

Структура дискуссии довольно сложна и обусловлена прагматической ситуацией убеждения: уговаривание посредством аргументирования, что определяется различными речевыми актами, типа "возражение", "отрицание", "опровержение", "отказ", "настаива-