

9. Obolens'ka, T.Ye. (2001), *Marketing of educational services: domestic and foreign experience*, KNEU, Kyiv, Ukraine.

10. MFR SEVREUROPE. Site officiel. Available at: <http://www.sevreurope.eu/index.html>.

11. Kolot, A.M. (1998). "Foreign experience of material incentives for staff", *Ukrayina: aspekty` praci*, no. 1., pp. 16-21.

Стаття надійшла до редакції 21.06.17 р.

УДК 005.951.96+331.108

Савченко В.А.,

д-р екон. наук, професор,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
savchenko.vasyl@gmail.com

Савченко В.А.,

д-р екон. наук, проф.,
кафедра управления персоналом и экономики труда,
ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана»

Savchenko V.A.,

ScD in Economics, Professor,
Personnel Management and Labour Economics Department
SHEI «Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman»

СТИМУЛЮВАННЯ РОБОТОДАВЦІВ ЩОДО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО РАЗВИТИЮ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ

STIMULATION EMPLOYERS ON THE DEVELOPMENT OF PERSONNEL OF ORGANIZATIONS

Стаття присвячена ролі держави щодо сприяння організаціям у здійсненні розвитку персоналу. Проаналізовано вплив Податкового кодексу та Бюджетного кодексу України на зацікавленість роботодавців у здійсненні професійного навчання працівників. Запропоновано організаційно-економічний механізм стимулювання роботодавців з метою посилення їх зацікавленості в безперервному навчанні персоналу.

Статья посвящена роли государства по содействию организациям в осуществлении развития персонала. Проанализировано влияние Налогового кодекса и Бюджетного кодекса Украины на заинтересованность работодателей в осуществлении профессионального обучения работников. Предложено организационно-экономический механизм стимулирования работодателей с целью усиления их заинтересованности в непрерывном обучении персонала.

The article is devoted to the role of the state in assisting organizations in the personnel development with a view to ensuring decent work. The impact of the Tax Code and the Budget Code of Ukraine on the interest of employers in the implementation of professional

training for employees was analyzed. The reasons related with worsening of situation with financing the staff training in the workplace were analyzed. The tendencies of change of structure of expenses for a labour of the enterprises during 2001-2014 were defined. The organizational and economic mechanisms for encouraging employers were proposed in order to increasing their interest in the continuous training of staff. This mechanism should include goals, levels, subjects, tools, factors and procedures for determining conditions and procedure for granting compensation to employers on the professional training of employees, promotion of the workers themselves for their future development. The Law of Ukraine «On the professional development of employees» should determine the organizational and economic mechanisms to stimulate employers to professional development.

Ключові слова. Стимулювання, законодавство, податковий кодекс, роботодавці, професійний розвиток, гідна праця, персонал, працівник, витрати, навчання, організаційний, економічний, механізм.

Ключевые слова. Стимулирование, законодательство, налоговый кодекс, работодатели, профессиональное развитие, достойный труд, персонал, работник, затраты, обучение, организационный, экономический, механизм.

Keywords. Stimulation, legislation, tax code, employers, professional development, decent work, personnel, employee, costs, training, organizational, economic, mechanism.

Вступ. Сприяння держави організаціям у здійсненні розвитку персоналу з метою забезпечення гідної праці залежить насамперед від ефективності стимулювання роботодавців щодо навчання персоналу, самих найманих працівників й інших соціальних партнерів з метою посилення їх зацікавленості в безперервному вдосконаленні своїх теоретичних знань, умінь і навичок. Між тим в Україні соціальні партнери приділяють недостатню увагу зазначеним проблемам, що знижує ефективність навчання працівників. За таких умов важливого актуального значення набувають заходи зі стимулювання роботодавців щодо розвитку персоналу організацій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останнім часом проблемам стимулювання роботодавців щодо розвитку персоналу організацій присвятили свої праці М. Армстронг, Г. Десслер, І. Каленюк, О. Левченко, М. Мартиненко та ін. Однак багато питань стимулювання роботодавців щодо розвитку працюючих за наймом залишаються нерозв'язаними, зокрема в зв'язку з удосконаленням і прийняттям нових нормативних актів у цій сфері.

Постановка завдання. Метою статті є обґрунтування ролі держави в сприянні роботодавцям у здійсненні розвитку персоналу з метою забезпечення гідної праці найманих працівників, розробка дієвого організаційно-економічного механізму стимулювання роботодавців і найманих працівників щодо посилення їх зацікавленості в безперервному навчанні персоналу.

Результати дослідження. Стимулювання професійного навчання персоналу організацій до прийняття Податкового кодексу України регулювалося Законом України «Про оподаткування прибутку підприємства». За вказаним Законом витрати платника податку на навчання включалися до валових витрат у розмірі 3 % фонду оплати праці звітного періоду [1, с. 4–5]. Між тим це недостатньо стимулювало роботодавців щодо навчання найманих працівників.

Податковий кодекс України в редакції 2010 року дещо збалансував інтереси держави та бізнесу щодо підготовки робітників й інших категорій персоналу. Так, з метою посилення стимулювання роботодавців вкладати інвестиції у людський капітал у Податковому кодексі було передбачено без обмежень включати

витрати на первинну професійну підготовку працівників робітничих професій безпосередньо на виробництві [2, с. 136–137].

Податковим кодексом України в редакції 2010 року статтею 140, п. 1.3 визначалися особливості визнання витрат подвійного призначення, пов'язаних з навчанням кадрів, відповідальність працівника у разі порушення ним зобов'язання відпрацювати у платника податку після закінчення вищого та/або професійно-технічного навчального закладу і отримання спеціальності (кваліфікації) не менше трьох років.

Однак, Податковий кодекс України недоцільно обмежував визнання витратами подвійного призначення лише витрати платника податку на навчання тільки працівників робітничих професій. Хоча роботодавці також потребували навчання персоналу з числа керівників, професіоналів та фахівців. За таких обставин роботодавці були недостатньо мотивовані навчати цих працівників. У чинній редакції Податкового кодексу України ст. 140, п. 1.3 виключена.

Подальші зміни в Податковому кодексі відносно стимулювання роботодавців щодо розвитку персоналу, зокрема професійного навчання працівників, здійснювалося без чітко вираженої стратегії у цій сфері діяльності. Так, У редакції Податкового кодексу України за 2016 рік було передбачено, що до складу доходів, які не включаються до розрахунку загального місячного (річного) оподаткованого доходу, відносилась сума, сплачена роботодавцем на користь вітчизняних вищих і професійно-технічних навчальних закладів за фізичну особу, в розмірі не вище 1930 гривень за кожний повний або неповний місяць підготовки чи перепідготовки такої фізичної особи.

При цьому не мало значення, чи перебувала ця особа у трудових відносинах з роботодавцем, але вона повинна була укласти з ним письмовий договір (контракт) про взяті зобов'язання з відпрацювання у такого роботодавця після закінчення вищого та/або професійно-технічного навчального закладу і отримання спеціальності (кваліфікації) не менше ніж три роки.

Якщо працівник припиняв трудові відносини з роботодавцем протягом періоду такого навчання або до закінчення третього календарного року від року, в якому закінчується таке навчання, сума, сплачена як компенсація вартості навчання, прирівнюється до додаткового блага, наданого такому працівнику протягом року, на який припадає таке припинення трудових відносин, та підлягає оподаткуванню у загальному порядку.

Стосовно зобов'язання працівника, відшкодувати роботодавцю всю вартість навчання у разі звільнення з роботи до закінчення терміну трьох років, варто мати на увазі, що відповідно до вимог п. 5 ст. 34 Закону України «Про зайнятість населення» працівник або інша особа не зобов'язані відшкодувати роботодавцю витрати, пов'язані з навчанням, якщо вони не стали до роботи або були звільнені з роботи з таких підстав:

- 1) установлення інвалідності;
- 2) звільнення за ініціативою роботодавця, що не пов'язане з учиненням працівником протиправних дій;
- 3) призов на військову службу чи направлення на альтернативну (невійськову) службу;
- 4) за власною ініціативою у зв'язку з порушенням роботодавцем трудового законодавства, колективних угод, колективного або трудового договору;

5) догляд за дитиною-інвалідом та (або) інвалідом I групи (незалежно від причини інвалідності) [3].

Однак роботодавець може стягти з працівника кошти за навчання лише в судовому порядку. Тому для того, щоб зазначені вимоги Податкового кодексу України запрацювала у повному обсязі, необхідно прискорити прийняття нового Трудового кодексу України, внести потрібні зміни й доповнення до інших нормативно-правових актів. У них мають бути достатньо врегульовані права та обов'язки працівників і роботодавців щодо виконання взятих ними взаємних зобов'язань стосовно витрат коштів на навчання.

У редакції Податкового кодексу України за 2017 рік ст. 165 п. 1.21 передбачено, що сума, сплачена роботодавцем на користь вітчизняних вищих і професійно-технічних навчальних закладів за фізичну особу, не може перевищувати трикратного розміру мінімальної заробітної плати, тобто 9600 гривень за кожний повний або неповний місяць підготовки чи перепідготовки такої фізичної особи [4].

Податковим кодексом України ст. 165 п. 1.37 визначено, що до доходів, які не включаються до розрахунку загального місячного (річного) оподаткованого доходу, також відноситься сума витрат роботодавця у зв'язку з підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) платника податку згідно із законом. Чинним законодавством не передбачені податкові пільги для роботодавців, які проводять навчання персоналу.

За таких умов цього виявляється недостатньо для того, щоб створити дієві мотиваційні чинники формування системи професійного розвитку персоналу з метою збільшення обсягів та якості навчання працівників і забезпечення на цій основі їх гідної праці. Більш того, ситуація з фінансуванням з навчанням персоналом на виробництві має тенденцію до погіршення. Увага на аналогічних проблемах у вищій школі, що певним чином впливає на компетентність молодих фахівців акцентується і у дослідженнях Колота А.М. [9] Водночас у країнах з розвинутою ринковою економікою на навчання персоналу витрачається стільки ж коштів, скільки держава витрачає на загальноосвітню й вищу освіту.

Це є наслідком криз 1990—1999 рр., 2008—2009 рр. та 2014—2015 рр. Стимує збільшення витрат вітчизняних організацій на навчання працівників і низький рівень прибутку багатьох підприємств і звідси — неможливість забезпечити фінансування навчання в належних обсягах, недосконалість чинного законодавства у сфері розвитку персоналу на виробництві. Відсутність достатніх коштів в організацій на зазначені цілі змушує їх проводити навчання працівників здебільшого безпосередньо на робочому місці або поза робочим місцем у межах свого підприємства.

Державною статистичною службою України проводяться вибіркові обстеження підприємств щодо вартості робочої сили. Відповідно до організації проведення цього обстеження, витрати на професійне навчання лише включають такі витрати:

— оплату за навчання працівників у вищих навчальних закладах та установах підвищення кваліфікації, професійної підготовки та перепідготовки кадрів на підставі договорів між навчальними закладами та підприємством;

— стипендії слухачам підготовчих відділень, студентам, аспірантам, направленим підприємствами на навчання з відривом від виробництва у вищі навчальні заклади;

— витрати на утримання навчальних будівель і приміщень, оренду приміщень для проведення навчання, придбання навчальних посібників і навчального матеріалу;

— оплату праці викладачів, що не перебувають у штаті підприємства;

— інші витрати з підготовки та підвищення кваліфікації [5, с. 9].

Результати обстежень підприємств в Україні за 2001—2014 рр. наведено у табл. 1.

Таблиця 1

**СТРУКТУРА ВИТРАТ НА РОБОЧУ СИЛУ ЗА ПІДПРИЄМСТВАМИ УКРАЇНИ У 2001—2014 РР.
НА ОДНОГО ПРАЦІВНИКА В ЕКВІВАЛЕНТІ ПОВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ**

Показник	Середньомісячні витрати — усього, грн				Структура середньомісячних витрат, %			
	2001	2006	2010	2014	2001	2006	2010	2014
Фактична вартість робочої сили	638,42	1768,42	3989	5297	100,0	100,0	100,0	100,0
у тому числі Пряма оплата	374,79	1070,44	2390	3188	58,7	60,5	59,9	61,0
Оплата за невідпрацьований час	34,76	90,26	211	316	5,5	5,1	5,3	5,8
Премії та нерегулярні виплати	27,08	58,69	125	191	4,2	3,3	3,1	3,5
Заробітна плата у натуральній формі	6,43	4,38	12	9	1,0	0,2	0,3	0,2
Оплата житла працівників	4,89	3,38	6	4	0,8	0,2	0,2	0,1
Соціальне забезпечення працівників	162,81	475,38	1080	1438	25,5	26,9	27,1	26,6
Професійне навчання	1,92	3,76	6	6	0,3	0,2	0,2	0,1
Утримання громадських служб	12,27	17,03	50	39	1,9	1,0	1,3	0,7
Витрати, не віднесені до інших груп	13,47	45,10	108	105	2,1	2,6	2,6	1,9

За результатами цих обстежень доволі низьким був у 2001 р. рівень середньомісячних витрат на підготовку працівників, який становив 1,92 грн у середньому на одного працівника, або 0,3 % загальної суми витрат роботодавця на робочу силу. У 2006 та 2010 рр. він ще знизився і становив відповідно лише 0,2 % і 0,2 %. Водночас у країнах Євросоюзу в 2012 р. зазначений показник у середньому становив 1,0 % [6]. Якщо врахувати різницю у рівнях витрат на робочу силу, зокрема на заробітну плату, то країни Євросоюзу витрачають на професійне навчання працівників організацій у десятки разів більше.

Це свідчить про те, що витрати організацій на навчання персоналу в Україні здійснювалися в недостатньому розмірі за залишковим принципом. У 2014—2015 рр. в Україні відсоток витрат роботодавця на навчання у середньому на одного працівника ще знизився і становив у 2014 р. тільки 0,1 %. Хоча

величина цього показника в 2014 р. порівняно з 2010 р. у поточних цінах і не змінилася, але з урахуванням інфляції вона суттєво зменшилася.

Тому необхідно у Податковому кодексі та інших законодавчих актах України відпрацювати механізми щодо надання податкових пільг, дотацій і субсидій підприємствам, які навчають працівників. У країнах з розвинутою ринковою економікою вже тривалий час використовується вказаний механізм і він позитивно себе зарекомендував на практиці. Так, деякі країни звільняють підприємства від різних податків або надають їм пільгові позики чи кредити. Яскравим позитивним прикладом є досвід Чилі [7, с. 231], де запроваджено знижки підприємствам промисловості та сфери послуг, сільськогосподарським фермам на їх витрати на навчання персоналу. Фірми можуть зменшити свої податки на прибуток в еквіваленті 1 % їх фонду оплати праці. Даний стимул спрямований на заохочення попиту підприємств у навчанні персоналу з метою посилення його конкурентоспроможності на ринку праці та водночас на формування конкурентного ринку освітніх послуг. Управління та контроль за цим механізмом здійснює Національна служба підготовки та зайнятості, яка є складовою частиною Міністерства праці країни.

Уряд Чилі встановив верхню межу вартості навчального модуля, що відповідає вимогам роботодавців щодо звільнення від податків. У межах цих лімітів підприємства мають право наймати працівників освітніх закладів або організувати навчання самостійно. Навчальні програми мають бути безпосередньо пов'язані з поточними чи спорідненими роботами в межах компанії та схвалені Національною службою підготовки та зайнятості, щоб зробити правомірними податкові знижки.

Навчальні витрати містять поточні витрати коштів на навчання за контрактом, адміністративні витрати навчальних підрозділів компаній в еквіваленті 15 % поточних навчальних витрат, вартість навчальних потреб оцінюється у граничних межах 10 % вартості поточних витрат на навчання, вартість транспортних витрат і добові в розмірі 15 % поточних витрат і стипендії учнів, верхня межа яких становить 60 % мінімальної заробітної плати.

Витрати підприємства на навчання персоналу, що перевищують верхню межу податкової знижки, належать до витрат організації. Однак якщо навчальні витрати перевищують податкові зобов'язання компанії (що спостерігається у низькоприбуткових фірм), то казначейство Чилі компенсує підприємству різницю у витратах. Зазначений чилійський механізм чутливий до заробітної плати й рівня професійної майстерності персоналу організації. Оскільки компенсація витрат на навчання пов'язана з фондом оплати праці, то що більші витрати фірми на роботу силу, то більше субсидій теоретично вона може отримати [7, с. 231].

За таких умов важливого значення набуває розробка дієвого організаційно-економічного механізму стимулювання роботодавців і найманих працівників щодо посилення їх зацікавленості в безперервному навчанні персоналу. Цей механізм має охоплювати цілі, рівні, суб'єкти, інструменти, чинники, а також процедуру визначення розміру, умов та порядку надання роботодавцям компенсацій за професійне навчання найманих працівників, стимулювання самих працівників щодо їхнього подальшого розвитку.

Організаційно-економічний механізм має бути диференційований стосовно великих, середніх і малих підприємств. У його реалізації важлива роль нале-

жить органам виконавчої влади організаціям роботодавців, найманих працівників і державній службі зайнятості. Такий механізм дасть змогу побудувати нову модель соціально-трудових відносин, забезпечення гідної праці у сфері розвитку персоналу організацій.

Підґрунтям для організаційно-економічного механізму стимулювання роботодавців для посилення зацікавленості працівників у підвищенні своєї компетенції мають стати Основи законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, закони України про освіту, про професійну освіту, про вищу освіту, про зайнятість населення та новий Трудовий кодекс України. Безпосередньо організаційно-економічний механізм стимулювання роботодавців щодо професійного розвитку персоналу організацій має визначати Закон України «Про професійний розвиток працівників».

Для підвищення ролі державної служби зайнятості у стимулюванні зусиль роботодавців щодо розвитку персоналу в чинному Законі України «Про зайнятість населення» варто передбачити для державної служби зайнятості норму, що надала б їй можливості компенсувати організаціям до 50 % витрат на навчання прийнятих на роботу громадян, вивільнених з інших організацій.

Закон України «Про професійний розвиток працівників» передбачає, що фінансування професійного розвитку працівників здійснюється роботодавцем за рахунок власних коштів та інших незаборонених джерел [8, с. 21]. Разом з тим цього недостатньо для створення дієвого організаційно-економічного механізму стимулювання розвитку працівників.

Виходячи з цього, при внесенні змін до Закону України «Про професійний розвиток працівників» для організацій доцільно запровадити знижки на їх витрати на навчання персоналу. Суб'єкти господарської діяльності повинні дістати право на зменшення податків на прибуток, одержання дотацій і субсидій. Це має зацікавити організації у навчанні персоналу, навчальні заклади — у формуванні конкурентоспроможного ринку освітніх послуг. Для сприяння навчанню доцільно також запровадити підготовку працівників через механізм банківського кредитування.

Закон України «Про професійний розвиток працівників» має регламентувати знайти порядок установлення верхньої межі вартості навчальних послуг для персоналу підприємств. У межах цих лімітів організації повинні мати право проводити навчання працівників у навчальних закладах чи безпосередньо на виробництві й зменшувати свої податки на прибуток, одержувати компенсацію в разі перевищення навчальних витрат податкових зобов'язань підприємства.

Разом з тим запровадження для організацій таких знижок, податкових пільг, дотацій і субсидій можливе за умови достовірного врахування у повному обсязі їх витрат на професійне навчання працівників. Це має унеможливити зловживання в зазначеній сфері, зокрема, штучного завищення витрат на навчання персоналу та ухиляння суб'єктів господарської діяльності завдяки цьому від сплати податків.

За таких умов визначення витрат на навчання, зокрема поточних навчальних та адміністративних витрат навчальних закладів, мають регламентувати Методичні рекомендації щодо порядку планування організаціями коштів, що виділяються ними на професійне навчання персоналу на виробництві, і джерел фінансування витрат на зазначені цілі. Вони повинні визначати порядок розрахунку статей витрат на навчання, стати складовою організаційно-економічного ме-

ханізму стимулювання роботодавців і працівників для посилення зацікавленості персоналу в безперервному удосконаленні знань, умінь і навичок.

Методичні рекомендації мають використовувати органи виконавчої влади при наданні підприємствам, які здійснюють навчання персоналу, податкових пільг, дотацій і субсидій. Вони мають сприяти підвищенню ефективності використання коштів, вкладених у фінансування навчання працівників, недопущенню корупції в цій сфері, пройти адаптацію на передових вітчизняних підприємствах, бути погоджені з організаціями роботодавців і затверджені відповідною постановою Кабінету Міністрів України.

Підґрунтям для планування організаціями коштів, що виділяються ними на професійне навчання персоналу на виробництві, та джерел фінансування витрат на зазначені цілі має бути зведений кошторис витрат на навчання персоналу навчального закладу організації за статтями витрат.

Основою для розроблення кошторису витрат на навчання працівників є затверджений план підготовки персоналу організації за видами, формами й термінами навчання, норми витрат на навчання й утримання корпоративних університетів, навчально-виробничих центрів, центрів підготовки і перепідготовки робітничих кадрів, навчально-курсівих комбінатів, навчальних центрів, що перебувають на самостійному балансі. У річному плані навчання персоналу визначається чисельність працівників, які мають навчатись у плановому періоді.

Фінансування навчання персоналу підприємств має здійснюватися за такими статтями витрат: заробітна плата викладацького складу та адміністративно-господарського персоналу навчальних закладів підприємства; єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; витрати підприємства на оплату навчання персоналу в навчальних закладах, на інших підприємствах і організаціях за договорами; витрати на отримання ліцензій і дозволів для здійснення навчання персоналу; оплати пільг працюючої на підприємстві молоді й творчих відпусток; витрати на матеріальне забезпечення працівників, які проходять навчання з відривом від виробництва; витрати на оплату стипендій слухачам підготовчих відділень, студентам, аспірантам, направленим підприємством на навчання з відривом від виробництва; канцелярські та господарські витрати; витрати на відрядження і роз'їзди для працівників, що здійснюють навчання персоналу; навчальні витрати, витрати на виробничу практику учнів та слухачів, придбання книг, підручників, навчальних посібників для бібліотеки, Інтернет; витрати на придбання устаткування, машин, комп'ютерів та інвентарю; витрати на амортизацію; витрати на придбання м'якого інвентарю на постільну білизну, на придбання захисного і спеціального одягу; витрати на капітальний ремонт навчальних будівель і споруд; витрати на оренду приміщень для проведення навчання; планові нагромадження; інші витрати.

У Законі України «Про професійний розвиток працівників» потрібно чіткіше визначити діяльність і відповідальність роботодавців у сфері навчання. Відповідальність роботодавців у сфері навчання має знайти своє відображення в генеральній, галузевих, регіональних угодах і колективних договорах на виробничому рівні.

Висновки. Посилення заінтересованості роботодавців щодо розвитку персоналу організацій передбачає розробку дієвого організаційно-економічного механізму стимулювання роботодавців і найманих працівників щодо посилення їх зацікавленості в безперервному навчанні персоналу. Важливою складовою цього механізму має бути

запровадження роботодавцям податкових пільг, дотацій і знижок на їх витрати на навчання персоналу. Він має супроводжуватися активізацією роботи з подолання корупції у сфері освіти та професійного навчання працівників з метою недопущення зловживань у зазначених сферах. Імплементация цих заходів буде сприяти подоланню кризових явищ і прискоренню економічного зростання, забезпеченню гідної праці та підвищенню якості трудового життя найманих працівників.

Література

1. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (у сфері вищої освіти)» // Уряд. кур'єр. Орієнтир. — 2005. — № 9. — С. 4–5.
2. Податковий кодекс України // Все про бухгалтерський облік. — 2012. — № 17–18. — С. 136–137.
3. Закон України «Про зайнятість населення» [Електронний ресурс]. — Режим доступу : / <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/page2>:
4. Податковий кодекс України : портал [Електронний ресурс]. — Режим доступу : /<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/2755-17>.
5. Витрати на робочу силу за 2014 рік : стат. зб. / Держ. стат. служба України. — К., 2015. — 65 с.
6. Labour cost survey for 2012 : / Database-Eurostat-European Commission [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/labour-costs/database>
7. Gasskov V. Managing vocational training systems: A handbook for senior administrators / V. Gasskov. — Geneva: Internat. labour office, 2000. — 278 p.
8. Закон України «Про професійний розвиток працівників» // Урядовий кур'єр. — 2012. — № 27. — С. 21.
9. Колот А.М. Інноваційно-інтелектуальні чинники розвитку вищої освіти як провідного інституту економіки знань // Стратегія розвитку України (економіка, соціологія, право): науковий журнал. — 2008. — Вип. 1-2. — С. 502-507.

References

1. The law of Ukraine «On amendments to some legislative acts of Ukraine (in the sphere of higher education)» // Government courier. Orientyr. — 2005. No. 9. — S. 4-5.
2. Tax code of Ukraine (2012), *All about accounting*, no. 17-18, pp. 136-137.
3. The law of Ukraine «On employment of population» [Electronic resource], available at : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/page2>:
4. Tax code of Ukraine : [Electronic resource], available at : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/2755-17>.
5. State stat. service of Ukraine (2015) “The labor costs for 2014 : stat. compendium“, Kyiv, Ukraine.
6. Labour cost survey for 2012 : / Database-Eurostat-European Commission [Electronic resource], available at : <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/labour-costs/database>
7. Gasskov V. Managing vocational training systems: A handbook for senior administrators / V. Gasskov. — Geneva: Internat. labour office, 2000. — 278 G.
8. The Verkhovna Rada of Ukraine (2012), The law of Ukraine “On the professional development of employees”, *Government courier*, no 27, p. 21.
9. Kolot, A.M. (2008). “ Innovative-intellectual factors of the development of higher education as the leading institute of knowledge economy”, *Stratehiya rozvytku Ukrayiny (ekonomika, sotsiologiya, pravo): naukovyy zhurnal*, no. 1-2., pp. 502-507.

Стаття надійшла до редакції 22.06.17р.