

$Q_i$  — количество  $i$ -го ресурса, необходимого для производства единицы  $j$ -го продукта;

$P_i$  — мировая цена  $i$ -го ресурса,

$K$  — множество товаров на “входе” экономической цепочки (экспортируемые товары, которые прямо или опосредованно используются для производства  $j$ -го продукта).

Сопоставляя затраты-нетто на производство  $j$ -го продукта с его мировой ценой можно судить об эффективности той или иной схемы решения продовольственного вопроса. В случае, если мировая цена превышает затраты-нетто на производство единицы продукта и обеспечивает получение в отрасли средней нормы прибыли, уместно говорить об устойчивом преимуществе самообеспечения данным продуктом. Невыполнение второго условия определяет неустойчивость преимущества самообеспечения.

Если затраты-нетто превышают мировую цену продукта, но на величину меньшую, чем амортизационный фонд по всей технологической цепочке, ситуацию можно охарактеризовать как временное преимущество. При несоблюдении этого условия, оценка однозначна — решение продовольственного вопроса за счет собственного производства неэффективно.

Экономическая оценка по приведенной схеме должна стать основным элементом государственной политики поддержания доходов агропроизводителей и, прежде всего, ценообразования в аграрном секторе.

<http://edoc.bseu.by>

**Н. Ю. Бербасова**

*Могилевский машиностроительный институт*

## **ОЦЕНКА И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОТБОР КАДРОВ**

В условиях перехода к рыночным отношениям в Республике Беларусь коренным образом изменяется характер функционирования систем управления экономикой. Образовался вакуум в механизме хозяйствования, ощущается недееспособность старых управленческих структур. Создаваемые новые организационные структуры пока не оказывают должного влияния на ход событий. В наличии дефицит знаний, опыта, компетенции кадров во всех звеньях хозяйственного управления. Особо обострился дефицит производственной, экономической, правовой, управленческой, нравственной культуры в секторах малого бизнеса, предпринимательства, коммерции. Все это сдерживает стабилизацию экономики Беларуси.

Отсюда вытекает три основных проблемы:

1. Оценка и профессиональный отбор кадров
2. Организация обучения менеджеров

3. Развитие в Республике Беларусь фирм, занимающихся кадровым консалтингом.

Что касается оценки и профессионального отбора кадров, то она должна основываться на следующих принципах: объективность, своевременность, комплектность и результативность. Принцип объективности заключается в адекватности исходных параметров работника. Принципы своевременности, результативности, комплектности требуют, чтобы исходные параметры были своевременно и в полном объеме представлены и использованы.

В настоящее время существуют следующие методы оценки качеств работника:

1. Метод экспертных оценок;
2. Метод психодиагностических испытаний;
3. Метод деловых игр;
4. использование личностно-квалификационных моделей;

Пригодность работников к любой деятельности традиционно оценивается методом сравнения характеристик работников и соответствующих нормативных требований, предъявляемых должностью.

Практическая реализация задачи определения пригодности работника к той или иной деятельности целесообразна на основе разработки автоматизированной системы диагностики психологических и профессиональных качеств личности. Относительно организации обучения менеджеров в настоящее время в Республике Беларусь отсутствует система государственной базовой подготовки менеджеров. В вузах предпочтение отдается обучению организаторов производства, незначительны шаги по выпуску менеджеров различных профилей.

Последипломное обучение кадров рыночной экономике также находится не на должном уровне. Чаще всего это краткосрочные курсы, семинары, где интерес руководителей больше сосредоточен на вопросах налогообложения, системе издержек, а не вопросах управления, оценки и отбора кадров.

Искажена система знаний об оптимальных формах социально-психологического обучения, умении устанавливать деловые контакты, вести деловые переговоры и руководить коллективной деятельностью людей. Что касается труда белорусского менеджера, то у подавляющего большинства работников бывшего народно-хозяйственного комплекса нет ни опыта, ни полезных представлений об этой области человеческой деятельности. Отсюда следует, что перед преподавателями стоит задача: сформировать благоприятные для успешного обучения установки на процесс усвоения научного знания и реорганизовать систему предшествующих субъективных знаний.