

## Л и т е р а т у р а

1. Новая философская энциклопедия : в 4 т. / В. С. Степин [и др.] ; под ред. В. С. Степина. — М. : Мысль, 2001.
2. *Нуреев, Р. М.* Экономика развития: модели становления рыночной экономики : учеб. / Р. М. Нуреев. — 2-е изд. — М. : Норма, 2008.
3. Доклад о развитии человека 2010. Реальное богатство народов: пути к развитию человека : пер. с англ. / ПРООН ; редкол.: Дж. Кругман [и др.]. — М. : Весь мир, 2010.
4. Доклад о развитии человека 2011. Устойчивое развитие и равенство возможностей: лучшее будущее для всех : пер. с англ. / ПРООН ; редкол.: Х. Малик [и др.]. — М. : Весь мир, 2011.
5. *Корнеев, И. В.* Человеческий капитал: проблемы формирования, накопления и использования : моногр. / И. В. Корнеев ; под общ. науч. ред. А. В. Бондаря. — Минск : БГЭУ, 2008.
6. Human Development Report, 2014. Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience [Electronic resource] // UNDP. — Mode of access: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14=summary-en.pdf>. — Date of access: 10.09.2014.

*Статья поступила в редакцию 30.12.2014 г.*

**Г.А. Короленок**

*доктор экономических наук, профессор*

**С.Н. Лапина**

*БГЭУ (Минск)*

## Т Р А Н С Ф О Р М А Ц И Я П О Д Х О Д О В К У П Р А В Л Е Н И Ю Р Е З У Л Т А Т И В Н О С Т Ю Т Р У Д А П Е Р С О Н А Л А Н А О С Н О В Е В Н Е Д Р Е Н И Я П Р О Ф Е С С И О Н А Л Ь Н Ы Х О Т Р А С Л Е В Ы Х С Т А Н Д А Р Т О В

*В статье обоснована целесообразность внедрения профессиональных отраслевых стандартов применительно к торговой сфере Республики Беларусь. Предложены мероприятия по совершенствованию подготовки и переподготовки кадров для торговли. Проанализирован и обобщен зарубежный опыт разработки и внедрения профессиональных стандартов и образовательных программ.*

*The article proves the feasibility of professional industry standards with respect to the area of trade of the Republic of Belarus. The measures to improve the training and retraining of personnel for trade. Analyze and summarize the international experience of development and implementation of professional standards and educational programs.*

В настоящее время Республика Беларусь находится в совершенно новых экономических условиях, вызванных глобальными изменениями, происходящими в мировом хозяйстве, и не может оставаться в стороне от мировых экономических трансформационных процессов. Решение задач, поставленных перед экономикой Беларуси, а также сохранение конкурентоспособности обуславливают необходимость повышения результативности функционирования ключевых отраслей и умения добиваться результата на местах [1].

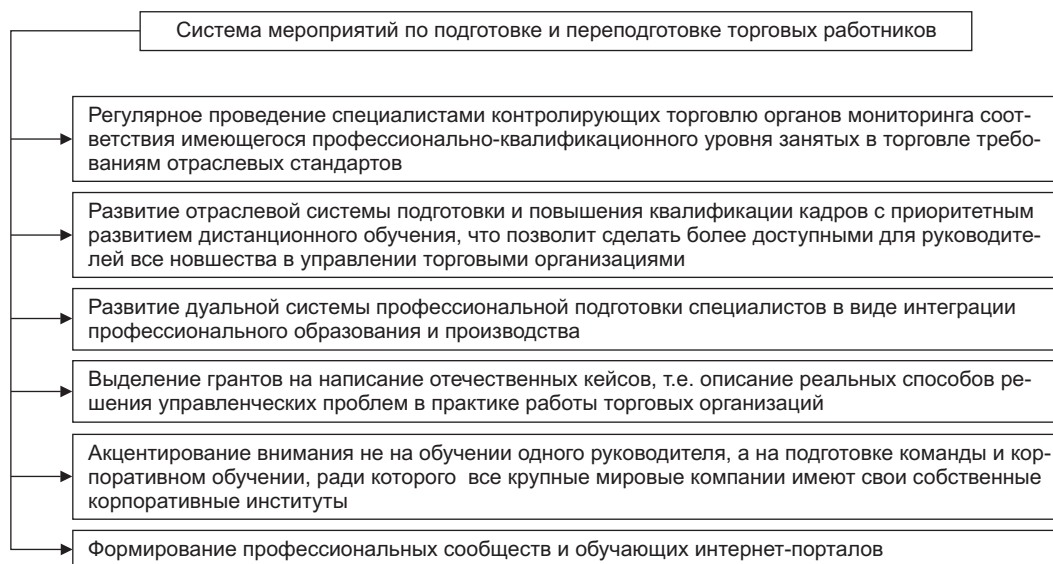
В рамках развития конкурентоспособного кадрового потенциала работников необходимо осуществлять меры, направленные на улучшение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности на основе обновления системы профессионально-

го образования всех уровней, развития систем непрерывного профессионального обучения, профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом приоритетов развития инновационной экономики [2–4], в том числе:

- по развитию национальной системы квалификаций, включая предложения, направленные на совершенствование квалификационных характеристик (профессиональных стандартов), сближение их со стандартами Европейского союза, модернизацию единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- адаптации системы профессионального образования к потребностям инновационного развития экономики;
- развитию системы профессиональной ориентации и психологической поддержки населения, в том числе профессиональной ориентации школьников, повышению их мотивации к трудовой деятельности по профессиям и торговым специальностям, востребованным на рынке труда;
- стимулированию развития системы непрерывного профессионального обучения, включающих внутрипроизводственное обучение, обучение с наставником (опытным специалистом), программы по сотрудничеству (взаимодействие работников сегодня значительно упрощается благодаря Интернету), профессиональные сообщества;
- стимулированию работодателей, развивающих собственную учебно-материальную базу, участвующих в модернизации материальной базы и образовательных программ учебных заведений профильного профессионального образования, создающих условия получения работниками необходимых навыков и умений.

Решение проблемы совершенствования подготовки и переподготовки кадров возможно при условии комплексного подхода к развитию кадрового потенциала.

Представляется целесообразным проведение ряда мероприятий в области подготовки и переподготовки кадров для торговли (см. рисунок).



Мероприятия в области подготовки конкурентоспособных кадров для торговой отрасли Республики Беларусь

Сложившаяся в настоящее время отраслевая структура развития секторов экономики характеризуется постоянным увеличением числа занятых в сфере предоставления социальных, интеллектуальных и инновационных услуг (табл. 1).

Таблица 1. Занятое население Республики Беларусь по видам экономической деятельности, в % к итогу

Вид экономической деятельности	Год					
	2005	2009	2010	2011	2012	2013
Занято в экономике, всего	100	100	100	100	100	100
Сфера производства:	46,6	45,1	44,7	44,5	43,4	42,8
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	11,9	10,8	10,6	10,3	10,0	9,5
Рыболовство, рыболовство	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1
Промышленность	27,5	25,9	25,4	25,5	25,6	25,2
Строительство	7,2	8,4	8,7	8,6	7,7	8,0
Сфера услуг:	53,4	54,9	55,3	55,5	56,6	57,2
Торговля; ремонт автомобилей, бытовых изделий и предметов личного пользования	12,4	13,5	13,7	13,5	13,9	14,3
Гостиницы и рестораны	1,9	2,0	2,0	2,0	2,1	2,1
Транспорт и связь	7,6	7,6	7,5	7,4	7,4	7,5
Финансовая деятельность	1,4	1,5	1,5	1,6	1,6	1,6
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг потребителям	4,9	6,1	6,4	6,8	7,0	7,4
Государственное управление	3,8	3,6	3,6	3,5	3,6	3,5
Образование	10,7	9,9	9,8	9,9	10,0	9,8
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	7,1	6,8	6,8	6,8	7,0	7,0
Предоставление коммунальных, социальных и персональных услуг	3,6	3,9	4,0	4,0	4,0	4,0

Источники: [5].

Увеличение численности населения, занятого в сфере услуг, предопределило необходимость внедрения новых подходов к повышению качества рабочей силы и формированию работников инновационного типа, при котором доминирующим становится высококвалифицированный труд, а результаты труда зависят от уровня компетенции сотрудников. Кроме того, трансформация сферы занятости, а также происходящие динамичные процессы на рынке труда, существенно изменили не только перечень значимых профессиональных качеств работника, востребованных на рынке труда, но и сущностное понимание дефиниции «квалификация». Если раньше понятие «квалификация» означало степень и вид профессиональной обученности работника, наличие знаний, умений, навыков, необходимых для выполнения определенной работы, то в настоящее время система профессиональной подготовки оперирует компетенциями, которые имеются у человека и которые он может эффективно использовать в трудовой деятельности.

Для работодателя наиболее ценной становится не квалификация работника, а компетентность, характеризующаяся обладанием определенными способностями для решения конкретных задач, повышения эффективности производства. Компетенция не означает отказ от категории «квалификация», компетенция включает квалификацию, поскольку характеризует процесс реализации профессиональных знаний и умений в конкретных пространственно-целевых параметрах реальной экономики [6].

В настоящее время в Республике Беларусь, как и во многих других странах, продолжают действовать Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий

рабочих (ЕТКС), Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) и иные квалификационные справочники, утверждаемые в установленном порядке. В данных справочниках определены основные функции, связанные с обеспечением качества рабочей силы, ее эффективной расстановкой на рабочих местах, формированием систем оплаты труда и т.д. Однако в современных условиях они не могут эффективно воздействовать на формирование в Республике Беларусь системы квалификации, необходимой для инновационной экономики, так как отражают давно устаревший уровень требований к профессиям, абсолютно не связанный с реальным положением рынка труда. Это в свою очередь вызывает дисбаланс между спросом на рабочую силу со стороны организаций в профессионально-квалификационном разрезе и ее предложением на рынке труда.

Анализ опыта экономически развитых стран в сфере труда выявил тенденцию, направленную на более тщательную систематизацию многообразных профессиональных характеристик и требований, постоянное их обновление в соответствии с потребностями рынка труда. Изучение национальных систем классификации профессий в этих государствах показало, что в контексте новой философии управления образованием, которая в большинстве стран именуется как «концепция непрерывного образования», в профессиональном сообществе сформировалась парадигма управления качеством подготовки специалистов, основанная на системе профессиональных стандартов (ПС) как более современной форме формализованного описания профессиональной деятельности. Данная парадигма отвечает современным инновационным условиям развития экономики, обеспечивая трансформацию системы квалификаций путем взаимосвязи производителей (система профессионального образования) и потребителей (работодателей) квалифицированной рабочей силы.

Профессиональный стандарт представляет собой многофункциональный нормативный документ, содержащий свод квалификационных требований к знаниям, умениям, опыту, компетенциям, системе социальных ценностей и личным качествам работника в рамках определенной профессии (включая различные профессиональные уровни) [6, 7].

Важнейшей функцией профессионального стандарта является сближение сферы труда и сферы подготовки кадров через установление нормативных требований к знаниям, умениям и выполняемым трудовым действиям, согласованным с бизнес-средой. Сравнительный анализ ЕТКС, ЕКС и системы профессиональных стандартов представлен в табл. 2.

Таблица 2. Сравнительный анализ действующих квалификационных справочников и профессиональных стандартов

Индикатор	ЕТКС, ЕКС	Профессиональный стандарт
1	2	3
Методология	Ориентация на плановую экономику	Ориентация на потребности рынка труда
Требования по содержанию работ	Необходимые знания и умения	Необходимые компетенции: функциональные, общие либо личностные и познавательные качества
Общие квалификационные требования	Характеристика работы, категории работ, стаж работы	Цель профессии, квалификационный уровень, детальные требования к стажу работы и профессиональному образованию, условия выполнения работ, особые условия допуска к работам
Преимственность	Рабочие профессии отражены в ЕТКС, а должности — в ЕКС	Все должности и профессии взаимосвязаны: от простого рабочего до топ-менеджера по иерархии

Окончание табл. 2

1	2	3
Основной разработчик	Министерство труда и социальной защиты	Ассоциации работодателей и государственные (национальные) организации
Наличие професий и должностей	Отражены рабочие профессии и ключевые должности	Отражены все существующие профессии и должности
Использование в HR-менеджменте (в настоящее время)	Тарификация оклада рабочих по разрядам (ЕТКС), присвоение разрядов рабочим и категорий инженерно-техническим работникам	Наем персонала, аттестация и оценка результативной деятельности работника, подготовка кадров, оплата труда, планирование карьеры

Источники: [7].

Таким образом, в отличие от квалификационных справочников профессиональные стандарты имеют ряд принципиальных позитивных отличий:

- во-первых, они позволяют раскрыть особенности и свести в единое целое профессиональную деятельность работников, обусловленную общей задачей (обслуживание, сервис и т.д.), следуя структуре целостного процесса и соблюдая преемственность деятельности на различных квалификационных уровнях начиная от рабочего и заканчивая руководителем;

- во-вторых, структура описания деятельности в профессиональных стандартах предусматривает использование более прогрессивной модели в виде совокупных требований к знаниям, умениям и компетенциям, профессиональному опыту, что позволяет обеспечить преемственность профессиональных стандартов с образовательными стандартами и программами профессиональной подготовки и повышения квалификации;

- в-третьих, в профессиональных стандартах появляется возможность выделить сертифицируемые (нормативные) виды профессиональной деятельности, в которых особенно заинтересован работодатель, и таким образом сконцентрировать и определить цели независимой оценки и сертификации квалификаций на определенном сегменте профессиональных характеристик.

Область применения профессиональных стандартов охватывает решение широкого круга задач в области управления персоналом (наем и отбор, разработка должностных инструкций, тарификация должностей, формирование мотивационных схем, разработка стандартов предприятий, отбор кадрового резерва, планирование карьеры и пр.), а также при разработке профессиональных образовательных программ и государственных образовательных стандартов.

Можно выделить следующие преимущества от внедрения профессиональных стандартов:

- 1) для работодателя — возможность идентифицировать компетенции при найме сотрудников, оценить и повысить уровень квалификации, качество труда работников, получать подготовленных специалистов всех уровней, иметь четко сформулированные требования к профессиям внутри отрасли;

- 2) для работника — определять свой профессиональный уровень, основание для повышения квалификации, повышать качество труда, планировать карьеру;

- 3) для государственных органов:

- формировать с учетом профессиональных стандартов государственные образовательные стандарты всех уровней профессионального образования, программы обучения в системе дополнительного профессионального образования, оценивать качество обучения в соответствии с требованиями работодателей, активно обновлять их содержание в соответствии с изменяющимися требованиями рынка труда;

- формировать политику в области занятости населения, планирование и прогнозирование трудовых ресурсов, профессиональное обучение незанятого населения, планирование социального развития, регулировать качественный приток иностранной рабочей силы и т.п.;

- сформировать принципиально новый классификатор профессий/специальностей для отрасли обеспечить единый уровень качества труда в отрасли, независимо от местонахождения и типа организации, повысить качественный уровень развития отрасли [7].

Для формирования системы профессиональных стандартов на государственном уровне должны быть определены основные принципы разработки профессиональных стандартов, разработан необходимый научно-методический и организационный инструментарий, предложена модель (макет) профессионального стандарта, утверждено положение о профессиональном стандарте, апробирована методика разработки.

Ввиду отсутствия опыта разработки профессиональных стандартов, представляется целесообразным рассмотреть некоторые аспекты формирования профессиональных стандартов на примере Великобритании, обратив внимание прежде всего на то, каким образом и с участием каких структур проводится разработка стандартов.

В Великобритании национальные профессиональные стандарты (National Occupational Standards) являются одним из элементов системы обеспечения качества рабочей силы, в которую, помимо стандартов, входят следующие компоненты:

- 1) сеть отраслевых квалификационных советов (советов по развитию отраслевых квалификаций) (Sector Skills Councils), которые определяют и прогнозируют знания, умения и компетенции, необходимые (востребованные) в экономике;

- 2) программы профессионального образования и подготовки, охватывающие возрастные группы от 14 лет и старше и обеспечивающие связь различных типов обучения начиная с базовых степеней и заканчивая послевузовскими степенями;

- 3) рамка квалификаций, состоящая из шести уровней и объединяющая все возможные пути образования и профессиональной подготовки;

- 4) автономные колледжи и частные учебные заведения, реализующие программы профессионального обучения и подготовки, тесно сотрудничающие с региональными организациями и отечественным бизнесом с тем, чтобы обеспечивать соответствие программам подготовки требованиям сферы труда данного региона.

Основной структурой, регулирующей и координирующей деятельность по созданию профессиональных стандартов в стране, является Совет по национальным профессиональным стандартам (The National occupational standards board), который был создан и приступил к работе в 2003 г., заменив собой Группу по проектам и стандартам. Членами совета являются представители Агентства по квалификациям и образовательным программам (QCA), Шотландского квалификационного агентства (Scottish Qualifications Authority — SQA), Агентства Уэльса по квалификациям, образовательным программам и оцениванию (Qualifications, Curriculum and Assessment Authority for Wales — ACCAC), Совета по учебным программам, экзаменам и оцениванию Северной Ирландии (Council for the Curriculum, Examinations and Assessment (CCEA) for Northern Ireland), Агентства по развитию отраслевых квалификаций (Sector Skills Development Agency — SSSA) и шесть представителей работодателей, один из которых и возглавляет Совет. Для проведения повседневной (текущей) работы по руководству процессом разработки профессиональных стандартов Совет создает Координационную группу, в состав которой входят представители всех четырех национальных агентств, регулирующих (ответствующих за развитие) вопросы квалификаций QCA, SQA, ACCAC, CCEA, SSSA.

Главная задача Совета — обеспечить высокий уровень профессиональных стандартов, действующих в стране, их соответствие лучшим мировым образцам. Совет осуществляет финансирование создания и обновления стандартов на конкурсной основе, сле-

дит за ходом выполнения проектов по разработке стандартов и утверждает результаты. Непосредственное утверждение (одобрение) стандарта проводит Координационная группа (UK Coordinating Group — UKCG), которая действует от имени Совета по национальным профессиональным стандартам. Руководство Координационной группой осуществляет Агентство по развитию отраслевых квалификаций (с апреля 2008 г. функции Агентства перешли вновь созданному Комитету по занятости (трудоустройству) и квалификации). Начиная с 1 апреля 2007 г. все национальные профессиональные стандарты проходят процедуру оценки с использованием Критериев качества (NOS Quality Criteria).

Непосредственно разработку национальных профессиональных стандартов проводят советы по развитию отраслевых квалификаций, а в тех отраслях, где советы еще не созданы, — организации по разработке (формированию) стандартов (standards setting bodies). Только советы и организации допускаются к участию в конкурсах на проекты по созданию национальных профессиональных стандартов. Советы являются своего рода «опекунами» разработанных ими стандартов. Они отвечают за их поддержание и обновление, обеспечивают свободное и бесплатное получение стандартов всеми организациями, присуждающими квалификации, а также учреждениями продолженного и высшего образования, которые используют в своей работе национальные профессиональные стандарты.

Опыт Великобритании показывает, что создание качественных профессиональных стандартов, их эффективное использование и поддержание (обновление, развитие) требует урегулирования ряда проблем, в частности:

- привлечение всех заинтересованных сторон к работе по формированию (созданию) и использованию профессиональных стандартов, рациональное распределение полномочий между ними, при этом особое внимание необходимо уделять роли и участию работодателей в данном процессе;

- формирование организационных механизмов разработки и поддержания профессиональных стандартов, которые бы позволяли своевременно и качественно обновлять стандарты и обеспечивали бы преемственность «новых» и «старых» стандартов.

Одним из подходов к решению данных проблем является создание отраслевых советов, в рамках которых представители работодателей формируют и представляют правительству, органам управления, учреждениям профессионального образования разного уровня и всем заинтересованным организациям материалы, отражающие позицию и потребности работодателей по проблемам подготовки профессиональных кадров, в частности:

- оценку квалификационного уровня рабочих кадров и его соответствие требованиям отдельных отраслей и экономики в целом;

- основные направления развития профессионально-квалификационного уровня рабочих кадров;

- функционирование системы профессионального образования и подготовки и ее совершенствование;

- работу служб занятости и т.д.

Подобные организации действуют во многих странах, например в Великобритании, Канаде и Австралии, где они рассматриваются как эффективный механизм получения достоверной и взвешенной информации от сферы производства и бизнеса по проблемам развития трудовых ресурсов.

Советы как правило создаются объединениями работодателей, обладающими авторитетом и влиянием в своей области и имеющими потенциал и опыт проведения исследований и анализа проблем подготовки и использования профессиональных кадров, разработки и практической реализации рекомендаций по совершенствованию политики и практики в области развития кадрового потенциала отрасли. К работе советов активно

привлекаются практики и эксперты из органов управления, профессиональных союзов, ассоциаций и организаций, сферы образования. Советы активно взаимодействуют с органами управления национального и регионального уровня. Доклады и рекомендации, подготовленные советами, используются и учитываются при формировании государственной политики в области развития профессиональных кадров [8].

Опыт стран, внедривших профессиональные стандарты, показывает, что требуют методического согласования вопросы интеграции и взаимосвязи профессиональных стандартов при пересечении близких по составу выполняемых трудовых функций профессий и специальностей. Важной становится проблема методического обоснования определения границ роста квалификаций в процессе реализации принципов и методов уровневых дифференциаций профессиональных требований и трудовых функций. К сожалению, наблюдается дефицит специалистов, которые могли бы выполнить или организовать эту работу на высоком научно-методическом уровне, поэтому в качестве разработчиков часто выступают либо учебные заведения, которые, по сути, разрабатывают «стандарты для себя», либо ассоциированные объединения, которые преследуют свои «профессиональные цели» [6].

В связи с этим, по нашему мнению, целесообразно создание единого методического, координационного межотраслевого центра, ответственного за разработку профессиональных стандартов и в Республике Беларусь. Данный центр может выявлять потребность в подготовке и вести сертифицированный учет специалистов высокой квалификации в сфере разработки профессиональных стандартов, образовательных стандартов и программ, координировать деятельность по внедрению систем оценки качества и сертификации профессионального образования.

Создавая современную систему квалификаций, следует избегать национальной и отраслевой замкнутости. Для этого систематически должен анализироваться передовой отечественный и зарубежный опыт разработки профессиональных стандартов, образовательных программ, систем оценки, сертификации и признания квалификаций, что позволит сэкономить время и ресурсы. В то же время создаваемые в стране форматы и процедуры, связанные с системой квалификаций, профессиональным образованием и оценкой результатов, должны быть достаточно гибкими для того, чтобы интегрировать эффективный опыт независимо от его происхождения. Например, если существуют зарубежные профессиональные стандарты или системы профессионального признания, целесообразно рассматривать и признавать эти практики в отечественных условиях, особенно когда они отвечают интересам развития человеческих ресурсов в целом.

Таким образом, упорядочение процессов построения профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов по видам экономической деятельности и разработка системы профессионального стандарта будут содействовать совершенствованию качества рабочей силы, а также могут способствовать более быстрой адаптации администрации и рядовых сотрудников к внедряемым на современном этапе новым и гибким системам оплаты труда.

## Л и т е р а т у р а

1. Мясникович, М. В. Инновационное развитие — императив становления новой экономики в Республике Беларусь / М. В. Мясникович // Проблемы упр. — 2008. — № 2. — С. 4–11.
2. Короленок, Г. А. Концептуальный подход к подготовке экономических кадров для инновационной экономики / Г. А. Короленок // Экономический рост Республики Беларусь: глобализация, инновационность, устойчивость : материалы VI Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 15–16 мая 2013 г. : в 2 т. / Белорус. гос. экон. ун-т ; редкол.: В. Н. Шимов (отв. ред.) [и др.]. — Минск, 2013. — Т. 1. — С. 184–185.
3. Теория и практика экономики и управления инновациями : учеб.-метод. пособие / Л. Н. Нехорошева [и др.] ; под ред. Л. Н. Нехорошевой. — Минск : БГАТУ, 2013.



4. Лапина, С. Н. Развитие конкурентоспособного потенциала торговых работников в условиях глобализации / С. Н. Лапина // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития : материалы XV Междунар. науч. конф., Минск, 23–24 окт. 2014 г. : в 3 т. / НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь ; редкол.: А. В. Червяков [и др.]. — Минск, 2014. — Т. 2. — С. 102–104.

5. Труд и занятость в Республике Беларусь : стат. сб. [Электронный ресурс] // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. — Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/>. — Дата доступа: 19.10.2014.

6. Былков, В. Г. Трансформация системы квалификаций на основе создания профессиональных стандартов / В. Г. Былков // Изв. ИГЭА. — 2014. — № 1 (93). — С. 67–73.

7. Хайруллина, Р. Р. Вопросы формирования профессионального стандарта в нефтегазовой отрасли / Р. Р. Хайруллина, А. Е. Тасмуханова // Нефтегазовое дело. — 2011. — № 5. — С. 451–460.

8. Прянишникова, О. Д. Профессиональные стандарты: краткий обзор зарубежного опыта / О. Д. Прянишникова, А. Н. Лейбович // Промышленник России. — 2008. — № 3. — С. 37–41.

Статья поступила в редакцию 29.12.2014 г.

**И.А. Лукьянова**

кандидат экономических наук, доцент

БГЭУ (Минск)

## КОНЦЕПЦИИ МУЛЬТИПЛИКАЦИИ В ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ НАЛОГОВЫХ ЛЬГОТ

*Процедуры оценки эффективности в процессе принятия решений при модернизации положений налогового законодательства и обеспечения экономической политики регулирующими инструментами в области налогообложения в настоящее время либо не проводятся, либо осуществляются формально. Реформирование налогово-бюджетной политики государства в современных условиях требует оценки различных альтернатив. В качестве базовой модели оценки в статье рассматривается анализ мультипликатора государственных расходов и налогов и их влияние на чистый выпуск при применении концепции налоговых расходов. Различные виды регулируемых явлений требуют специфических методик для измерения относящихся к ним эффектов.*

*Procedures of estimation of the effectiveness during the decision-making in the modernization of tax legislation and ensure regulatory policy instruments in the field of taxation are currently either not held or carried out formally. Reforming the fiscal policy of the state in modern conditions requires an assessment of the various alternatives. As a basic valuation model, the article discusses the analysis of the multiplier of government spending and taxes, and their effect on net output in the application of the concept of tax expenditures. Different types of regulated phenomena require specific methods to measure their related effects.*

### Введение

В ходе налоговых реформ, проведенных в Беларуси в 1990–2014 гг., были упорядочены налоговые льготы и освобождения: с целью повышения справедливости и нейтральности налоговой системы многие льготы и освобождения были отменены или ужесточены условия их применения, некоторые (например, нулевая ставка налога на добавленную стоимость при экспорте) вошли в общую конструкцию налогов. Однако формирование системы налоговых льгот и освобождений в нашей стране нельзя считать законченным.

Несмотря на то, что Налоговый кодекс РБ (п. 3 ст. 53) запрещает льготы, носящие индивидуальный характер, некоторые положения действующего налогового законода-