

ных высокодоходных рабочих мест на селе с доминированием в их реализации агропредпринимателей, инвесторов, менеджеров аграрных предприятий, ориентированных на стратегическое сбалансированное развитие агробизнеса и сельских территорий;

- во-вторых, ускорить формирование институциональной, экономической среды, технической инфраструктуры диверсификации агропредпринимательской деятельности на основе оптимального сочетания агробизнеса с другими высококонкурентными сферами бизнеса, адаптивными к специфике сельских территорий;

- в-третьих, более активно создавать привлекательную инвестиционную инфраструктуру для преимущественно инновационного технологического, технического комплексного развития аграрного производства, агроуслуг и сельских территорий;

- в-четвертых, более решительно формировать и реализовывать эффективный региональный корпоративный менеджмент в сфере маркетинговых исследований национального и мирового рынка продовольствия, агроуслуг и развития сельских территорий;

- в-пятых, формировать современные корпоративные региональные отраслевые, межотраслевые, продуктовые, включая виртуальные, товаропроводящие сети на рынках основных импортеров национального продовольствия, агроуслуг;

- в-шестых, ускорить адаптацию политики и практики стандартизации, сертификации продовольствия и агроуслуг к требованиям, которые культивируются на высококонкурентоспособных сегментах мирового рынка продовольствия и агроуслуг;

- в-седьмых, признать необходимость усиления адаптации формирования и использования инструментов государственной поддержки аграрного сектора и развития сельских территорий в республике к требованиям ВТО.

**В.Я. Кочергин,**

*кандидат философских наук*

## **РАЗВИТИЕ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ**

Профессиональная культура эволюционирует, и это отражается на механизме ее трансляции. В данном качестве выступает устойчивая для определенного исторического периода социально организованная совокупность каналов и способов передачи профессиональной культуры. Например, в тради-

ционном, доиндустриальном обществе профессиональная культура транслировалась преимущественно или в рамках семьи, где образцы мастерства передавались от отца к сыну, или в рамках цеха, где трансляция осуществлялась от мастера к ученику. Иногда эти варианты (роли) совпадали. Характерными особенностями традиционного механизма трансляции являлись подчеркнута аутентичное воспроизведение образца и замкнутость, сословность (в некоторых обществах — кастовость) социальной организации профессионального сообщества.

Индустриальное общество (модерн) предполагает систему профессионального образования с высокой степенью институционализации, развитой инфраструктурой: учебными заведениями разных ступеней со штатом преподавателей-специалистов; государственными структурами, ответственными за организацию и качество подготовки, наделенными также контрольными функциями; специализированными информационными изданиями, т.е. характерными для модерна являются специализация и институционализация. Если для традиционного механизма трансляции профессиональной культуры создание нового образца сопряжено с победой ученика над каноном учителя, то для модерна требуется преодоление множества институциональных барьеров и продвижение по каналам профессиональной коммуникации, а затем уже происходит признание профессиональным сообществом. Если в первом случае (традиция) профессиональный авторитет поддерживался харизмой мастера, обычаями и сословными правилами, то во втором случае (модерн), скорее, безлично-институционально. Можно говорить, по-видимому, даже о некоторой утрате профессиональной культурой ее гуманитарной составляющей.

Механизм трансляции профессиональной культуры, характерный для постиндустриального общества (постмодерн), утрачивает свою целостность, и, по-видимому, следует говорить о множестве конкурирующих механизмов. Происходит, прежде всего, изменение положения и функций самой профессиональной культуры в обществе. Это выражается в принципиальной открытости культур и субкультур, снятии харизмы с авторитетов, сосуществовании и конкуренции различных стилей, норм и образцов. Возрастает влияние общества на профессиональные группы и их культуры. Изменяется характер коммуникации в связи с развитием СМИ и компьютерных сетей. Кардинально меняется роль наставника, который в традиционной схеме передачи профессиональной культуры был чаще всего единственной и наиболее авторитетной фигурой для ученика; в схеме модерна и особенно постмодерна наставник представлен множеством конкурирующих ролей. В такой ситуации должно возрастать значение личностной составляющей, являющейся основой рефлексивности, выбора и других гуманитарных аспектов профессиональной культуры.

Какова же социокультурная ситуация в обществе, находящемся в состоянии перехода от постиндустриализма к информационализации? Каковы при этом логика и стилевые особенности развития культуры, в том числе и куль-

туры профессиональной? В поисках ответа на первый вопрос обратимся к работе Э. Баумана «Индивидуализированное общество». Идеи, высказанные им по поводу «возвышения и упадка труда», являются своеобразным продолжением и развитием тех идей, которые высказывались классиками социологии.

Бауман отмечает, что на смену радикальным противоречиям между трудом и капиталом, прокомментированным еще К. Марксом, в эпоху «тяжелой модернити» или «ортодоксального капитализма» приходит время «... помолвки между капиталом и трудом, подкрепленной их взаимной зависимостью. ... Место их встречи было вполне определенным; ни одна из сторон не могла легко перемещаться, и массивные фабричные стены заключили обоих партнеров в общую для них тюрьму. ... Немудрено, что поддержание кондиции капитала и труда стало важнейшей функцией и основной заботой политиков и государства. ... Имелось согласие в том, что государство благосостояния представляет собой приспособление для устранения аномалий, предотвращение нарушений норм и ликвидации последствий таковых, если они все же случаются. ... Получая свою первую работу на фабриках Форда, молодой подмастерье мог быть вполне уверен, что завершит свою трудовую биографию на том же самом месте. Временные горизонты эры «тяжелой модернити» были долгосрочными!» [1, с. 80—81].

Возник и соответствующий менталитет, ориентированный на достижение «долгосрочных» целей, на уверенность в коллективной силе профсоюзов и устойчивость правил взаимоотношений между работодателями и наемными работниками. В настоящее время, — отмечает Бауман, — «ситуация меняется, и важнейшим элементом этой перемены становится приход новой, «краткосрочной» ментальности на смену «долгосрочной». ... Согласно последним подсчетам, молодого американца или американку со средним уровнем образования в течение их трудовой жизни ожидают по меньшей мере одиннадцать перемен рабочих мест, и эти ожидания смены точек приложения своих способностей наверняка будут нарастать, прежде чем завершится трудовая жизнь нынешнего поколения. Лозунгом дня стала «гибкость», что применительно к рынку труда означает конец трудовой деятельности в известном и привычном для нас виде, переход к работе по краткосрочным, сиюминутным контрактам ...» [1].

Ключевой характеристикой трудовой жизни становится неопределенность, которая является «... могущественной индивидуализирующей силой. ... Это лишает позицию солидарности ее прежнего статуса рациональной тактики...» [1] и предполагает иную жизненную стратегию... «в условиях, когда занятость становится краткосрочной, лишается четких перспектив (не говоря уж о гарантированных) и тем самым превращается в эпизодическую, когда фактически все правила, касающиеся игры в карьерное продвижение или увольнение, отменяются либо имеют тенденцию изменяться задолго до окончания игры, остается мало шансов для ускорения и укрепления взаимной лояльности и солидарности» [1]. Дело в том, что воспроизводство и рост

капитала «... стали по большому счету независимыми от длительности того или иного локализованного соглашения с трудом» [1]. Мобильность становится одним из важнейших факторов социальной стратификации и иерархии, а идеи — главным источником прибыли, особенно в перспективе.

Ссылаясь на Роберта Райга, Э. Бауман приводит классификацию в сфере профессиональной экономической деятельности: 1) символические манипуляторы, придумывающие идеи и способы их реализации; 2) работники сферы образования и функционеры государства благосостояния, занятые воспроизводством рабочей силы; 3) лица, непосредственно контактирующие с потребителями товаров, услуг или создающие на них спрос; 4) «рутинные работники» сборочных конвейеров, компьютерных сетей и электронных автоматизированных устройств.

Последняя категория работников является наиболее легко заменимой. Их возможность торговаться минимальна. От них не требуется особого профессионализма. Именно в этой категории возникает наименее интегрированная профессиональная культура с нестабильной идентичностью работников по отношению к профессиональным группам, к которым они принадлежат в данный момент. Характерно, что подобные явления в виде кризиса социальной идентичности отмечаются и на постсоветском пространстве. Например, в статье Е.Н. Даниловой и В.А. Ядова на основании данных исследований (1992—2002 гг.) констатируется, что только ближайшее окружение образует «... устойчивый базовый комплекс социального самоопределения. Идентификации с большими общностями нестабильны...» [2, 27].

Обобщая и подводя итог анализа проблемы, авторы заключают: «В динамичном мире принципиально невозможна стабильная социальная идентичность. И тогда то, что мы называем «кризисом идентичности», выступает как нормальное состояние индивидов, принуждаемых объективными условиями перманентных социальных изменений «отслеживать» (рефлексировать свои ориентации в пространстве) «Мы — Они» — в своем социальном самоопределении и общественном статусе» [2, 30].

Таким образом, согласно Э. Бауману, переход от «тяжелой» модерни к «... подвижной, разделенной, разобщенной и дерегулированной версии модерни» [1] не только предсказывает взаимное разъединение капитала и труда, но и значительные изменения в структуре самого капитала и труда, а также в сфере профессиональной культуры. Это касается квалификации, которая в условиях неопределенности должна будет приобретать характер постоянного переобучения, это касается профессиональной идентификации в условиях меняющейся занятости. Однако при этом не следует забывать, что новое разделение труда даже в этих весьма динамичных условиях создает и сохраняет профессиональные группы, в которых высокий уровень профессиональной мотивации связан с соответствующим доходом, престижем, упорным трудом и высоким уровнем конкуренции. Если даже национальные особенности профессиональной деятельности и культуры продолжают оказывать воздействие, то оно заметно снижается из-за универсализации крите-

рия эффективности и прибыльности. Профессионалу приходится учитывать не только прошлые и локальные достижения в своей области, но и то, что происходит параллельно в других местах мира. В этом контексте необходим еще один ракурс рассмотрения данной проблемы, представленный точкой зрения М. Кастельса, который рассматривает нынешнюю социокультурную ситуацию как переход в информационную эру, где средством и результатом становится общество сетевых структур. В своей работе «Информационная эра: экономика, общество и культура» М. Кастельс определяет сети как «... открытые структуры, которые могут неограниченно расширяться путем включения новых узлов, если те способны к коммуникации в рамках данной сети, т.е. используют аналогичные коммуникационные коды (например, ценности или производственные задачи). Социальная структура, имеющая сетевую основу, характеризуется высокой динамичностью и открыта для инноваций, не рискуя при этом потерять свою сбалансированность» [3, с. 495—496]. Фактически сетевая морфология становится результатом коэволюции социальных структур и информационных технологий. В то же время включенность в сети и характер отношений между ними при помощи информационных технологий выступают в качестве источников перемен, связанных с производством, культурой, властью и повседневной жизнью. Глобальные сетевые структуры являются своеобразными строительными лесами для новых экономических форм и пропускным пунктом к знаниям и технологиям. Так же как и Э. Бауман, М. Кастельс отмечает глобализацию и безликость «... обобщенного капиталиста, сотканного из финансовых потоков, управляемых электронными сетями» [3, с. 500] и локализованность, диверсифицированность, индивидуализацию труда. Возникающее разделение труда все в большей степени зависит от возможностей и способностей каждого работника, а не от характера взаимосвязи частных производственных задач. Сети вызывают также изменения в сфере культуры, проявляющиеся в постоянных рекомбинациях различных элементов. «Процессы преобразований, находящие свое выражение в идеальном типе сетевого общества, выходят за пределы сферы социальных и технических производственных отношений: они глубоко вторгаются в сферы культуры и власти. Проявления культурного творчества абстрагируются от исторических и географических факторов. Их обуславливают скорее сети электронных коммуникаций, взаимодействующие с аудиторией и в конечном счете формирующие оцифрованный, аудиовизуальный гипертекст» [3, с. 503].

Вступая в диалог с М. Вебером, М. Кастельс задается вопросом, что же представляет собой «этический фундамент сетевого предприятия» или, перефразируя М. Вебера, «дух информационализма»? Общий культурный код формируется из многих культур и ценностей, проектов и стратегий и изменяется синхронно с организационной и культурной трансформацией единиц сети. Это «многоликая виртуальная культура», а «дух информационализма» образно характеризуется Кастельсом как культура «созидательного разрушения», имеющая скорость сигналов ее электронных цепей [4, с. 197—198].



Хотя черты общества сетевых структур и его культуры проявились еще не в полной мере, вряд ли кто-либо рискнет отрицать, что мир вступил в информационную эру, поэтому парадоксальность культуры нового периода уже формирует существующие профессиональные культуры. Это проявляется и на уровне структуры, и на уровне функций самосознания профессиональных групп. Ясно одно: происходят как общие изменения в логике развития культуры, так и специфические изменения субкультур. В контексте анализа социодинамики профессиональной культуры можно предположить, что она сохраняет способность к открытости для обновления и одновременно устойчивости, а следовательно, границы, способность к адаптации, идентификации — за счет интеграции и баланса профессионально-культурных ролей. Роли «адепта», «новатора», «критика», «мастера», «наставника», усвоенные актерами профессиональной практики не изолированно, а в виде взаимосвязанного «ансамбля», даже при исполнении одной определенной роли за счет внутреннего и внешнего диалога с исполнителями других ролей дают возможность сохранить динамическую устойчивость профессиональной культуры. Именно отсутствие жесткости в ролевом «ансамбле» не позволяет при любом внешнем (в том числе и сетевом) воздействии разрушаться культуре, а лишь изменяет комбинацию ролей за счет изменения значимости каждой из них. Например, в период относительной стабильности доминируют «адепты», «мастера» и «наставники», в периоды обновления — «новаторы» и «критики». При этом каждая обобщенная профессионально-культурная роль тесно связана с определенными типами ценностей, норм, ориентации и мотивов, а также компетентностей.

Какую бы топологию ни предлагали социологи для описания общественных структур, при рассмотрении динамики последних им всегда приходится сталкиваться с многообразными циклами. Это распространяется и на профессиональную культуру как часть общей культуры социума. Разумеется, предложенная М. Кастельсом метафора-оксюморон — «созидательное разрушение» — не просто фигура речи. Данный образ культуры, «духа информационализма» содержит указание на разворачивающуюся во времени смену противоположных состояний одной, но не самождественной себе в разных точках развития структуры. По сути, речь идет о циклах культуры. Какой же логике или логикам подчиняются эти циклы?

С точки зрения А.С. Ахиезера, «циклы можно рассматривать как функции соответствующей структуры» [5, с. 113]. Это обусловлено тем, что в процессе развития культура не только аккумулирует накопленный опыт, тем самым устанавливая границы устойчивости социальной структуры, но и отыскивает возможности ее изменений. Если перенос опыта достигается за счет адаптивного программирования, то изменения, наоборот, связаны прежде всего с критической интерпретацией средств и целей практики. Границы инноваций определяются «шагом новизны», который минимален, когда речь «... идет о целях, так как существенные сдвиги в целях всегда опасны, несут потенциал «дезорганизации» [5, с. 117].

Субкультуры типологизируются в зависимости от значимости для них масштаба шага новизны. Одновременно варьирует и отношение представителей субкультур к циклам своей жизнедеятельности. В циклах действуют два типа логики. Во-первых, традиционная («инверсионная»), для которой характерна «... редукция дискомфорта смысла, ощущаемого как опасный, к ранее освоенному комфортному смыслу» [5, с. 120]. Эта логика, уходящая корнями в мифологическое сознание, позволяет, если выразиться современным языком, переключаться с одной программы на другую — противоположную, но лишь в рамках сложившейся культуры. Второй тип логики — логика «медиационная», которая в противоположность инверсии выступает как поиск выхода за пределы сложившегося содержания культуры, как переориентация и открытие новых смыслов, средств и целей. По сути, медиация — логика построения новых альтернатив, а не выбора из имеющихся, т.е. процесс, нацеленный на «... модернизацию самой логики, программ воспроизводства до уровня реальной сложности подлежащих формулированию и разрешению проблем» [5, с. 128]. Развитие рациональных, в том числе и рефлексивных основ культуры (причем не только у элиты), создает предпосылки перерастания инверсионных циклов в медиационный эволюционный процесс.

Предложенная нами модель профессионально-культурного ролевого «ансамбля» также тяготеет к медиационному типу логики при описании современного варианта развития профессиональной культуры. Однако если мы обратимся к традиционной профессиональной культуре, очаги которой сохранились и по сей день, то без труда обнаружим «инверсионный» тип логики циклов. Проблема заключается только в том, что такого вида субкультуры представляют в настоящее время своеобразные «заповедники», которые нуждаются в защите и сохранении от принудительной модернизации.

Конечно, любые подобные классификации — лишь идеальные типы, созданные для объяснения и понимания сложных социальных явлений. Поэтому в реальности всегда присутствуют следы и того, и другого типа логики. Например, традиционный («инверсионный») тип обнаруживается в современной профессиональной культуре каждый раз, когда действуют следующие функции: установление информационного и эмоционального контакта с прошлым профессионального сообщества; ритуализация включения индивида в профессиональную группу и закрепление за ним нового статуса и роли (инициации); ритуализация переживания группой солидарности и т.д. В то же время, как уже отмечалось выше, современная профессиональная культура ориентирована преимущественно на «медиационный», можно сказать, «взрывной» тип логики развития. «Взрыв» как внезапный (или даже прогнозируемый) разрыв в цикле профессиональной культуры — явление столь же органичное (особенно для современного общества), как и цикл. Хотя точное время «взрыва» в культуре предсказать невозможно, однако есть некоторые существенные признаки его приближения. В частности, возрастание неопределенности в ценностно-нормативных структурах, функциях, ролевых

определениях культуры. На уровне сознания акторов это может проявляться в виде возрастающей амбивалентности ценностных ориентаций или феномена «кентавр-проблемы» как особого случая парадоксальности сознания, когда сочетаются взаимоисключающие взгляды и утверждения. «Кентавр-проблему» достаточно глубоко анализирует Ж.Т. Тощенко на материалах трансформирующегося российского общества в книге «Парадоксальный человек» [6, с. 105—116].

Выше мы уже говорили и о таком проявлении неопределенности в профессиональной культуре, как нестабильная идентичность членов некоторых профессиональных групп. Проявления неопределенности — не обязательно признаки только предстоящего распада, но и признаки поиска или формирования новых путей. Синергетически предпочтительнее «взрыва» в культуре — это приближение к точке бифуркации, а новые пути развития можно рассматривать как возможные аттракторы. Взрыв в культуре, так же как и цикл, зависит не только от типа логики развития культуры, но и от того, какой она является по структуре и стилю. В этом отношении она может быть бинарной, моностилистической с достаточно жестко определенным ценностно-нормативным и ролевым «ядром» и противостоящей ему «периферией», т.е. табуированными, признаваемыми непрофессиональными ценностями и функциями.

Примером может служить противопоставление у Т. Парсонса альтруистической и эгоистической мотивации специалистов и предпринимателей. Подобный тип представляет собой один из полюсов, между которыми размещается пространство реальной профессиональной культуры. Второй полюс — это тернарные (троичные) культурные системы, являющиеся, как об этом пишет Л.Г. Ионин в «Социологии культуры», полистилистическими. Для них характерно отсутствие одного «ядра» и возникновение деиерархизации. Например, в начале 1990-х гг. сразу после распада СССР в различных профессиональных сферах возникали многочисленные культурные инстанции (фонды, союзы, объединения, академии и т.д.). По отношению к ранее существовавшим структурам они, безусловно, выполняли эту функцию [7, с. 190—191], но внутри каждой из них возникали собственные иерархии, а также субкультуры с ценностно-нормативными «ядерными» образованиями.

Полистилистическим культурам присуща еще такая особенность, как «включение», т.е. максимум «культурной терпимости». Рассмотренные и другие черты полистилистических культур свидетельствуют о том, что это действительно противоположный полюс по отношению к моностилистическим культурам. В тетрарных, полистилистических культурах «взрыв» не охватывает «... всю толщу культуры». Как писал Ю.М. Лотман в своей книге «Культура и взрыв», «... здесь имеет место одновременное сочетание взрыва в одних культурных сферах и постепенного развития в других» [8, с. 267]. В бинарных моностилистических культурах «... мы сталкиваемся с идеей полного и безусловного уничтожения предшествующего и апокалиптического рождения нового» [8, с. 268].



Говоря о соотношении и последовательности взрывов и постепенных развитий, Ю.М. Лотман писал, что «периоды научных открытий и технических изобретений можно рассматривать как два этапа интеллектуальной активности. Открытия имеют характер интеллектуальных взрывов — они не вычитываются из прошедшего, и их последствия нельзя однозначно предсказать. Но в тот самый момент, когда взрыв исчерпал свою внутреннюю энергию, он сменяется цепью причин и следствий — наступает время техники. Логическое развертывание отбирает от взрыва те идеи, для которых время уже наступило, то, что может быть использовано. Остальное до времени — иногда весьма протяженного — предается забвению. Таким образом, в периодической смене прогрессов научной теории и технических успехов можно усмотреть чередование периодов предсказуемости и непредсказуемости. Конечно, такая модель обладает высокой степенью условности. Последовательная цепь взрывов и постепенных развитий в реальности никогда не существует изолированно. Она погружена в пучки синхронных с ней процессов, и эти боковые влияния, постоянно вмешиваясь, могут нарушать четкую картину чередований взрывов и постепенностей» [8, с. 99—100]. Характерно и то, что герои времени взрыва и времени постепенности оппонируют друг другу: человек, придерживающийся привычных норм, с точки зрения «... предприимчивого героя взрывной эпохи глуп, а сам этот последний, с позиций своего оппонента, коварен и бесчестен» [8, с. 99].

Выше мы уже говорили об особенностях, в том числе индивидуального профессионального сознания и культуры, проявляющихся в форме амбивалентности или «кентавра». Здесь отметим лишь еще две грани: этическую и правовую. Эти формы социальной регуляции чрезвычайно уязвимы в условиях неопределенности, что таит в себе немало опасностей как для отдельного человека, так и для группы и общества в целом. Одно дело, когда речь идет об изменении отношения к нормам и ценностям, регулирующим процесс профессиональной деятельности, другое — отношения между коллегами внутри профессиональной группы или отношения с более широким социальным окружением.

Подводя итоги этого достаточно краткого анализа социодинамики профессиональной культуры, необходимо подчеркнуть следующее. Во-первых, структура, стилевые особенности, механизм трансляции культуры и тип логики ее развития тесно взаимосвязаны. Во-вторых, вступление общества в эпоху постиндустриализма, информационализма и сетевых структур не только ускоряет все социальные процессы, но и усложняет профессиональную структуру, идентификацию с профессиональными группами и увеличивает степень неопределенности. В-третьих, развитие профессиональной культуры идет от моностилистических, бинарных культур к полистилистическим, тернарным культурам. При этом происходит переход от традиционной (инверсионной) логики к медиативной, от повторяющихся циклов — к чередованию «взрывов» и постепенных развитий.

## Л и т е р а т у р а

1. *Бауман, Э.* Возвышение и упадок труда / Э. Бауман // Социолог. исследования. — 2004. — № 5. — С. 80—81.
2. *Данилова, Е.Н.* Нестабильная социальная идентичность как норма современных обществ / Е.Н. Данилова, В.А. Ядов // Социолог. исследования. — 2004. — № 10. — С. 27.
3. *Кастельс, М.* Становление общества сетевых структур. Новая постиндустриальная волна на западе. Антология / М. Кастельс; под ред. В.Л. Иноземцева. — М., 1999.
4. *Кастельс, М.* Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс. — М., 2000.
5. *Ахиезер, А.С.* Логика культуры и динамика циклов / А.С. Ахиезер // Циклические ритмы в истории, культуре и искусстве. — М., 2004.
6. *Тощенко, Ж.Т.* Парадоксальный человек / Ж.Т. Тощенко. — М., 2001.
7. *Ионин, Л.Г.* Социология культуры / Л.Г. Ионин. — М., 1996.
8. *Лотман, Ю.М.* Культура и взрыв / Ю.М. Лотман. — М.: Гнозис: Издат. группа «Прогресс», 1992.

**Г.И. Кравцова,**

*кандидат экономических наук, профессор*

**М.Н. Авсейко,**

*аспирант*

## ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОПТИМАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ КРЕДИТНЫХ ПОРТФЕЛЕЙ БАНКОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Сохранение высоких темпов экономического роста ставит перед банками Республики Беларусь важную задачу по наращиванию объемов и улучшению структуры кредитного портфеля. Основными направлениями денежно-кредитной политики Республики Беларусь на 2008 г. (утверждены Указом Президента Республики Беларусь от 30.12.2007 г. № 687) предусмотрено повышение требований банков к экономике на уровне 36—41 %. Повышение уязвимости банков в случае материализации кредитных рисков, учитывая все еще недостаточно устойчивое финансовое состояние части кредитополучателей, требует постоянного анализа структуры кредитного портфеля банков и мониторинга присущих ему рисков.

Результаты стресс-тестирования, проведенного Национальным банком в 2006 г., свидетельствуют об увеличении чувствительности банковского сектора к кредитному и процентному рискам [1]. При этом, несмотря на то, что достаточность капитала большинства банков в случае материализации данных рисков сохранится на уровне, превышающем минимально допустимый, величина понесенных потерь может быть ощутимой.