

комплексная количественная оценка, предполагающая выделение макроэкономического, макропруденциального и микропруденциального уровня национальной финансовой системы и использование системы рейтинговых оценок, причем одну часть из них предполагается получать путем непосредственного применения соответствующих эквивалентных рейтинговых шкал, а другую – путем осуществления математических расчетов в предположении о равной весомости отдельных показателей.

#### Источники и литература:

1. Барулин С. В., Самаруха В. И. Теория финансов и экономическое развитие регионов России. / С. В. Барулин, В. И. Самаруха – Иркутск: Издательство БГУЭП, 2011. – С. 66.
2. Карпунин В. И., Челоянц Г. Г. Финансовая глобализация и проблема обеспечения устойчивости национальных финансовых систем. / В. И. Карпунин, Г. Г. Челоянц // Валютное регулирование и валютный контроль. 2012. №2. – С. 12-14.
3. Кормилицина И. Г. Финансовая стабильность: сущность, факторы, индикаторы. / И. Г. Кормилицина// Финансы и кредит. 2011. № 35(467). – С. 48.
4. Рябцев С. В. Понятие «финансовая система» в современной теории финансов. / С. В. Рябцев. // Финансы и кредит. 2012. №15 (495). – С. 57-58.
5. Шевченко Л. М. Содержание и проблемы устойчивости национальной финансовой системы. / Л. М. Шевченко // Финансы и кредит №24-2012. – С.29.
6. Гибель империи. Крах США – вероятная неизбежность? [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://mixednews.ru/archives/16004>
7. Энергетическое обследование как первый этап реализации концепции энергосбережения: материалы Международной молодёжной конференции / Национальный исследовательский Томский политехнический университет. – Томск: Изд-во ООО «СПБГрафик», 2012. – 356 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://fb.ru/article/2993/struktura-finansovogo-ryinka>

Шермухамедов О.А., Мамаева М.Э.

УДК 330.43

### СОВРЕМЕННАЯ СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ БАНКОВСКИХ КАДРОВ И ИХ ОЦЕНКА В УЗБЕКИСТАНЕ

**Аннотация.** В статье рассматриваются вопросы повышения квалификации банковских работников. Как показали исследования, профессиональная мобильность имеет определенные возрастные границы и разную интенсивность. Так, высвобождаемые банковские работники старших возрастов имеют меньшую способность и склонность к перемене труда в банке. Широким оказывается спектр новых банковских профессий, осваиваемых в процессе переподготовки. Сравнение прежней и новой банковских профессий позволяет оценить прежде всего степень родства, их своего рода близость и стоящую за всем этим глубину переподготовки работников банка, сроки и затраты средств на ее проведение. Постоянно проводимый анализ позволяет выявить складывающиеся тенденции и оценить их и это способствует принятию более обоснованных управленческих решений по регулированию этого процесса. **Ключевые слова:** банковские работники, обучение, подготовка и переподготовка кадров, банк.

**Анотація.** У статті розглядаються питання підвищення кваліфікації банківських працівників. Як показали дослідження, професійна мобільність має певні вікові межі і різну інтенсивність. Так, вивільняються банківські працівники старшого віку мають меншу здатність і схильність до зміни праці в банку. Широким виявляється спектр нових банківських професій, освоюваних у процесі перепідготовки. Порівняння колишньої і новою банківських професій дозволяє оцінити насамперед ступінь споріднення, їх свого роду близькість і що стоїть за всім цим глибину перепідготовки працівників банку, терміни і витрати коштів на її проведення. Постійно проводиться аналіз дозволяє виявити складаються тенденції і оцінити їх і це сприяє прийняттю більш обґрунтованих управлінських рішень з регулювання цього процесу.

**Ключові слова:** банківські працівники, навчання, підготовка і перепідготовка кадрів, банк.

**Summary.** The article considers the issues of improving professional skill of bank employees. As the research has shown, professional mobility has certain age limits and different intensity. Thus, redundant bank employees of older age group have lesser ability and propensity to adapt to the changing work in a bank. There is a wide range of new bank professions that can be mastered in the course of retraining. The comparison of the former and new bank professions allows estimating, first of all, what they have in common in order to determine the required new job for retraining of bank staff, terms and expenses for its carrying out. The analysis carried out constantly allows revealing and estimating the current tendencies, which assist to make more sound administrative decisions on regulation of this process.

Professional skills training, as well as acquisition of knowledge, skills, and abilities are the result of professional activity. Specially organized training allows achieving the objective over the shorter period of time. Professional skills training of bank employees is directed towards consecutive advancement of professional knowledge, skills, as well as growth of professional experience.

The characteristic feature of professional skill training of bank employees is in the fact that the audience already possessing certain knowledge and practical skills of work performance can crucially assess the teaching material and get that information which is necessary for them in their professional activity.

**Key words:** bank staff, training, personnel preparation and retraining, bank.

**Актуальность темы исследования.** Обучающая деятельность банка представлена достаточно разнообразными ее видами. Обучение может быть организовано непосредственно в банке собственными силами, при этом, роль банка сводится к определению требований не только к количеству, но и к направленности обучения, закрепленных в соответствующих договорах на подготовку. Самообучение осуществляется в специальных банковских обучающих центрах Узбекистана.

**Постановка проблемы.** Банк посредством различного вида стимулов влияет на самообразование своих работников, на развитие ими профессионального мастерства. С позиции производственно-технического назначения в обучении рабочих выделяют: подготовку новых рабочих, переподготовку и обучение работников банка смежным профессиям, повышение квалификации. В отношении специалистов и руководителей обучающая функция банка проявляется, прежде всего, в организации повышения их квалификации.

Обучение работников банка непосредственно на рабочем месте носит оперативный и всегда вполне конкретный характер – так как такое обучение ориентировано, прежде всего, на освоение конкретного банковского трудового процесса, выполнение конкретной работы. Этот тип обучения не требует больших расходов и сокращает период адаптации работника. В учебном процессе используются такие методы, как: работа в течение некоторого времени в качестве ассистента, постепенное усложнение задания, ротация рабочих мест, делегирование части функций, ответственности и др.

**Изложение основного материала.** Обучение на рабочем месте в банке характерно, прежде всего, для служащих работников банка простых должностей. Обучение вне рабочего места более эффективно, имеет большую теоретическую направленность, дает разностороннюю подготовку, но требует значительных затрат. Кроме того, работник отрывается от своей работы. Используемые методы соответствуют теоретической направленности обучения – это лекции и практические занятия в аудитории, использование деловых игр и разбор конкретных производственных ситуаций, обучающие программы, обмен опытом и др. Обучение вне рабочего места может применяться для всех категорий работников банка, но в большей степени характерно для руководителей, специалистов и служащих банка.

Цель деятельности банка в области обучения состоит в обеспечении надлежащего уровня подготовки работника, соответствующего требованиям должности, условий для мобильности работника, как предпосылки к лучшему использованию и обеспечению занятости, возможности для продвижения работника банка, как условия формирования мотивации и удовлетворенности трудом. Подготовка, переподготовка банковских кадров и повышение их квалификации является важным звеном в поддержании баланса спроса и предложения рабочей силы в банке. Изменяя профессиональную направленность подготовки, уровень квалификации, а также осуществляя первичную подготовку для конкретных рабочих мест, банк может обеспечить максимальное соответствие структуры работников структуре рабочих мест с учетом всего спектра требований, предъявляемых последними к качеству рабочей силы. С переходом к рыночной экономике функции банков Узбекистана, по организации обучения и обеспечению его надлежащего качества значительно расширяются. Например, система подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников в «Халкбанке», в условиях рынка основана на балансе интересов. С одной стороны, такая система быстро стала реагировать на изменения потребностей производства в рабочей силе, а с другой же – предоставить работникам этого банка возможность для обучения в соответствии с их интересами. Отсюда – повышенные требования к гибкости системы переподготовки и повышения квалификации, к ее способности быстро менять содержание, методы и организационные формы в соответствии с потребностями «Халкбанка», и ситуацией на рынке труда. Перед системой управления персоналом в «Халкбанке», стоят задачи в области подготовки, переподготовки кадров и повышения их квалификации, а именно, выработка стратегии в формировании квалифицированных кадров, определение потребности в обучении кадров по отдельным его видам, правильный выбор форм и методов подготовки, переподготовки и повышения квалификации, выбор программно-методического и материально-технического обеспечения процесса обучения, как важного условия повышения качества обучения. Многие зависят от объективных и субъективных моментов: выбора стратегии развития банка, типа банковской работы и связанной с ним глубиной операционного разделения труда. Современная банковская система подготовки Узбекистана должна учитывать как интересы банка в более быстром заполнении вакантных рабочих мест, экономии на издержках, связанных с затратами на обучение (необходимость затрат на последующее повышение квалификации и переподготовку), так и интересы работника банка – получить полноценную профессиональную подготовку. Подготовка банковских кадров является лицензируемой деятельностью и в Узбекистане создана Республиканская банковская академия по переподготовке банковских служащих. Важной задачей управления персоналом в банке является правильное определение численности в банковских работников, которых следует обучить той или иной профессии, а также выбор форм подготовки кадров. В определении объема подготовки исходят из общей потребности в кадрах, кадровой стратегии в трудовой обеспеченности в банке, балансовых расчетов потребности рабочей силы в профессиональном разрезе и источников ее пополнения, из планов профессионально-квалификационного продвижения собственных банковских работников. При этом важно умело сочетать перспективное планирование, опирающееся на выявление реальной потребности предприятия в кадрах, с постоянными корректировками планов, в которых должны учитываться изменения в структуре производства и подвижностью рабочей силы в банке.

Важная задача управления персоналом в банке – это оценка возможности обеспечения надлежащего уровня подготовки банковских рабочих по информационно-коммуникационной технологии в банке. Здесь должны быть учтены: структура необходимой профессиональной подготовки по ее сложности и срокам, по

требованиям к теоретической и практической компоненте обучения, наличие в банке соответствующей материальной базы и квалифицированного персонала, опыта в подготовке кадров, финансовые возможности в банке для подготовки кадров. По некоторым профессиям банка, подготовку по которым банк будет вести самостоятельно, решается вопрос о формах такой подготовки. Такая подготовка должна включать не только производственное обучение, но и изучение теоретического курса в объеме, обеспечивающем освоение профессиональных банковских навыков начальной квалификации, необходимых в условиях рыночной экономики. Сроки такого обучения составляют от 3 до 6 месяцев в зависимости от сложности приобретаемой банковской специальности. Заканчивается обучение сдачей квалификационного экзамена. Для современного этапа характерны расширение сферы банковской деятельности по подготовке кадров в коммерческих банках.

В настоящее время подготовка кадров в банке проводится и по традиционным профессиям. Сам процесс обучения в условиях договорных отношений определяется интересами участвующих сторон, что и обуславливает различия в сроках, содержании, методах профессиональной подготовки. Более того, подготовка кадров на договорной основе за соответствующую плату является своего рода гарантией для реального трудоустройства работника. В случае заключения тройственного договора (банк- работник учебное заведение) оговариваются обязанности каждой из сторон: банк в отношении места работы, организации и оплаты труда, элементов социального обслуживания. При этом оговариваются требования к уровню квалификации работника, сроки его обязательной отработки. Последнее предусматривается, если была осуществлена специальная материальная поддержка работника во время обучения за счет банка, учебного заведения в отношении сроков и качества обучения, работника в отношении согласия на занятие данного рабочего места и подготовку либо переподготовку. Эффект от формирования квалифицированной рабочей силы не столь очевиден и часто отдален во времени, а это служит серьезным препятствием на пути реализации концепции расширения вложения средств в человеческий капитал и подготовку квалифицированных кадров. Не преодолена и некоторая иждивенческая психология некоторых банковских руководителей, привыкших ориентироваться на подготовку квалифицированных рабочих за счет средств банка. Есть и сугубо экономические причины такого положения, например, недостатки в налогообложении банка, когда остающихся у них средств просто не хватает для качественной подготовки банковских кадров на договорной основе. Поэтому банки часто вынуждены довольствоваться краткосрочной подготовкой кадров. В отличие от подготовки новых банковских работников, т.е. обучения персонала, не имеющих профессии, повышение квалификации банковских работников, т.е. обучение рабочих той же профессии без перемены этими рабочими своей трудовой деятельности. С позиции организации процесса обучения принципиальной разницы между первичным обучением и переподготовкой нет. Переподготовка работников банка в Узбекистане может осуществляться и в крупных банках, таких как Центробанк или Национальный банк для внешне-экономической деятельности. Наиболее широко она может практиковаться и в тех банках, которые ориентированы в своей кадровой политике на собственную рабочую силу. Необходимость в переподготовке вызывают такие процессы, как высвобождение работников и их плановое продвижение, внутрибанковская текучесть работников (в поисках лучшей работы, условий труда и т.п.). Особенность переподготовки банковских кадров заключается в контингенте рабочих, которых она охватывает. Это в основном служащие банка средних и старших возрастов, проработавшие определенное время по определенной профессии, что накладывает свою специфику на обучение.

Существенно отличается и образовательный уровень данного контингента работников, а именно, низкий уровень среднего общего образования, и давность лет его получения. Управление процессом переподготовки работников предполагает определение масштабов переподготовки и факторов, влияющих на нее, выбор форм переподготовки с учетом достижения нужного результата с минимизацией средств на ее проведение. Но проведение социологических исследований среди высвобождаемого контингента банковских работников, подбор рационального сочетания прежней и новой профессий как условия выработки программы и метода обучения довольно сложная задача.

Численность работников, нуждающихся в переподготовке, зависит от численности высвобождаемых работников, контингента высвобождаемых работников, возможностей их трудоустройства в банках, доли работников (из числа высвобождаемых), согласившихся на переподготовку. Чтобы обеспечить априорно переподготовку кадров возможного дефицита сотрудников отдельных банковских профессий, важно знать тенденции изменения этих факторов и уметь прогнозировать возможный дефицит.

Планирование переподготовки банковских кадров предполагает наличие информации о том, по каким банковским профессиям требуется обучить банковских сотрудников. Подробные сведения о высвобождаемых формируются в банке не менее чем за два месяца до их высвобождения. Объем переподготовки и ее конкретные формы зависят от наличия в банке соответствующей учебной базы, материального обеспечения, от возможностей предприятия вести эту работу на договорной основе со специальными учебными заведениями. Большую помощь в управлении процессом переподготовки могут оказать социологические и маркетинговые исследования, позволяющие получить общую характеристику высвобождаемой банковской рабочей силы по специальностям, по общему стажу или стажу работы в банке, потребности рынка в специалистах данной профессии в связи с расширением банка, объективные и субъективные характеристики профессиональной подвижности сотрудников банка и др.

Переподготовка должна носить целенаправленный характер, т.е. быть ориентированной на конкретное рабочее место и банковского работника, согласного его занять.

Как показали исследования, профессиональная мобильность банковских работников имеет определенные возрастные границы и разную интенсивность. Так, высвобождаемые работники старших возрастов имеют

меньшую способность и склонность к перемене труда в банке. Широким оказывается спектр новых банковских профессий, осваиваемых в процессе переподготовки. Сравнение прежней и новой банковских профессий позволяет оценить, прежде всего, степень родства, их своего рода близость и стоящую за всем этим глубину переподготовки работников банка, сроки и затраты средств на ее проведение. Постоянно проводимый анализ позволяет выявить складывающиеся тенденции и оценить их и это способствует принятию более обоснованных управленческих решений по регулированию этого процесса. Большую помощь могут оказать социологические опросы банковских работников после обучения и определенного срока работы на новом месте с целью получения их оценки срока профессионального обучения при переподготовке и использованной формы обучения. Не менее важное значение имеет и оценка достигнутого обучающимися квалификационного уровня, его соответствия сложности поручаемых работ, изменений в результате переподготовки объема знаний, умений и навыков по новой профессии, как в их комплексе, так и по отдельности (только знаний, или только навыков).

**Выводы и перспективы дальнейших исследований.** Большой интерес представляет и оценка работником банка изменений в содержании и условиях труда, размера заработной платы, социального положения в коллективе, степени удовлетворенности трудом, сроков адаптации в новом коллективе, освоения норм труда и т.д. При расчете средств, необходимых на переподготовку кадров, должны учитываться не только затраты на сам процесс обучения, т.е. на оплату педагогов, учебные расходы, на материалы и т.д., но и материальное обеспечение работников в процессе их переподготовки. Повышение квалификации, как и приобретение знаний, навыков и умений, является результатом самой производственной деятельности. Специально организованное обучение позволяет достичь цели за более короткий срок. Повышение квалификации банковских работников направлено на последовательное совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков, рост профессионального мастерства.

Особенность повышения квалификации банковских работников состоит в том, что слушатели, уже обладающие определенными знаниями и практическими навыками выполнения работ, могут в силу этого критически относиться к учебному материалу, стремясь получить именно то, что им, прежде всего, нужно для производственной деятельности.

#### **Источники и литература:**

1. Остапенко Ю. М. Экономика труда. М. : ИНФРА-М. – 2007. – 272 с.
2. Павленков В. А. Рынок труда. М. : ЮНИТИ-ДАНА/ 2007. – 186 с.
3. Плотницкий М. И., Лобкович Э. И., Муталимов М. Г. Курс экономической теории. – Мн. : Интерпрессервис «Мисанта», 2003. – 496 с.

**Шибаршова Л.И., Холмухамедов Х.Х.**

**УДК 383:384+339.1+338 (575.1)**

### **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ СФЕРЫ ИКТ В УСЛОВИЯХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ**

***Аннотация.** В данной научной статье, на основе исследования подходов к стимулированию инвестиционно-инновационной деятельности предприятий сферы информационно-коммуникационных технологий, особое внимание уделено рассмотрению узких мест и путей совершенствования механизма налогообложения. Представлено видение авторов по совершенствованию налога на имущество, налога на прибыль, в контексте поиска источников инвестирования, налога на добавленную стоимость. Представлена логическая схема краткосрочных и долгосрочных последствий стимулирующей фискальной политики в сфере ИКТ.*

***Ключевые слова:** инновации, инвестиционно-инновационная политика, налоговая политика, сфера информационно-коммуникационных технологий.*

***Анотація.** У даній науковій статті, на основі дослідження підходів до стимулювання інвестиційно-інноваційної діяльності підприємств сфери інформаційно-комунікаційних технологій, особливу увагу приділено розгляду вузьких місць і шляхів вдосконалення механізму налогообложения. Представлено бачення авторів щодо вдосконалення податку на майно, податку на прибуток, в контексті пошуку джерел інвестування, податку на додану стоимость. Представлена логічна схема короткострокових і довгострокових наслідків стимулюючої фискальної політики у сфері ІКТ.*

***Ключові слова:** інновації, інвестиційно-інноваційна політика, податкова політика, сфера інформаційно-комунікаційних технологій.*

***Summary.** In the given scientific article the special attention is paid to the bottlenecks and ways to improve the taxation system based on a study of approaches to stimulating investment and innovation activities of ICT enterprises. The authors' vision how to improve the property tax, income tax, in the context of the search for sources of investment, and value added tax is presented. The logic chart of short-term and long-term effects of fiscal policy in the field of ICT is given.*

***Key words:** innovation, investment and innovation policy, tax policy, the branch of information and communication technologies.*

**Постановка проблемы.** В последние годы многие предприятия сферы информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) подвергаются техническим и технологическим инновациям. В этой