

## *СЕКЦІЯ 6.*

### *Професійний розвиток як компонента гідної праці: пріоритети, тренди та механізми забезпечення*

УДК 331

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

#### **МОТИВАЦІЙНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ**

Сприяння держави організаціям у здійсненні розвитку персоналу з метою забезпечення гідної праці залежить насамперед від ефективності стимулювання роботодавців щодо розвитку персоналу, самих найманих працівників й інших соціальних партнерів з метою посилення їх зацікавленості в безперервному вдосконаленні своїх теоретичних знань, умінь і навичок.

Стимулювання навчання персоналу організацій до прийняття Податкового кодексу України регулювалося Законом України «Про оподаткування прибутку підприємства». За цим Законом витрати платника податку на навчання включалися до валових витрат у розмірі 3 % фонду оплати праці звітного періоду [1, с. 4-5].

Податковий кодекс України 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].

У чинній редакції Податкового кодексу України передбачено, що до складу доходів, які не включаються до розрахунку загального місячного (річного) оподаткованого доходу, відноситься сума, сплачена роботодавцем на користь вітчизняних вищих і професійно-технічних навчальних закладів за фізичну особу, але не вище розміру, визначеного в абзаці першому пп. 169.4.1 п. 169.4 ст. 169 цього Кодексу на кожний повний або неповний мі-

сяць підготовки чи перепідготовки такої фізичної особи, незалежно від того, чи перебуває ця особа у трудових відносинах з роботодавцем, але за умови, що вона уклала 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 припиняє 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.

Ст. 169 п. 4.1. визначено, що податкова соціальна пільга застосовується до доходу, нарахованого на користь платника податку протягом звітного податкового місяця як заробітна плата (інші прирівняні до неї відповідно до законодавства виплати, компенсації та винагороди), якщо його розмір не перевищує суми, що дорівнює розміру місячного прожиткового мінімуму, діючого для працездатної особи на 1 січня звітного податкового року, помноженого на 1,4 та округленого до найближчих 10 гривень.

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. Разом з тим цього виявляється недостатньо для того, щоб сформувати дієві мотиваційні чинники формування системи професійного розвитку персоналу з метою збільшення обсягів та якості навчання працівників і забезпечення на цій основі їх гідної праці.

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. Доцільно також передбачити такий механізм і в чинному Бюджетному кодексі України. Це зумовлено тим, що нині більшість організації неохоче витрачають кошти на навчання персоналу.

Це є наслідком кризи 1990—1999 рр., коли всупереч загальносвітовим тенденціям вітчизняні підприємства скоротили витрати

коштів на навчання персоналу. Ситуація не покращилася і в наступні роки, а й навіть погіршилася внаслідок криз 2008—2009 рр. і 2014—2015 рр. Стримує збільшення витрат підприємств на навчання і низький рівень прибутку багатьох підприємств і звідси — неможливість забезпечити фінансування навчання в належних обсягах, недосконалість чинного законодавства у сфері розвитку персоналу на виробництві.

Незначні витрати на навчання персоналу на виробництві зумовлені й скороченням кількості працівників підрозділів з професійного навчання служб персоналу, але, насамперед, відсутністю належної зацікавленості керівників організацій щодо підготовки персоналу. Вказані чинники не сприяють забезпеченню гідної праці найманих працівників.

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 і порядку надання роботодавцям компенсацій за професійне навчання найманих працівників, стимулювання самих працівників щодо їхнього подальшого розвитку.

### ***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: портал [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [/http://zakon4.rada.gov.ua/laws/2755-17](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/2755-17).

УДК 331

***Corry G.J.M. Ehlen, Ph.D***

Zuyd University, The Netherlands Faculty of economics,  
Master Personal leadership in Innovation and Change  
Senior researcher

### **THE CO-CREATION-WHEEL, INSTRUMENT OF MECHANISMS FOR EMPOWERING INNOVATIVE COLLABORATION AT THE WORKPLACE**

Keywords: co-creation, innovation network, tool of professional development.