

синергетический анализ. // Зб. наукових праць «Духовність особистості: методологія, теорія і практика». – Вип. 4.– Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2005. – С.93– 97.

2. Євтух М.Б., Шевченко Г.П., Рамазанов С.К. Синергетичний аналіз розвитку культури й духовності в умовах системної кризи// Збірник наукових праць «Духовність особистості: методологія, теорія і практика». – Вип. 4 (33). – Луганськ: изд - во СНУ ім. В. Даля, 2009. – С. 4-14.

3. Рамазанов С.К., Бурбело О.А., Вітлінський В.В. и др. Ризики, безпека, кризи і сталий розвиток в економіці: методології, моделі, методи управління та прийняття рішень. Монографія / Під заг. ред. проф. С.К.Рамазанова. – Луганськ: Вид-во «Ноулідж», 2012. – 948 с.

4. Рамазанов С.К. Об'єктно + суб'єктно орієнтований підхід в управлінні техногенної виробничої системою в умовах невизначеності // Вісник СНУ ім. В. Даля, № 2[156], ч. 1, 2011, С. 251-258.

5. Рамазанов С.К. Інноваційні технології антикризового управління вищою освітою: аналіз, методології і системні рішення. Монографія / Під ред. проф. С.К. Рамазанова. – Київ: КНЕУ ім. В. Гетьмана; Северодонецьк: СНУ ім. В. Даля, 2016. – 510с.

УДК 331.1

*Савченко В. А.,*  
д-р екон. наук, проф.,  
кафедра управління персоналом та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»

## **ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ СТИМУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ**

Активізація роботи з розвитку персоналу в умовах подолання економічної кризи та для забезпечення гідної праці в значній мірі залежить від ефективності механізму стимулювання роботодавців щодо навчання персоналу, самих найманих працівників й інших соціальних партнерів. Однак, на теперішній час в Україні відсутнє належне правове забезпечення для такого механізму. Це, насамперед, стосується чинного Податкового кодексу України.

Аналіз змін у Податковому кодексі України за останні роки свідчить про те, що вони 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 та 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, прирівнювалася до додаткового блага, наданого такому працівнику протягом року, на який припадало таке припинення трудових відносин, та підлягало 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 наступне. 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 та 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 [1].

Чинним Податковим кодексом України ст. 165 пунктом 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. Необхідно також зазначити, що 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. Водночас у країнах з розвинутою ринковою економікою на навчання персоналу витрачається стільки ж коштів, скільки держава витрачає на загальноосвітню й вищу освіту.

Тому необхідно у Податковому кодексі та інших законодавчих актах України відпрацювати механізми щодо надання податкових пільг, дотацій та 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 [2, р. 231].

### *Література*

1. Податковий кодекс України : портал [Електронний ресурс]. — Режим доступу : /<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/2755-17>.
2. Gasskov V. Managing vocational training systems: A handbook for senior administrators / V. Gasskov. — Geneva: Internat. labour office, 2000. — 278 G.
3. Колот А.М. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / А.М. Колот, В.М. Данюк, О.О. Герасименко та ін. — К.: КНЕУ, 2017 — 500 с.
4. Колот А.М. Соціально-трудова відносина зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: монографія / [А. М. Колот, І. Ф. Гнибіденко, О.О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка. — К. : КНЕУ, 2015. — 295 с.