

Учитывая тот факт, что на территории г. Витебска и Витебского района проживает порядка 5800 иностранных граждан (студентов и рабочих), то даже рассчитывая на минимальный прирост договоров в 1,5 %, можно заключить дополнительно 88 договоров на оказание услуг иностранным гражданам.

Учитывая, что консультирование по вопросам санитарно-эпидемиологического благополучия населения, формирования здорового образа, как с выездом, так и на месте, пользуются одинаковой популярностью, то справедливо будет предположить, что договоры по этим видам будут заключены в равных количествах, то есть по 44 договора.

Таким образом, с учетом цены оказываемых услуг, представленной в таблице 2, можно рассчитывать на дополнительный доход центра в размере 5,2 тыс. руб. А с учётом себестоимости оказываемых услуг дополнительное превышение доходов над текущими расходами составит 2,42 тыс. руб. (5,2–2,78).

Таким образом, динамичный рост сегмента иностранных граждан должен способствовать расширению сектора платных медицинских услуг и обеспечивать сохранность и улучшение их здоровья при одновременном росте финансовых результатов центра.

Список использованных источников

1. Чернюк, А. А. Бухгалтерский учет в бюджетных организациях: учебник / А. А. Чернюк. – Минск: Вышэйшая школа, 2008. – 623 с.
2. Официальный сайт национального статистического комитета Республики Беларусь // [Электронный ресурс]. – 2018. – Режим доступа: <http://belstat.gov.by/>. – Дата доступа: 10.05.2018.
3. Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016–2020 годы [Электронный ресурс] / Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – Минск, 2018. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 20.05.2018.
4. Официальный сайт ГУ «Витебский зональный центр гигиены и эпидемиологии» // [Электронный ресурс]. – 2018. – Режим доступа: <http://vzcg.by/>. – Дата доступа: 10.05.2018.
5. Юров, С. А. Экспорт медицинских услуг в Беларуси / С. А. Юров, Д. А. Евтухо // Электронный журнал «МедВестник». – Режим доступа: <http://www.medvestnik.by/>. – Дата доступа: 01.06.2018.

УДК 331.108.45

ОЦЕНКА СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «КРАСНЫЙ ОКТЯБРЬ»)

Гончарова Е.С., ст. преп.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Ключевые слова: персонал, обучение персонала, развитие персонала.

Реферат. *Ключевым фактором успеха организаций в конкурентной борьбе становится персонал. От компетенции работников и их эффективности зависит коммерческий успех. Но динамично развивающаяся бизнес-среда требует своевременной подстройки персонала. В этих условиях к системе внутрифирменного развития персонала предъявляются повышенные требования.*

Управление развитием персонала сегодня приобретает все большее практическое значение, рассматривается как ключевой фактор повышения конкурентоспособности. Любая организация, стремящаяся сохранить своё конкурентное преимущество и занять лидирующие позиции на рынке, нуждается в сотрудниках, владеющих современными знаниями и технологиями, способными эффективно применить их на практике, компетентный персонал является движущей силой компании на пути к достижению её стратегических целей. Развитие

персонала призвано решить задачу создания и поддержания эффективного трудового потенциала организации для успешного и долгосрочного существования на рынке.

Оценка системы развития персонала была проведена на примере ОАО «Красный Октябрь». Исследование особенностей системы развития персонала проводилось посредством анкетирования работников отдела кадров. Как показал анализ, руководство организации позитивно относится к развитию системы обучения работников, в частности, линейные руководители серьезное внимание уделяют вопросам обучения.

Это обусловлено рядом обстоятельств. Во-первых, в условиях острой конкуренции и быстроменяющейся внешней среды бизнеса обучение стало инструментом адаптации и учебные мероприятия стали более тесно увязаны со стратегическими потребностями бизнеса.

Во-вторых, для формирования специалиста требуемого уровня квалификации и компетенции необходим учет специфических условий работы организации, что сложно обеспечить в учреждениях образования. При этом учебные планы и программы недостаточно гармонизированы с требованиями организации. По этой причине развитие работников через систему внутрифирменного обучения позволяет решать данную проблему.

В-третьих, организация вынуждена больше инвестировать в обучение из-за отсутствия опыта практической работы выпускников учреждения образования.

Для реализации образовательных мероприятий и программ используется гораздо большее количество разнообразных методов. Ранее в большей степени использовали внешние организации при проведении обучения сотрудников, однако, учитывая их стоимость, приоритет стал отдаваться внутриорганизационному обучению.

При этом необходимо отметить, что, учитывая влияние внешних факторов по отношению к организации, большая часть обучения проводится для выполнения нормативных требований в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Развитие информационных технологии позволило использовать на предприятии электронные способы обучения, которые существенно поменяли учебный набор мероприятий.

В качестве отрицательных оценок сотрудники отдела кадров ОАО «Красный Октябрь» выразили свое несогласие с тем, что отдел кадров в большей степени является катализатором обучения, чем источником инструкций, и с тем, что сотрудники поощряются принимать большую степень ответственности за собственное развитие.

При этом наблюдается низкая заинтересованность работников в своем профессиональном развитии. Это обусловлено следующими обстоятельствами.

Во-первых, со стороны руководства не предпринимаются усилия для того, чтобы сотрудники ясно представляли цели организации и их взаимосвязь с обучением и развитием.

Во-вторых, те сотрудники, которые активно развивают свои умения и способности, не поощряются со стороны организации, то есть результаты обучения не влияют на уровень вознаграждения.

В-третьих, в силу отсутствия работы по планированию карьеры работники не обеспечены рекомендациями о том, как развивать свои умения и выстраивать карьеру.

В-четвертых, со стороны руководства организации не предпринимаются усилия по выявлению факторов, мотивирующих сотрудников к обучению и развитию.

В ходе анкетирования также были установлены основные препятствия в развитии персонала в ОАО «Красный Октябрь», к которым можно отнести: высокая стоимость обучения; отсутствие в организации структуры, отвечающей за развитие персонала.

Наиболее востребованными методами по восполнению недостатка знаний или навыков у работников предприятия являются: обучение на рабочем месте; внешние мастер-классы, конференции, выставки; внешние курсы повышения квалификации; электронные способы обучения.

На практике реализация обучающих методов имеет различную степень результативности от эффективных до неэффективных. К высокоэффективным методам работники отдела кадров отнесли: обучение «на рабочем месте»; внешние курсы повышения квалификации; внешние мастер-классы, конференции, выставки. При выборе метода обучения используются следующие критерии: обратная связь, практическая направленность, учет индивидуальных особенностей, возможность переноса знаний.

К малоэффективным методам обучения, по мнению респондентов, относятся: аудио-видео программы; внешние программы тренингов.

Также в ходе исследования было установлено, что системного и методичного подхода к оценке эффективности обучающих мероприятий в организации не сложилось. Но часто предпочтение отдается количественным критериям, у которых есть четкий механизм расчета или прямое влияние на конечные результаты деятельности как работника, так и организации.

При разработке методических инструментов оценки в организации респондентами были отмечены следующие проблемы влияния на деятельность организации: недостаток у работников в организации знаний и навыков, для проведения оценки результатов обучения, а также экспертных данных, подтверждающих ценность обучения.

При определении источника финансирования обучающих мероприятий было выявлено, что в ОАО «Красный Октябрь» не предусматривается выделение бюджета на обучение и развитие. Предусмотрены только статьи бюджета на оплату за участие в открытых семинарах, тренингах, конференциях, расходы на долгосрочное обучение и образование сотрудников.

В ходе исследования были выявлены проблемные области внутрифирменного обучения, существующие на предприятии, проявляющиеся в пассивной политике руководства в отношении повышения эффективности обучения. Несмотря на активное сотрудничество со средними профессиональными и высшими профессиональными учебными заведениями, на рынке образовательных услуг существует дефицит учебных программ, подготовленных с учетом специфики предприятия, существуют трудности в оценке эффективности, со стороны персонала заинтересованность в эффективности обучения невысокая.

Список использованных источников

1. Федеральный экспертный канал «Бизнес-образование в России и за рубежом». Режим доступа : <https://ubo.ru/analysis/?cat=146&pub=1824>. – Дата доступа: 20.11.2016.
2. Маковская, Н. В. Инвестирование человеческого капитала через внутрифирменное обучение в организациях Беларуси / Н. В. Маковская // Вестник Витебского государственного технологического университета. – 2015. – № 29. – С. 134.
3. Ванкевич, Е. В. Кадровая деятельность в организациях Республики Беларусь: оценка рисков и потенциала / Е. В. Ванкевич, Е. И. Галешова // Social Sciences Bulletin. – 2015. – Vol. 20, № 1. – С. 23–44.
4. Коробова, Е. Н. Опыт реализации корпоративного обучения и развития персонала / Е. Н. Коробова // Научно-практический экономико-правовой журнал «Торговля, предпринимательство и право». – 2016. – № 4. – С. 9–13.
5. Коробова, Е. Н. К вопросу об оценке эффективности внутрифирменного обучения персонала / Е. Н. Коробова // Сборник трудов XI международной научно-практической конференции «Устойчивое развитие экономики: состояние, проблемы, перспективы». – Полесский государственный университет; под ред. Шибек К. К. – Пинск, 2017. – С. 209–210.
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. Ванкевич, Е. В. Кадровая диагностика в современной организации: проблемы и решения / Е. В. Ванкевич // Сборник научных статей VI Международной научно-практической конференции «Проблемы современной экономики: глобальный, национальный и региональный контекст» / УО «ГрГУ им. Я. Купалы» в 2-х ч. – Ч. 2. – Гродно, 2017. – С. 11–19.
8. Ванкевич, Е. В. Методические аспекты совершенствования информационно-аналитической системы рынка труда и прогнозирования потребности в персонале в Республике Беларусь / Е. В. Ванкевич // Сборник статей Международной научно-практической конференции «Стратегия развития экономики Беларуси: вызовы, инструменты реали-

- зации и перспективы» / ГНУ «Институт экономики Национальной академии наук Беларуси» в 4-х ч. – Ч. 1. – Минск, 2017. – С. 27–31.
9. Алексеева, Е. А. Исследование управления затратами на персонал в организациях Республики Беларусь / Е. А. Алексеева // Статья. Вестник ВГТУ. – 2017. – № 2 (33). – С. 115–122.
10. 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.

УДК 336.22

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ НАЛОГОВЫХ ЛЬГОТ

Домбровская Е.Н., ст. преп.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Ключевые слова: налоги, налоговые льготы, оценка эффективности, бюджет, критерии.

Реферат. В работе рассматриваются подходы к оценке эффективности налоговых льгот в Республике Беларусь и других государствах-членах ЕАЭС. Проанализировано применение налоговых льгот на примере субъектов малого и среднего предпринимательства. Предложено анализировать не только эффект от применения налоговых льгот, но и причины отказа субъектов предпринимательской деятельности от применения налоговых льгот в периоды, когда имелись правовые основания для их использования, с целью выявления слабых мест в механизме предоставляемых льгот.

В современных условиях государством устанавливаются налоговые льготы в целях обеспечения экономической заинтересованности организаций и физических лиц в расширении видов экономической деятельности, приоритетных для республики, в решении важных для страны социальных задач; создания экономических условий для развития инвестиционной деятельности. Важнейшей целью предоставления налоговых льгот является стимулирование роста налогооблагаемой базы, обеспечение прироста налоговых платежей в бюджет. Анализ применения налоговых льгот на примере субъектов малого и среднего предпринимательства (далее – МСП) Витебского района показал, что основными нормативными документами, в соответствии с которыми плательщики применяли льготы, являются Налоговый кодекс и Декрет Президента Республики Беларусь № 6 от 07.05.2012 «О стимулировании предпринимательской деятельности на территории средних, малых городских поселений, сельской местности» (далее – Декрет № 6). Наибольшее количество плательщиков в 2015–2016 годах применяли льготы по налогу на добавленную стоимость (далее – НДС) в виде освобождения отдельных операций по реализации товаров, работ, услуг (38 % субъектов хозяйствования) и налогу на прибыль (25 % субъектов хозяйствования). В отличие от других налогов (налог на недвижимость, земельный налог, экологический), при осуществлении предпринимательской деятельности объект налогообложения по НДС и налогу на прибыль возникает в большинстве случаев. Наименьшее количество плательщиков (3 % субъектов) воспользовались льготами по земельному налогу. Количество субъектов, воспользовавшихся льготой по налогу на недвижимость, примерно в 3 раза больше, чем по земельному налогу. Это объясняется применением льготы по Декрету № 6 в части освобождения сроком на семь лет от налога на недвижимость субъектов, зарегистрированных и осуществляющих деятельность по производству продукции (оказанию услуг, выполнению работ) на территории малых и средних городских поселений и сельской местности [1].

В разрезе видов деятельности наибольшее количество плательщиков, воспользовавшихся налоговыми льготами в 2016 г., осуществляли деятельность в области грузоперевозок (26,8 % плательщиков), оптовой и розничной торговли (13,6 % плательщиков), сферы образования (21 % плательщиков), сельского хозяйства (9,3 % плательщиков), обрабатывающей