

ми, способ самовыражения и самоосуществления личности в жизни, включенной в экономические отношения не только производства, обмена и распределения, но также сбережения и потребления.

Распределение всех имеющихся у человека ресурсов происходит в соответствии с двумя основными векторами экономической активности.

Под **«активностью потребления»** мы понимаем использование имеющихся ресурсов на собственное единовременное благо, а под **«активностью инвестирования»** использование имеющихся ресурсов с целью получения максимальной долгосрочной экономической выгоды.

Анализ литературы (контент-анализ более 300 экономических и психологических источников, а также самоотчетов отчетов бизнесменов о путях достижения ими высоких экономических результатов) позволил нам выделить основные группы имеющихся у человека ресурсов: денежные средства (включая материальные ценности), время, интеллектуальный потенциал, опыт и навыки, физические и психологические усилия.

Для эмпирической проверки гипотезы о модели экономической активности на основании экспертных оценок (успешные бизнесмены, экономисты, психологи, практикующие в сфере бизнеса) и эмпирической проверки был разработан (с соблюдением всех необходимых проверок на надежность и валидность) «Опросник экономической активности».

Результаты, полученные при помощи данного опросника на выборке более 500 человек (мелкие и средние предприниматели, наемные работники разного уровня управленческой лестницы от топ-менеджеров до рядовых сотрудников ведущих предприятий Пермского края, работники сферы торговли и транспортной промышленности, производства и продаж примерно в равных пропорциях в возрасте от 35 до 60 лет) показывают довольно четкую факторную структуру экономической активности (конфирматорный факторный анализ: $\chi^2/df = 1,99$; RMSEA = 0,079). Таким образом можно констатировать относительно высокую пригодность модели экономической активности для смешанной выборки работающих людей взрослого возраста. При этом, что особенно важно, уровень развития экономической активности показал довольно высокие корреляции с различными показателями эффективности профессиональной деятельности: уровнем заработной платы ($r = 0,39$, $p = 0,000$), собственной удовлетворенностью ($r = 0,43$, $p = 0,001$) и оценкой руководства ($r = 0,69$, $p = 0,002$).

Данные факты позволяют рассматривать экономическую активность в качестве одной из профессионально важных компетенций специалистов различных профессий.

МЕТОДЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОТРЕБНОСТИ В КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРАХ

Б. С. Сайфидинов
Екатеринбург

Определение потребности производственных и непроизводственных отраслей хозяйства в квалифицированных рабочих и специалистах на плановый период является центральной и в методологическом отношении наиболее сложной проблемой кадровой политики.

Методика определения потребности в квалифицированных кадрах должна обеспечивать возможность расчета требуемой численности рабочих (по основным профессиям) и специалистов (по группам специальностей) в отраслевом и территориальном масштабах с учетом потребностей хозяйства, сбалансированной с численностью трудоспособного населения страны в целом и отдельных территориальных единиц (областей, районов, крупных городов). В этой связи исключительно важно обоснование методов, позволяющих достаточно точно определить отрасль (территорию), численность и уровень подготовки требуемых квалифицированных кадров.

Для определения потребности в квалифицированных кадрах используются в основном следующие методы: нормативный (нормативов насыщенности, штатный штатно-номенклатурный, штатно-нормативный), балансовый, экономико-математического моделирования, экспертных оценок, сравнения (с предприятием-образцом и зарубежным аналогом).

Использование нормативного метода при определении потребности в квалифицированных кадрах предполагает расчет общей численности работников (рабочих и специалистов отдельно) на основе планируемого объема производства (продукции, работ, услуг) и прогрессивных норм выработки.

На основе исчисленной общей потребности в квалифицированных кадрах на плановый период определяется дополнительная потребность как разность между общей численностью в плановом периоде и ожидаемой (фактической) за предшествующий период.

Нормативный метод определения общей потребности в квалифицированных кадрах целесообразно использовать при разработке перспективных и долгосрочных планов (на 5, 10 и 20 лет). Недостаток этого метода состоит в необходимости постоянного пересмотра всей системы норм и нормативов, что является сложным и трудоемким процессом. Использование нормативного метода при определении потребности всего хозяйства, отрасли или региона в специалистах предполагает наличие следующих нормативных документов: квалификационных характеристик (моделей специалистов), типовых штатов и структур управления, номенклатур должностей, нормативов (коэффициентов) насыщенности специалистами отраслей производственной и непроизводственной сфер и др.

Наряду с методом нормативов насыщенности для определения потребности в специалистах используют штатный, штатно-номенклатурный и штатно-нормативный методы.

Штатный метод предполагает использование типовых схем управления производством и типовых штатных расписаний. Достоинство этого метода состоит в простоте и незначительной трудоемкости расчетов, недостаток – в перенесении сложившихся пропорций в штатных расписаниях на перспективу и в слабом учете изменяющихся потребностей производства.

Штатно-номенклатурный метод предполагает определение дополнительной потребности в специалистах на основе сопоставления штатных расписаний и номенклатур должностей. Этот метод может обеспечить достаточную точность определения дополнительной потребности в специалистах при условии наличия научно обоснованных организационных структур управления и номенклатур должностей, наиболее полно отражающих характер и сложность выполнения работ специалистами на различных уровнях управления.

Использование штатно-нормативного метода для определения потребности в специалистах основывается на системе норм и нормативов обслуживания, управления, управляемости, нормативов численности специалистов, устанавливаемых в целом по отрасли или по функциональным подразделениям. Общая потребность определяется делением объема работ в плановом году на норматив нагрузки на одного работника. Этот метод целесообразно использовать для определения потребности в специалистах отраслей непроизводственной сферы (просвещение, здравоохранение, культура и т. д.), а также в других отраслях хозяйства, где существует возможность четко определить объем работ для конкретного специалиста и установить нормы его труда (например, при обслуживании специалистами сложных систем машин и автоматизированных линий).

Перечисленные методы целесообразно использовать при планировании развития кадров на перспективный период до 5 лет.

Балансовый метод используется для установления соответствующих пропорций, увязывающих потребности в квалифицированных кадрах и возможности системы образования, и реализуется путем разработки системы балансов: вводного трудовых ресурсов; дополнительной потребности в рабочих и служащих и источников ее обеспечения; потребности в подготовке квалифицированных кадров; привлечения молодежи на учебу и работу.

Экономико-математические методы позволяют с наибольшей точностью обеспечить увязку всех сторон процесса планирования кадров и выбрать наиболее оптимальное реше-

ние. Преимущества экономико-математического моделирования в наибольшей степени реализуются в рамках автоматизированных систем правления. Недостатками рассматриваемых методов являются сложность формализации изучаемых явлений и необходимость определенных упрощений важных факторов, влияющих на процесс формирования квалифицированных кадров.

Практика показывает, что специалисты, имеющие высокую квалификацию и длительный стаж работы, могут достаточно точно определить корректирующие коэффициенты, позволяющие внести поправки в показатели развития кадров, исчисленные на основе статистических моделей. В этой связи методы математической статистики следует дополнить методом экспертных оценок. Этот метод можно использовать для установления удельного веса специалистов в конкретной группе специальностей.

Суть метода сравнения состоит в том, что на основе анализа развития явлений и процессов в высокоразвитой системе в целом осуществляются проектировки для менее развитой системы. Например, при сопоставлении уровней развития высшего образования по отдельным экономическим районам за основу (эталон) долгосрочной перспективы подготовки специалистов берут район или город с наибольшим по стране уровнем насыщенности специалистами. Определенный интерес может также представить сравнение уровней насыщенности специалистами в нашей стране и в высокоразвитых государствах мира.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ УЗБЕКИСТАНА

**Б. С. Сайфидинов,
И. Х. Насриддинов**
Екатеринбург, Ангрэн

Еще в 1997 г. впервые на всем постсоветском пространстве в Узбекистане была начата широкомасштабная Национальная программа по подготовке кадров, включавшая в себя программу строительства и оснащения учебным оборудованием современных зданий профессиональных колледжей и академических лицеев. К сегодняшнему дню их построено около 1,5 тысячи. С 2004 г. реализуется программа развития школьного образования, в рамках которой построено новых, капитально реконструировано и отремонтировано более 4,5 тыс. школ. На развитие и содержание системы образования страна расходует около 50% своего государственного бюджета.

Узбекистан после распада союза на отдельные государства параллельно с модернизацией экономики приступил к широкомасштабной реформе в образовательной системе республики.

Основная цель реформирования образования в Узбекистане – подготовка высококвалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориентированного в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности; удовлетворение потребностей личности в получении соответствующего образования.

Решение задачи коренного улучшения системы профессионального образования, качества подготовки работников в тесной взаимосвязи с развитием фундаментальной и прикладной науки имеет определяющее значение для будущего страны. Оно предполагает совместные усилия академического и педагогического сообщества, государства, предпринимательских кругов.

Узбекистан одним из первых из постсоветского пространства, начиная с 1992 г., перешел на метод тестирования для приема в высшие учебные заведения страны.