

Инструменты стресс-тестирования представляют собой весомую часть общей оценки стабильности финансовой системы. В связи с тем, что общесистемное стресс-тестирование является сложным процессом, МВФ рекомендует проводить работу в два этапа:

1) определение круга факторов, существенно влияющих на стабильность финансовой системы;

2) проверка шоков и сценариев [1, с. 98].

На межгосударственном уровне проблематикой построения индикационной системы стабильности финансовой системы занимается МВФ. Международные финансовые институты (МВФ, Мировой Банк, Банк Международных Расчетов, Форум Финансовой Стабильности) продолжают совершенствование стандартов макропр. – денциальной политики, разработку показателей и систематический анализ рисков финансовой нестабильности.

В целом следует отметить, что качественно разработанная индикационная система является мощным базисом для эффективного мониторинга, анализа и тестирования стабильности финансовой системы и отдельных её элементов.

### Литература

1. Обґрунтування методичних підходів до оцінки стійкості фінансової системи [С.В. Науменкова, Р.С. Лисенко, Д.С. Попов та ін.]. – К.: Центр наукових досліджень. 2006. – 162 с.
2. Haldane A. Financial stability and Macroeconomic Models / A. Haldane, V. Saporta, S. Hall, M. Tanaka // Financial stability Review. – 2004. – №16. – PP.80.

**Климова Н.П.**

*Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины, Беларусь*

### **ПРОБЛЕМЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

Основным условием обеспечения высокой конкурентоспособности любой экономики являются инновации, то есть постоянное технологическое совершенствование всех сфер деятельности путем использования новых знаний. На сегодняшний день в Республике Беларусь разработана и действует программа инновационного развития, а также стратегия устойчивого социально-экономического развития. Однако, наблюдая за динамикой некоторых показателей, характеризующих состояние инновационной и инвестиционной деятельности в стране, возникает ряд вопросов об эффективности инновационной деятельности в республике и о необходимости ее стимулирования.

В последние годы все чаще говорится о том, что белорусские предприятия не привлекательны для инвесторов. Уровень обновления основных средств низкий, доходность основной деятельности также невысокая. Единственной возможностью совершить коренной перелом в экономике является создание и развитие высокотехнологичных производств, модернизация действующих производств. Необходимо переходить от материалоемких производств к наукоемким, содержащим в стоимости выпускаемой продукции (услуг) высокий уровень интеллектуальных затрат.

Проблемы становления инновационной экономики в Беларуси не ограничиваются только снижением инвестиций в основной капитал. Можно выделить и ряд других крайне негативных тенденций:

1. Низкая наукоемкость ВВП Беларуси, что вызвано кратным уменьшением финансирования научно-инновационной сферы. Наукоемкость в республике в 2009-2011 гг. колеблется в пределах 0,76-0,85%. Мировой опыт показывает, что при значении этого показателя ниже 0,4%, наука может выполнять в государстве лишь социально-культурную функцию. Только при значении выше 0,9% можно рассчитывать на влияние науки на экономическое развитие.

В Европейском союзе критической считается наукоемкость ВВП в 2%. Абсолютными лидерами по этому показателю сегодня являются Израиль, Швеция и Япония, направляющие на нужды научных исследований и разработок от 3,5 до 4,5% от ВВП ежегодно. Китай тратит на научно-исследовательские разработки от 1,3 до 1,8% от ВВП каждый год. В России

данный показатель колеблется в районе 1% [2].

2. Низкая инновационная активность белорусских предприятий. Удельный вес инновационных предприятий в развитых странах достигает 60-80%. Доля инновационных предприятий в СССР до его распада составляла 50%. В Беларуси данный показатель низкий: не более 13% он составлял в девяностые годы, после 2002 г. начинается рост инновационных предприятий. По итогам 2011 г. количество таких предприятий в общем объеме составило 22,7% [1]. В сравнении с развитыми странами этот показатель является низким.

3. Вытеснение стран СНГ с рынка высокотехнологичной и наукоемкой продукции. По оценкам специалистов, страны бывшего Советского Союза обладают в совокупности 10-12% интеллектуального потенциала планеты, но на рынке инновационной и высокотехнологичной продукции занимают в совокупности менее 1%. В результате в странах СНГ наблюдается многократный рост доли сырьевой составляющей в экспорте.

В Беларуси доля инвестиционных товаров в общем экспорте страны в первом полугодии 2012 г. снизилась по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года на 1,17 п.п. и составила 9,86% от общего объема экспорта республики. При этом экспорт промежуточных товаров, включающий в себя в основном сырьевые ресурсы (калийные и азотные удобрения, химические волокна и нити, нефтепродукты) увеличился и составляет более 74% всего экспорта.

Опыт развитых стран свидетельствует о том, что необходимо снижать долю сырьевого экспорта. Отметим для сравнения долю высокотехнологичной продукции (именно высокотехнологичной и инновационной) в товарном экспорте развитых стран: США – более 32%, Великобритания – более 30%, Франция – около 23%.

4. Снижение численности работников, занятых исследованиями и разработками, за счет их оттока в другие сферы деятельности и за рубеж. Например, в 2011 г. списочная численность работников, выполнявших исследования и разработки, составляла 31194 чел, что на 518 чел. меньше, чем в 2010 г. Причем, в 1999 г. научными исследованиями в Беларуси занималось более чем 39 тыс. чел. При этом важно учесть, что покинули страну и отрасль, главным образом, наиболее молодые, энергичные и перспективные специалисты, а также часть наиболее известных и именитых ученых. Все это приводит к тому, что средний возраст научных работников высшей квалификации (докторов и кандидатов наук) в Беларуси приближается к пенсионному, в то время как в развитых странах мира средний возраст специалистов аналогичного уровня – менее 45 лет. Кроме того, заметно снизился профессионально-квалификационный уровень персонала научно-инновационной сферы, о чем свидетельствует, например, уменьшение числа работников отрасли, имеющих научную степень, в основном за счет оттока относительно молодых ученых, имеющих степень кандидата наук. Представленные данные свидетельствуют о том, что инновационная деятельность в республике находится в стадии становления.

Анализ практики стимулирования научно-инновационной деятельности в зарубежных странах позволяет сделать некоторые предложения относительно совершенствования этих процессов в Беларуси. Ключевыми моментами для развития национальной системы организации научно-инновационной деятельности Беларуси в современных условиях могут стать:

1) повышение ориентации инновационной деятельности на запросы рынка за счет постепенного перевода научно-инновационных учреждений на систему самостоятельного поиска источников финансирования;

2) обеспечение условий для развития государственно-частного партнерства в научно-инновационной сфере;

3) адаптация нового подхода по распределению финансовых средств (в первую очередь бюджетных) в зависимости от результатов научно-инновационной деятельности;

4) применение различных схем налогового стимулирования научно-инновационных учреждений и способов повышения заинтересованности в результатах труда основных субъектов научной и инновационной деятельности (научных сотрудников);

5) построение адекватной инновационной инфраструктуры, позволяющей установить связь не только с субъектами, непосредственно осуществляющими научно-инновационную деятельность, но и субъектами, осуществляющими функции медиаторов (в частности, развитие маркетинговых и консалтинговых центров);

б) создание благоприятных административных и правовых условий для формирования белорусского рынка венчурных инвестиций, а также непосредственное участие государства в венчурных фондах.

Таким образом, инновационная политика должна являться составной частью социально-экономической политики. Она должна объединять науку, технику, производство, потребление, финансовую систему и быть ориентирована на использование интеллектуальных ресурсов, развитие высокотехнологичных производств и приоритеты экономики.

**Козюберда С.В., Перевозчикова Н.О., к.е.н., доц.**

*ДВУЗ «Донецкий национальный технический университет»*

### **ОСНОВНІ НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

У сучасних економічних умовах головним багатством підприємства є не стільки фінанси, скільки його співробітники. Актуальність дослідження управління персоналом зумовлена тим, що в даний час людські ресурси є визначальним чинником конкурентоспроможності та успішності будь-якого бізнесу.

Управління персоналом орієнтоване на майбутнє розвитку підприємства, яке має забезпечити підприємство компетентними і зацікавленими в результатах своєї праці службовцями. Таким чином, в довгострокових стратегіях підприємства слід обов'язково враховувати людський фактор. У ринковій економіці виживання – важливе завдання будь-якої господарської та комерційної осередку та організації в цілому. Управління персоналом покликане служити гарантією процвітання фірми. Організаційна ефективність або її недолік описуються в таких термінах, як виконання роботи, задоволеність працівника, тривала відсутність або невідвідування (прогул), плинність (робочої сили), кількість гострих конфліктів, кількість скарг, а також нещасних випадків та ін. Щоб підприємство ефективно працювало, важливо враховувати кожен із зазначених компонентів; по кожному з них повинна досягатися певна мета [1, с.46].

Цілі управління персоналом будуть досягнуті лише в тому випадку, якщо топ-менеджмент стане розглядати людські ресурси фірми, як ключ до її ефективності. Щоб добитися цього, управління повинне забезпечувати розвиток професійних кадрів як істотної умови, виконання якого неможливе без ретельного планування, кропіткої роботи та оцінки. Визначення мети управління персоналом є ємною, складною і практично не завжди до кінця здійсненим завданням. Також удосконалення управління персоналу є і вдосконалення системи стимулювання праці працівників. Основним джерелом виплат заробітної плати є запланований фонд оплати праці, який у свою чергу формується за рахунок собівартості реалізованої продукції і частково прибутку. Це означає, що збільшення заробітної плати шляхом збільшення фонду оплати праці буде призводити до збільшення собівартості і, відповідно, до зменшення конкурентоспроможності продукції і прибутку [2, с.288].

В останні роки змінилася не тільки економіка, а й суспільство. Отже, змінилися і співробітники, їх побут, потреби, пріоритети. Якщо на більш ранніх стадіях розвитку мотиваційних механізмів управління персоналом перевагу віддавали матеріальним методам, керуючись логікою, що кожен співробітник влаштовується на роботу з метою заробити певну суму грошових коштів, необхідних йому і його родині, то сьогодні провідними потребами для професіоналів високої кваліфікації є аж ніяк не базові потреби, а потреби в саморозвитку та самореалізації. У цьому зв'язку нематеріальні методи набули великої затребуваності і ефективності [3, с.48].

З метою підвищення матеріальної зацікавленості працівників пропонується система