

речь идет об использовании страховых компаний, схема выглядит примерно так: партнеру перечисляются деньги, затем он неожиданно исчезает, фирме выплачивается страховка, а государство возвращает ей НДС, который был выплачен, когда совершалась сделка. Разумеется, полученная страховка на самом деле оплачена фирмой, а внезапно исчезнувший партнер – подставной.

В большинстве незаконных схем ключевым моментом являются подставные компании, которые регистрируются чаще всего по недействующим или украденным паспортам.

Из-за нежелания бизнесменов платить налоги в полном объеме страдают все. Бюджет Республики Беларусь на 80 % состоит из налоговых сборов, а из-за неуплаты налогов, особо предприимчивых бизнесменов сумма поступлений в казну становится существенно ниже.

Предприниматели с большим желанием предложат взятку работнику налоговых органов, чем заплатят налоги, вследствие чего в стране процветает коррупция.

Литература

1. Личный архив Инспекции Министерства по налогам и сборам Республики Беларусь.
2. Тарасевич, О. Функциональная классификация расходов бюджета. Особенности новой редакции // Финансы, учет, аудит. – 2006. – № 1. – С. 26.
3. РУП «Информационно-издательский центр по налогам и сборам».

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА

Е. В. Харламова, студентка 4 курса ГИУСТ БГУ
Научный руководитель:
кандидат психологических наук,
профессор **Л. А. Вайнштейн** (ГИУСТ БГУ)

Я этого хочу. Значит, это будет.

Генри Форд

Задача мотивации труда в практике управления – побуждение людей наиболее эффективно выполнять работу в соответствии с делегированными им правами и обязанностями [1, с. 52].

Мотивация труда персонала играет важную роль в повышении эффективности и качества труда банковских работников, а значит, влияет на результаты функционирования всего банка в целом. Система мотивации труда обеспечивает усиление заинтересованности каждого работника в результатах своего труда и реализации в полной мере творческого потенциала, создает условия для благоприятного социально-психологического климата, предупреждает текучесть кадров и формирует стабильный кадровый состав.

Труд банковского работника является интеллектуальным, требующим специальных знаний и ответственного отношения к делу, высокой культуры и «стрессоустойчивости», он должен соответственно высоко оплачиваться. Однако высокий уровень оплаты труда является не единственным привлекательным моментом. В современных условиях важнейшими мотивационными факторами являются:

Таблица 1

Факторы, влияющие на мотивацию

Особенности содержания и организации труда в банке	Специфика мотивации труда и управления персоналом
<i>А. Непосредственно влияющие на мотивацию труда и управление персоналом</i>	
1. Практически все операции и услуги невозможно осуществить одним специалистом. Труд в банке носит изначально коллективный характер	Стремление каждого работника к осознанию, что собственное благополучие и уверенность в завтрашнем дне зависят от финансового состояния банка, его клиентов, имиджа
2. Влияние специфических (особых и экстраординарных) факторов в процессе труда	Сильная мотивация необходима как фактор достижения целей банка и как инструмент повышения психологической устойчивости
3. Высокая степень ответственности за проведенные операции и принятые решения (работа связана с деньгами клиентов)	Повышение заинтересованности в безошибочном проведении операций и максимально взвешенном принятии решений
4. Постоянное обновление (усложнение) спектра проводимых операций, внедрение новых компьютерных технологий и т. д.	Необходим постоянный контроль уровня квалификации и соответствия рабочему месту и выполняемым функциям работников (проведение тестирований и аттестации).
<i>Б. Косвенно влияющие на мотивацию труда и управление персоналом</i>	
1. Переориентация рынка банковских услуг с «рынка продавца» к «рынку покупателя»	Желательно повышение конкурентоспособности и качества обслуживания клиентов работниками
2. Высокий уровень внутрибанковской специализации	Целесообразно развитие и поддержание горизонтальных связей между подразделениями банка – формализованных и неформальных
3. В основе банковской работы – квалифицированный интеллектуальный труд, который является определяющим фактором, обеспечивающим успех в конкурентной борьбе	Необходимы механизмы, стимулирующие не только достижение конкретных результатов труда, но и мотивирующие творческую, интеллектуальную активность работников

престижность банковской профессии, творческий характер работы, возможность реализовать свои способности и интересы, возможность непрерывного обучения и повышения квалификации, высокий уровень технической оснащенности рабочих мест, социальные льготы и социально-бытовое обслуживание, система премирования.

В табл. 1 представлены особенности содержания и организации труда и приоритетные направления управления персоналом банка [2]. Из табл. 1 видно, что менеджеры по работе с персоналом должны учитывать все особенности работы персонала коммерческого банка, напрямую влияющие на мотивацию труда персонала, и связанные с ней косвенно.

Оценка деятельности персонала зависит от ряда критериев, к которым относятся: наличие знаний, творческие способности, способность планирования работы, способность ведения переговоров, стремление к работе, дух коллективизма, способность управлять людьми [3, с. 173].

Человек – существо социальное, а значит, чувство сопричастности способно вызвать в нем глубокое психологическое удовлетворение, оно также позволяет стремиться к тому, чтобы выполнить свою работу наилучшим образом и наиболее результативно с точки зрения достижения организацией своих целей. Таким образом, грамотно спроектированная работа должна создавать внутреннюю мотивацию, ощущение личного вклада в предоставляемые услуги.

Литература

1. Алавердов, А. Р. Управление персоналом в коммерческом банке – А. Р. Алавердов. – М. : Со-минтэк, 2001.
2. Балабанов, И. Т. Основы банковского менеджмента, финансы и статистика, 2002 / И. Т. Балабанов. – 157с.
3. Лаврушин, О. И. Банковский менеджмент : учебник / О. И. Лаврушин. – М., 2011. – 509 с.

ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

А. О. Свиридо, студентка 3 курса ГИУСТ БГУ
Научный руководитель:
кандидат исторических наук,
доцент Е. П. Пархимчик (ГИУСТ БГУ)

В связи с переходом Беларуси к рыночным отношениям и развитием кризисных явлений в экономике, в современном белорусском обществе определяются особенности социально-экономических процессов. Поэтому в стране обострились существовавшие ранее проблемы занятости населения [8].

Одной из основных целей макроэкономической политики нашего государства является достижение высокого уровня занятости.

Как мы видим на диаграмме, в 2012 году численность занятого населения нашей республики весьма снизилась. В январе – сентябре 2012 г. в экономике республики было занято 4570 тыс. человек, что на 2,1 % меньше, чем в январе –сентябре 2011 г. [4].

За последние годы на национальном рынке труда сложилась ситуация, когда спрос на работников и количество имеющихся вакансий превысили численность безработных. Но при этом почти 77 % имеющихся вакансий связаны с рабочими профессиями.

Такое положение дел кардинально не меняется на протяжении ряда лет.

На рынке труда востребованы работники строительных профессий, слесари, логисты, профессии, связанные с производством, топ-менеджеры, программисты, эйчары, прогнозисты, водители, среди специалистов – врачи, инженеры различных профилей, в сельской местности – механизаторы, трактористы, операторы машинного доения, животноводы, ветврачи, зоотехники, и др.

Наиболее остро в стране стоит проблема оттока квалифицированных специалистов в другие страны. В Республике Беларусь сегодня фиксируется отток как абитуриентов, так и квалифицированных специалистов [5].

Потоки выезжающих из Беларуси трудовых мигрантов направлены как в ближнее, так и в дальнее зарубежье. Как и прежде, основной поток направлен в Россию.

Также граждане Беларуси выезжали в США, Польшу, Чехию и другие страны. Неприятно отметить, что «уходить на сторону» стали сегодня молодые ученые, аспиранты и даже студенты.

Молодая поросль, оценивая уровень оплаты научного и высококвалифицированного труда за рубежом и в Беларуси, видит, что разрыв в большинстве сфер значителен. Зачастую именно это и предопределяет мотивацию к миграции.

Кстати, по данным центра, молодежь до 35 лет составляет примерно половину уехавших. В то же время 25–35 лет – возраст, наиболее продуктивный для научной работы. Таких в отечественной науке, в свою очередь, менее 12 %. [1]

В последние годы Президентом и правительством принят ряд мер, направленных на качественное улучшение организации научной, научно-

