

триального сектора экономики: добычи калийной соли, реализация лесоматериалов низкой степени обработки и др.

В-третьих, занижение стоимости труда, особенно высокообразованных работников. В первую очередь это касается сфер образования, здравоохранения, частично науки и научного обслуживания. Важным моментом является пенсионное обеспечение научных работников и профессорско-преподавательского корпуса. Это может провоцировать процессы «утечки умов» и внутреннего оттока научно-педагогических работников в другие сферы экономики.

В-четвертых, недостаточную вовлеченность в экономику науки, которая касается не только современных университетов как образовательных научно-производственных комплексов, но и академических научных структур. Пока же и бюджетное финансирование науки и наукоемкость ВВП в Беларуси остаются весьма низкими. Так, за период с 2000 по 2009 г. финансирование науки в процентах к ВВП снизилось с 0,39 до 0,31, а наукоемкость ВВП -- с 0,81 до 0,65.

В-пятых, слабую вовлеченность бизнеса в развитие инновационных процессов в реальном секторе экономики, в том числе и с использованием венчурного капитала. Это не случайно связано с недостаточной поддержкой бизнеса со стороны государства, так как доля малого бизнеса в ВВП находится в пределах 10 %, в то время как в развитых странах доля малого и среднего бизнеса в ВВП достигает 50 % и более. В этом плане примечательно, что руководством страны поставлена задача в ближайшее время довести долю малого и среднего бизнеса в ВВП как минимум до 30 %.

В-шестых, монополизм и неэффективность ряда отраслей народного хозяйства, которые не только не способствуют распространению и использованию базирующихся на новейших знаниях технологий, но и сдерживают квалификационно-образовательный рост занятых в них работников.

*Т.В. Бочуля, канд. экон. наук
Л.М. Янчева, канд. экон. наук, профессор
ХГУПТ (Харьков, Украина)*

ИНВЕСТИЦИИ В ЗНАНИЯ КАК СТИМУЛ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Информационные технологии на сегодняшний день стали привычным инструментом экономического развития компаний и призваны оптимизировать и модернизировать бизнес-процессы, а также усовершенствовать функции системы управления. При этом недостаточно внимания уделяется инвестициям в человеческий капитал (в знания), которые, безусловно, являются наиболее эффективным и результативным ресурсом, способным качественно изменить финансовое положение компании и создать базу для стратегического развития.

Знания — это основа любого бизнеса и они не могут существовать отдельно от индивида, поэтому компании важно понимать значение человеческого капитала и направлять на его развитие необходимые средства.

Отличительной чертой человеческого капитала можно назвать возможность его постоянного, динамического накопления и обновления. При этом важно помнить, что обратной стороной накопления знаний будет их моральный и физический износ. В этом случае средства должны адекватно распределяться, обеспечивая обновление и оптимизацию знаний и умений. В первом случае накопление капитала будет осуществляться путем периодического (но непрерывного) переобучения сотрудника. Во втором случае речь идет о вложении средств на развитие психофизиологических функций человека, которые играют не меньшую роль при генерации результативных решений.

Инвестиции в знания по своей природе — это не просто вложение средств, а осознанная, проработанная, целенаправленная деятельность инвестора, риски которого могут быть наименьшими, поскольку предельная прибыль от инвестиций в человеческий капитал почти втрое превышает прибыль от капиталовложений в технику.

Ошибочной будет позиция руководства вкладывать деньги исключительно в работников, способных генерировать идеи, важно максимально вовлечь в процесс деятельности всех сотрудников компании, поскольку кому-то нужно будет эти идеи качественно реализовать.

Возникает закономерный вопрос — как эффективно вложить средства в человеческий капитал. Для ответа на этот вопрос нужно разделить человеческий капитал на две формы — скрытую (профессиональный опыт, накопленные знания) и явную (готовая продукция, товары, документы). Считаем, что вложение средств требует именно скрытая форма, так как результатом ее реализации станет явная. Скрытая форма может существовать в нескольких типах: неосознанная некомпетентность (у индивида отсутствуют определенные знания и он не знает об этом); осознанная некомпетентность (индивид осознает нехватку знаний); осознанная компетентность (приобретение специальных знаний и умений); осознанная некомпетентность (индивид продолжает совершенствовать свои знания независимо от необходимости). Взаимная цель индивида и компании определяет сверхосознанную компетентность. Оценивая каждый уровень, считаем, что управление знаниями возможно на уровне осознанной компетентности, т.е. когда индивид уже что-то знает и умеет. Характерной чертой инвестиций в знания является обратный эффект, что предполагает улучшение бизнеса для предприятия и параллельно уровня знаний и навыков индивида.

С экономической точки зрения инвестиции в знания будут оправданы, если они будут обладать высоким уровнем окупаемости и низким уровнем риска потери квалифицированного сотрудника. Эффективными инструментами повышения качества работы и снижения риска потери можно опеределить: материальное (нематериальное) стимулирование; реинвестицию дивидендов; создание специального подразделения.

Развитие человеческого капитала, по нашему мнению, должно рассматриваться как приоритетное направление информационно-техниче-

ского развития, что соответственно требует капитальных затрат, контроля и управления.

*А.Д. Данилов, канд. экон. наук, профессор
КЭИМ (Киев, Украина)*

ФИСКАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Система налогообложения в государстве является важным государственным рычагом влияния на развитие экономики государства, региона и функционирование субъектов предпринимательской деятельности. Налоги регулируют распределение и перераспределение конечного продукта, который направляется на потребление и накопление.

В течение последних лет основной государственной политики в области налогообложения являлось стремление к совершенствованию налоговой системы, которая по-прежнему избыточно ориентирована на фискальную функцию в ущерб другим, прежде всего функции стимулирования роста конкурентоспособности.

В то же время предпринимаемые на протяжении двух последних десятилетий меры, связанные с изменением украинской налоговой системы, не привели к развитию стимулирующей функции налогов. Украинскую систему налогообложения в процессе ее преобразований не избавили от такого серьезного недостатка, как высокий уровень изъятия доходов и хаотическое предоставление налоговых льгот. Это привело к потере предприятиями, вынужденными отчислять большую часть доходов в бюджет в виде налоговых платежей, финансовой устойчивости, образованию большой кредиторской задолженности предприятий по налоговым платежам, произошел спад инвестиционной активности, отмечены низкие темпы развития и внедрения новых технологий. Выравниванию исходных условий и устранению существующего дисбаланса в экономике могли бы способствовать государственная поддержка предприятий в наименее конкурентоспособных и не защищенных отраслях экономики методами налогового стимулирования, проведение взвешенной фискальной политики.

Одним из главных компонент стимулирующей фискальной политики было введение в действие Налогового кодекса Украины начиная с 2011 г. Важным в Налоговом кодексе Украины является использование стимулирующей функции налогов, направленной на стимулирование инновационно-инвестиционной деятельности в экономике Украины.

Так как налоги остаются главным источником пополнения бюджета страны, то очень важно, какие принципы оптимизации налоговой системы будут заложены с целью выхода Украины из кризиса и поднятия конкурентоспособности страны.

Мы согласны с мнением профессора И.А. Майбурова: «В период спада, наоборот, налоговая нагрузка и объем налоговых изъятий дол-

□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□. □□□□□□□□.
□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□. □□□□□□□□□□.