

## **ИНСТРУМЕНТЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА: МАКРО- И МИКРОЭКОНОМИЧЕСКИЙ АСПЕКТЫ**

**Е.Н. Коробова, К.Д. Савицкая**

Витебский государственный технологический университет,  
kor\_elena@tut.by, spiridenko.kseniya@yandex.ru<sup>2</sup>

Экономика, общество и научно-технический прогресс находятся в постоянном развитии, что вызывает необходимость непрерывного совершенствования. Высокие профессиональные требования предъявляют современные работодатели к работникам вне зависимости от их должности и профессии. Несоответствие современным требованиям отражается как на работниках, так и на работодателях. Для работника - это отставание в профессиональном развитии, снижение индивидуальной конкурентоспособности, сужение спектра приложения труда, ограничения роста производительности труда и заработной платы, нестабильность рабочего места. Для работодателя - это потери конкурентных позиций на рынке, снижение его рыночной стоимости, снижение эффективности использования ресурсов и как следствие снижение его финансовой устойчивости.

Анализ теоретических и аналитических исследований позволяет сделать вывод о том, что дополнительное профессиональное обучение наниматели реализуют в направлении расширения знаний и развитие навыков, которые требуются работнику в профессиональной деятельности с целью повышения производительности труда. [1; 2].

Масштабы обучения работников обусловлены объемом инвестиций, направляемых на развитие персонала. Соответственно, чем больше размер направленных инвестиций, тем либо больше количество обученных, либо выше качество обучения. Размер инвестиций в систему развития персонала зависит как от внутренних (внутриорганизационных) факторов, так и от внешних факторов, среди которых немаловажную роль играет заинтересованность государства. Как свидетельствуют результаты исследований, мировая практика выработала инструменты стимулирования инвестиций – зарубежные страны используют различные меры, стимулирующие или субсидирующие инвестиции организаций и работников в профессиональное обучение.

Обобщая зарубежный опыт, можно выделить несколько видов софинансирования государством мероприятий дополнительного образования взрослых:

- сочетание специальных налогов и грантов на обучение, когда из собранных за счет налогов средств финансируются гранты на специальные приоритетные виды и направления обучения;

- налоговые вычеты расходов на обучение (сокращение налогооблагаемой базы на сумму расходов на обучение);

- налог на обучение платят только те фирмы, у которых расходы на обучение ниже установленного уровня (уровень расходов устанавливается в процентном отношении от фонда заработной платы дифференцированно в зависимости от численности занятых в организации).

В Республике Беларусь стимулирование организаций к инвестированию в систему развития персонала посредством налоговой системы не предусмотрено, скорее создаются привлекательные условия для индивидуального инвестирования: в части уплаты подоходного налога гражданам предоставляются налоговые вычеты за обучение. Граждане имеют право на льготы по подоходному налогу в связи с получением ими или их детьми образования. Такие льготы предоставляются в виде стандартного (на обучение) и социального (на платное обучение) налоговых вычетов. Налоговый вычет предоставляется в сумме, уплаченной в течение календарного года за свое обучение в учебных заведениях Республики Беларусь при получении первого высшего, среднего специального или профессионально-технического образования, а также на погашение израсходованных на такое образование кредитов белорусских банков, займов от белорусских организаций и индивидуальных предпринимателей (включая проценты (за исключением процентов, уплаченных за несвоевременное погашение кредитов и займов, а также за несвоевременную уплату процентов по ним (п.п. 1.1. Статьи 165 Налогового кодекса Республики Беларусь) [3].

Зарубежные организации, занимающиеся активным инвестированием в систему развития, выработали инструменты, позволяющие обеспечивать окупаемость и сохранность инвестиций в профессиональное обучение. Например, ввод ограничений на увольнение по собственному желанию для тех работников, которые обучались за счет работодателя. В Европе распространены трудовые контракты, которые предусматривают выплату штрафа в размере стоимости обучения, если работник увольняется ранее оговоренного срока.

Формирование в организациях эффективной системы развития персонала позволяет получать макроэкономический социально-экономический эффект [4]. Социальный эффект связан с тем, что, как показывают статистические наблюдения, чем выше уровень инвестиций в развитие персонала, тем ниже уровень безработицы, так как поддержка профессионального уровня позволяет сохранять занятость, а в случае потери работы быстро выходить из состояния безработицы. Экономический эффект связан с приростом производительности труда, возможностями гибкого использования персонала на микроуровне (что позволяет оптимизировать численность персонала), повышении эффективности использования персонала, быстрого технического обновления и, как следствие, создаются условия для макроэкономического роста [5-10].

#### ***Список использованных источников:***

1. Травкин П. В., Вовлеченность сотрудников в программы дополнительного профессионального обучения в России, ВЕСТНИК ВГУ. Серия: Экономика и управление . 2014. № 2 с. 33-41; Развитие навыков для инновационного роста в России. – М.: «Алекс», 2015. – 172 с.;

2. Гимпельсон В. Е. Спрос на труд и квалификацию в промышленности : между дефицитом и избытком / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, А. Л. Лукьянова // Экономический журнал ВШЭ. – 2007. – Т. 11, №. 2.– С. 163–199

3. Налогового кодекса Республики Беларусь. - Электронный ресурс.- Режим доступа: [https://belzakon.net/Кодексы/Налоговый\\_Кодекс\\_РБ/Статья\\_165](https://belzakon.net/Кодексы/Налоговый_Кодекс_РБ/Статья_165). – Дата доступа: 22.03.2019г.

4. Neumark D. Minimum wages and training revisited / D. Neumark, W. Wascher // National Bureau of Economic Research. – 1998. – № 6651

5. Коробова, Е.Н. Исследование системы развития персонала в организациях Республики Беларусь / Е.Н. Коробова, Е.С. Гончарова // Вестник Витебского государственного технологического университета. – 2018. – № 1(34). – С. 156-163.

6. Коробова, Е.Н. Проблемы в области обучения персонала в современной организации / Е.Н. Коробова, А.Ю. Радкевич // Тезисы докладов 50-й Международной научно-технической конференции преподавателей и студентов, посвященной Году науки / УО «ВГТУ». – Витебск, 2017. – 269 с. – С.48.

7. Коробова, Е.Н. Подходы к оценке эффективности системы обучения персонала / Е.Н. Коробова, Д.В. Щербакова // Тезисы докладов 51-й Международной научно-технической конференции преподавателей и студентов, посвященной Году науки / УО «ВГТУ». – Витебск, 2018. – С.63-64.

8. Коробова, Е.Н. Система обучения персонала в организациях Республики Беларусь: результаты экспертной оценки / Е.Н. Коробова, Е.С. Гончарова // Материалы докладов 51 Международной научно-технической конференции преподавателей и студентов. В 2 т. Т 1 / УО «ВГТУ». – Витебск, 2018. – с.158-160

9. Коробова Е.Н. Сравнительная оценка систем развития персонала на микроуровне в Республике Беларусь и Российской Федерации / Е.Н. Коробова // Сборник научных статей III Международной научно-практической конференции «Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами» 21-22 апреля 2018 г. / отв. ред. д.э.н., профессор Е. И. Данилина. – Москва : Московский технологический университет, 2018. – 159 с. – С.108-112.

10. Коробова, Е.Н. Экспертная оценка системы обучения и развития персонала в организациях Республики Беларусь / Е.Н.Коробова, Е.С.Гончарова // Социально-трудовая сфера и демографическое развитие Республики Беларусь: материалы Междуна. науч.–практ. конф. молодых ученых (28-29 ноября 2017., Минск) / НИИ труда Минтруда и соцзащиты. – Минск: Колоград, 2018. – с. 51-53.