

Экономические расчеты в данном случае проводятся с применением программных средств и минимальным действием человеческого фактора.

**Модели ограниченной экспертной оценки** основаны на применении статистических методов с последующей корректировкой на основании неких качественных параметров. Например, балльное значение рейтинга может быть скорректировано на несколько баллов в зависимости от мнения кредитного инспектора.

**Модели непосредственно экспертной оценки** используются банками при определении кредитоспособности крупных и средних заемщиков. Экономисты рассчитывают эти показатели индивидуально по каждому заемщику.

Преимуществом данных моделей является их высокая степень адаптации к изменяющейся макроэкономической ситуации в стране. При улучшении (ухудшении) общей экономической обстановки банку необходимо лишь внести корректировки в нормативные значения показателей, разбивающие их на категории, либо изменить величину суммы баллов, необходимых, чтобы отнести заемщика к тому или иному классу кредитоспособности.

Еще одной из существенных проблем при оценке кредитоспособности заемщика выступает достоверность информации, без которой невозможно реально и эффективно оценить степень риска будущих финансовых вложений кредитных ресурсов в тот или иной хозяйствующий субъект. Данная проблема может быть вызвана рядом причин объективного и субъективного характера. Нельзя исключать и сознательное искажение внутренней и внешней информации ее составителями с целью обмана пользователей в отношении финансовой устойчивости и доходности деятельности хозяйствующего субъекта.

От того, какого качества и достоверности информация представлена заемщиком в банк или получена самим кредитором, во многом зависит оценка вероятности выполнения заемщиком кредитных обязательств. В связи с этим эффективно было бы создание специализированных организаций, которые вместо банков занимались исключительно оценкой кредитоспособности заемщиков, тем самым освобождая их от этой работы, после чего передавать им готовые результаты оценки.

Эти организации могли бы создаваться в виде кредитных рейтинговых агентств, в форме акционерного общества. Контрольный пакет акций этих обществ принадлежал бы государству в целях эффективного управления и контроля за их деятельностью. Их деятельность в общем виде могла бы состоять из следующих этапов:

- 1) получение заявки на оценку кредитоспособности от банка либо от самого потенциального заемщика;
- 2) сбор необходимой для оценки информации;
- 3) оценка кредитоспособности заемщика кредитными экспертами;
- 4) передача результатов оценки в банк;
- 5) получение агентством вознаграждения за проделанную работу.

Для банка пользование услугами таких организаций было бы интересно по ряду причин.

Во-первых, банки освободили бы себя от работы по оценке кредитоспособности клиента, которая требует наличия квалифицированных работников, экспертов, затрат рабочего времени.

Во-вторых, банк получал бы результаты, реально и эффективно оценивающие кредитоспособность клиента и степень риска будущих финансовых вложений кредитных ресурсов в тот или иной хозяйствующий субъект. Эффективность результатов обуславливалась бы наличием у рейтинговых агентств опытных экспертов, специального программного обеспечения, сформированных кредитных историй обо всех заемщиках.

#### **Список цитированных источников**

1. Лаврушин, О.И. Банковское дело: современная система кредитования: учеб. пособие / О.И. Лаврушин, О.Н. Афанасьева, С.Л. Корниенко; под ред. О.И. Лаврушина. – М.: КноРус, 2008. – 264 с.
2. Лысюк, Р.С. Методики анализа и оценки кредитоспособности клиентов банка / Р.С. Лысюк, Щуплова Н.С. // Бухгалтерский учет и анализ. – 2010. – №11. – С. 31-40.
3. Савицкая, Г.В. Оценка кредитоспособности субъектов хозяйствования / Глафира Савицкая // Главный бухгалтер. Банковская деятельность. – 2008. – №2. – С. 10-14

УДК 336.221(476)

**Салахова Ю.Ш.**

**Научный руководитель: к.э.н., доцент Богатырева В.В.**

**Полоцкий государственный университет, г. Полоцк, РБ**

## **ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ОСНОВЫ ИХ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ**

Трудовой ресурс – специфический и важнейший из всех видов экономической ресурс. Как фактор экономического развития, трудовые ресурсы – это работники, которые имеют определенные профессиональные привычки и знания и могут использовать их в трудовом процессе.

Как известно, население – это совокупность людей, которые проживают на определенной территории. Для целей исследования рассмотрим основные категории.

- Трудовые ресурсы – это часть населения страны, которая по своему физическому развитию, умственным способностям и знаниям способна работать в народном хозяйстве.

- Экономически активное население, или рабочая сила, – это часть трудовых ресурсов, которая на протяжении определенного периода обеспечивает предложение своей рабочей силы для производства товаров и предоставление услуг. Количественно экономически активное население состоит из численности занятых экономической деятельностью и численности безработных [1, с. 54].

Рабочая сила – это способность человека к труду; где труд – умственный или физический процесс, направленный на производство общественно значимых товаров и услуг. Стоимость рабочей силы в данном случае – цена материальных и духовных благ, необходимых для воспроизводства рабочей силы, т.е. полного удовлетворения потребностей работника и членов его семьи.

Процесс превращения трудовых ресурсов в потребительскую стоимость проходит три этапа: от потенциально трудоспособного населения к профессиональному обучению с занятием рабочих мест на предприятии и от него к самореализации себя в производстве и создании потребительской стоимости. Поэтому на данном этапе развития рабочая сила есть такой же ресурс, как и материальные, технические, финансовые ресурсы организации.

Разностороннее развитие РБ подчинено принципу – «государство – для народа». В этой связи особенно актуальными представляются вопросы определения места человеческого капитала в экономике. Капитала, сущность и качественный состав которого представляют не кто иные, как граждане Беларуси, их компетенции, способности, накопленный опыт и образование. На современном этапе политика государства преимущественно направлена на сохранение кадрового потенциала и максимальное поддержание занятости, что обуславливает стабильно низкий уровень регистрируемой безработицы по сравнению с другими странами с переходной экономикой. Основными проблемами в сфере занятости являются: содержание излишней численности персонала, нерациональная отраслевая структура и дисбаланс спроса и предложения рабочей силы по профессионально-квалификационным составляющим; расширение масштабов неформальной занятости и нерегистрируемой безработицы.

В некоторых отраслях при формальной достаточности кадров оказывается невозможным обеспечить их профессиональное соперничество за счет ротации. Так, в науке, высшей школе и органах управления многие специалисты занимают свои должности десятилетиями, не имея возможности (и не желая) на конкурсных началах сменить место работы, место жительства и обогатиться новым опытом. Это все говорит в первую очередь о неэффективном использовании трудового ресурса, на который уже были затрачены немалые государственные средства. А как мы знаем, основной принцип бюджетного устройства – это сбалансированность, что говорит о соответствии расходов и доходов. В итоге мы получаем, что сформированный ресурс, не занятый как рабочая сила, в итоге не дает никакой отдачи, в то время как остается расходной статьей бюджета. Стратегической целью государственной политики на рынке труда должно быть обеспечение свободно избранной, продуктивной занятости и создание условий для более рационального использования трудового потенциала общества в соответствии с профессиональными возможностями каждого человека. Повышение эффективности труда должно сопровождаться сокращением избыточной занятости на производстве.

РБ в целом обладает достаточным количеством трудовых ресурсов. Однако существуют факторы, которые главным образом воздействуют на дальнейшее развитие трудовых ресурсов:

- ✓ диспропорциями в распределении (село – город; между регионами и отраслями народного хозяйства);

- ✓ недостаточным по современным требованиям уровнем профессионального образования [2, с. 25].

Численность трудовых ресурсов в 2009-2010 гг. достигла 6,1 млн. чел., или 61,6% населения страны. Адаптация экономики к рыночным отношениям сопровождается снижением спроса на рабочую силу при росте ее предложения на рынке труда. Уровень занятости в Республике Беларусь остается достаточно высоким и составляет 73,7% от трудоспособного населения, в то время как в Швеции – 71%, России – 66%, Украине – 64%, Германии – 63%, Польше – 62%.

Инвестициями в человеческий ресурс называется любая мера, принимаемая для повышения производительности труда. Таким образом, к инвестициям относят расходы на поддержание здоровья, на получение общего и специального образования; затраты, связанные с поиском работы, профессиональной подготовкой на производстве, миграцией, рождением и воспитанием детей, поиском экономической значимой информации о ценах и заработках. К. Макконелл и С. Брю под инвестициями в человека понимают любое действие, повышающее квалификацию и способности и тем самым производительность труда рабочих [3, с. 56].

Они выделяют три вида инвестиций в человека:

- расходы на образование, включая общее и специальное, формальное и неформальное, подготовку по месту работы;

- расходы на здравоохранение, складывающиеся из расходов на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание и улучшение жилищных условий;

- расходы на мобильность, благодаря которым работники мигрируют из мест с относительно низкой производительностью в места с относительно высокой производительностью [4, с. 73].

Из всех видов инвестиций в работника наиболее важными являются вложения в здоровье и в образование. Это наиболее очевидный вид инвестиций [5, с. 72].

Государство имеет широкие возможности для прямого и косвенного влияния на производство человеческого капитала. Поскольку государство направляет большую часть ресурсов страны на инвестиции в человеческий капитал, его решения имеют фундаментальное значение для его производства.

Правительство располагает двумя действенными способами, которые используются с целью изменения размеров частных инвестиций в человека, предпринимаемых автоматически через рынок: оно может повлиять на доходы тех, кто делает (через систему налогов и субсидий), а также в состоянии регулировать цену приобретения человеческого капитала (регулируя цены используемых ресурсов). Г. Беккер не раз заявлял, что ни одно государство в современном мире не способно обеспечить себе поступательное развитие, не вкладывая денег в своих людей. Между тем, говоря об образовании в Республике Беларусь, объем государственных расходов в этой сфере один из самых высоких среди развитых стран мира. Согласно Докладу о развитии человека, за 2010 год государственные расходы на образование в Беларуси составили 7,6% от ВВП. Для сравнения, в России этот показатель составил 3,4%, в Украине – 4,7%, Казахстане – 2,3%, в Австралии – 3,8%, Ирландии – 4,3%, Канаде – 5,2%, Японии – 3,7%. В Беларуси все дети получают бесплатное обязательное базовое, общее среднее или профессиональное образование.

Наряду с образованием наиболее важными являются капиталовложения в здоровье. Это приводит к сокращению заболеваний и смертности, продлеванию трудоспособной жизни человека, а следовательно, времени функционирования человеческого капитала. Состояние здоровья человека – это его естественный капитал, часть которого является наследственной, а другая – приобретенной в результате затрат самого человека и общества. В течение жизни человека происходит износ человеческого капитала. Инвестиции, связанные с охраной здоровья, способны замедлить данный процесс. Очевидно, что для объекта, выступающего инвестором, эти инвестиции являются расходами, соответственно для возможности несения соответствующих расходов необходимо иметь значительные финансовые средства – доходы. Главным бюджетобразующим средством для государства с рыночной экономикой, являются налоги, сборы и другие обязательные платежи. В основном они попадают в бюджет от предпринимательской деятельности, основой функционирования которой являются трудовые ресурсы со своим накопленным к моменту начала работы человеческим капиталом. Другими словами, за счет увеличения расходов на улучшение сфер здравоохранения, образования и социальной политики можно увеличить стоимость национального человеческого капитала, что в последующем повлечет за собой и увеличение доходной части государственного бюджета. Ни для кого не секрет, что для работодателя большое значение имеет и уровень квалификации работника. Поэтому на данный момент относительно высока текучесть среди неквалифицированных производственных рабочих. Уровень текучести среди рабочих вне зависимости от уровня квалификации в период оживления спроса на труд демонстрирует тенденцию к росту, причем среди неквалифицированных рабочих при спаде увольнений по сокращению штатов почти до нуля текучесть выросла в 1,5 раза. В сочетании с увеличившимся наймом это привело к росту годового оборота квалифицированных рабочих до 70%, а неквалифицированных – до 165%, что свидетельствует об обновлении в течение года примерно 35% квалифицированных рабочих и более 80% неквалифицированных. Это значит, что:

- неквалифицированные рабочие находятся на периферии рынка труда, не держатся за свои рабочие места;
- ядро квалифицированных рабочих (если оно все-таки формируется на предприятии) охватывает лишь небольшую их часть, в то время как многие другие ориентируются на внешний рынок труда и имеют высокую готовность сменить место работы.

Другими словами, безработные, являясь частью экономически активного населения, на развитие которого государством были затрачены немалые средства, не приносят никакой экономической выгоды стране. Поэтому необходимо стимулировать работодателя к поиску оптимального количества человеческого ресурса для своего предприятия с достаточным человеческим капиталом, для своей производственной деятельности. При этом необходимо совпадение цены рабочей силы, по которой работодатель готов купить человеческий ресурс, и расходов государства, которое вкладывало свои средства в работника.

Государство, субсидируя образование, здравоохранение, культуру, проводя активную социальную политику за счет государственного бюджета, фактически финансирует создание человеческого капитала нового качества, поскольку от социальной благоустроенности зависит в том числе эффективность производства и благосостояние государства. Инвестирование в человеческий капитал дает государству финансовое основание (доходы бюджета) для возмещения расходов посредством системы налогообложения.

Человек со всеми его качествами – важнейший элемент организации. Люди разнятся своими возможностями, подходами, вкусами. У каждого из них – свой стиль, интеллектуальные способности, способы выполнения работы.

Способности индивидуума могут быть классифицированы на:

- механические двигатель-но-координационные,
- умственные;
- творческие.

Многие из этих способностей обуславливаются генетическими факторами и мало поддаются тренировке (пример – беглость пальцев и быстрота реакции). Другие, такие как мастерство общения и

руководства, поддаются тренировке значительно легче. Навыки в этих областях человек получает дома, в школе и на работе [6, с. 36].

Как мы уже выяснили, трудовой ресурс – это основной ресурс организации, наряду с другими ресурсами. Все они задействованы для создания продукта. В итоге, юридические и физические лица получают свою прибыль за свою производственную деятельность, основой которой являются трудовые ресурсы с уже накопленным на момент поступления на работу определенным человеческим капиталом, который инвестировался все это время за счет государства.

Как уже говорилось ранее, сюда входила и обязательное образование, и бесплатное здравоохранение, и проведение социальных мероприятий для будущего работника. В итоге, этот накопленный запас знаний и умений попадает на предприятие и начинает свою производственную деятельность для получения максимальной прибыли предприятия, за что предприятие платит ему определенную зарплату. И с этого момента его человеческий капитал полностью работает на благо предприятия.

Необходимо разработать такую систему налогообложения, которая позволила бы максимально справедливо и оптимально удовлетворить права и государства, и предприятия. В данном случае основным направлением реформирования может стать упразднение нецелесообразных налогов и добавление новых, отвечающих всем принципам налогообложения налогов. Налоговая система должна стать ориентированной на налогообложение ресурсов, используемых в ходе осуществления хозяйственной деятельности. Налоги – это обязательные платежи юридических и физических лиц в бюджет, установленные и принудительно взимаемые государством в форме перераспределения части общественного продукта, используемого на удовлетворение общегосударственных потребностей. Т.е. принцип справедливости будет заключаться в том, что государство обеспечивает свое общество социальными гарантиями, взамен на часть их личного дохода. Первым шагом на пути к поставленной цели может стать создание налога на трудовые ресурсы, а именно – налога с юридических и физических лиц, привлекающих для осуществления своей предпринимательской деятельности чужую рабочую силу, и целью компенсации затраченных государством на развитие данного трудового ресурса средств.

#### **Список цитированных источников**

1. Человеческий потенциал Республики Беларусь / С. Ю. Солодовников [и др.]; науч. ред. П. Г. Никитенко; Ин-т экономики НАН Беларуси. – Минск: Беларус. навука, 2009. – 716 с.
2. Стефанович, И.В. Методологический аспект категории «Человеческий капитал» // Научные труды академии управления при Президенте РБ. Выпуск 1. – Мн.: Академия управления при Президенте РБ, 2001. – 616 с.
3. Гордиенко, О.И. Социально-экономическая значимость инвестиций в человеческий капитал и проблемы его воспроизводства в Республике Беларусь // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия Д. Экономические и юридические науки. – 2004. – №2 – С.3-10.
4. Ильинский, И.В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1996., С. 250
5. Фитценц, Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала. – М.: Вершина, 2006. – 320 с.
6. Смирнов, В.Т. Человеческий капитал: оценка, учет, эффективность использования // Институциональные и структурные преобразования экономики: Тез. докл. междунар. конф. «Институциональные и структурные преобразования экономики (проблемы экономической стабилизации)». – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1995. – С. 176.

УДК 693.22.004.18

**Куприянович В.В.**

**Научный руководитель: к.э.н., профессор Обухова И.И.**

**Брестский государственный технический университет, г. Брест, РБ**

### **ДИВЕРСИФИКАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БАНКОВ В УСЛОВИЯХ ФИНАНСОВОГО КРИЗИСА**

Глобальный финансово-экономический кризис, разразившийся в 4 квартале 2008 года и проявляющийся в течение последующих лет, выразился в резком снижении деловой активности хозяйствующих субъектов, уменьшении внешнеторговых обменов и ужесточении условий доступа к кредитным ресурсам большинства стран мирового сообщества. Это вызвало негативные тенденции и в экономике Беларуси. К наиболее значимым, с точки зрения последствий, следует отнести падение промышленного производства; резкое сокращение объемов внешней торговли, в том числе экспорта; существенное замедление динамики повышения уровня жизни населения, ухудшение финансовых результатов работы организаций реального сектора экономики.

В настоящее время возникли очень серьезные проблемы в банковском секторе, на результатах деятельности которого достаточно болезненно сказалась перманентная девальвация национальной валюты. Предыдущая девальвация белорусского рубля на 20%, проведенная в начале 2009 г., не привела к кризису белорусской банковской системы, но подорвала доверие населения национальной валюте. Однако нынешний кризис и ослабление рубля, которое только в мае 2011 г. составило 65%, вызывают серьезные проблемы у белорусских банков. Рассмотрим более подробно воздействие кризисных явлений на банковскую систему РБ и ее взаимоотношения с реальным сектором экономики и госбюджетом.