

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение  
высшего образования  
«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»

*На правах рукописи*

Васильченко Анна Дмитриевна

# НАЛОГОВОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ В СИСТЕМЕ ФИНАНСОВОЙ ПОДДЕРЖКИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

5.2.4. Финансы

ДИССЕРТАЦИЯ  
на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Научный руководитель

Тихонова Анна Витальевна,  
доктор экономических наук, доцент

Москва – 2026

## Оглавление

Введение.....	4
Глава 1 Налоговое стимулирование развития человеческого капитала: теоретические основы.....	15
1.1 Идентификация элементов человеческого капитала как объекта налогового стимулирования.....	15
1.2 Место и роль налогового стимулирования в системе финансовой поддержки развития человеческого капитала.....	36
1.3 Зарубежный опыт налогового стимулирования развития человеческого капитала.....	53
Глава 2 Оценка налогового стимулирования развития человеческого капитала в России.....	78
2.1 Характеристика системы налогового стимулирования развития человеческого капитала.....	78
2.2 Оценка влияния налогов на состояние и развитие человеческого капитала.....	93
2.3 Проблемы применения инструментов налогового стимулирования развития человеческого капитала в России .....	121
Глава 3 Совершенствование системы налогового стимулирования развития человеческого капитала.....	138
3.1 Постулаты и принципы налогового стимулирования развития человеческого капитала.....	138
3.2 Мероприятия по налоговому стимулированию развития человеческого капитала.....	158
Заключение .....	172
Список сокращений и условных обозначений.....	181
Список литературы .....	182
Приложение А Группы инструментов налоговой поддержки элементов человеческого капитала .....	203

Приложение Б Классификация направлений налогового стимулирования развития человеческого капитала .....	205
Приложение В Налоговое стимулирование развития человеческого капитала в зарубежных странах с высоким индексом человеческого капитала .....	206
Приложение Г Используемые налоговые инструменты развития человеческого капитала по его элементам.....	209
Приложение Д Проверка качества модели.....	214
Приложение Е Обоснование неоднозначной практики применения налоговых стимулов развития человеческого капитала.....	219
Приложение Ж Лист декларации по налогу на прибыль организаций сдаваемой по итогам налогового периода по сбору на непрерывное обучение .....	222

## Введение

**Актуальность темы исследования.** Теория человеческого капитала доказала, что движущей силой любого общества и экономики является человек, его интеллектуальные способности, креативные качества. Во многом поэтому одной из приоритетных задач Прогноза долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года определено развитие человеческого капитала. Государственная программа «Развитие образования» до 2030 года выделяется развитие человеческого потенциала в качестве стратегического приоритета в Российской Федерации. В частности, Национальные проекты России направлены на развитие тех компонентов человеческого капитала, которые связаны с демографией, здоровьем и образованием, профессиональной подготовкой. Уровень развития человеческого капитала во многом обеспечивает рост национальной экономики страны и возможность государства занять соответствующее место в мировом экономическом пространстве.

Человеческий капитал – это сложное, многогранное понятие. Восприимчивость отдельных элементов человеческого капитала к инструментам финансовой поддержки (бюджетной, налоговой, социальной, кредитной, страховой) различна. В целях обеспечения эффективного развития человеческого капитала необходимо детализировать его состав и выделить те элементы, которые могут поддерживаться налоговыми льготами с наибольшей отдачей.

Налоговые инструменты развития человеческого капитала, которые предусмотрены российским налоговым законодательством, в основном ориентированы на самих физических лиц, а также на некоммерческие организации, которые финансируются из бюджета. При этом налоговые льготы практически отсутствуют для стимулирования развития человеческого капитала за счет инвестиций со стороны бизнеса, который имеет для этого достаточные ресурсы.

Высокий динамизм социально-экономических процессов предопределяет необходимость своевременного корректирования механизма применения имеющихся налоговых инструментов развития человеческого капитала, а также поиска новых направлений налогового стимулирования. Все это указывает на необходимость совершенствования налогового стимулирования человеческого капитала, что определило выбор темы исследования, обуславливает его актуальность, а также теоретическую и практическую значимость.

**Степень разработанности темы исследования.** Значительный вклад в развитие теории человеческого капитала внесли отечественные и зарубежные авторы, в частности такие как: Беккер Г., Гимпельсон В.Е., Грузков И.В., Добрынин А.И., Дятлов С.А., Капелюшников Р.И., Маршалл А., Минсер Дж., Нойманн Ф., Нуреев Р.М., Оуэн Р., Петти У., Смит А., Цыренова Е.Д., Шульц Т. В работах указанных авторов человеческий капитал рассматривается с различных позиций (как государственный ресурс, экономический актив или актив компании), однако отсутствует единый подход к наполнению структурных элементов человеческого капитала и их содержанию, что является важным для обеспечения адресности налогового стимулирования и повышения эффективности финансовой поддержки развития человеческого капитала в целом.

Теория налогового стимулирования развивается в научных трудах многих российских ученых. Среди них можно выделить работы Гончаренко Л.И., Мандрощенко О.В., Майбурова И.А., Мельниковой Н.П., Панскова В.Г., Савиной О.Н., Стешенко Ю.А., Синенко О.А. В последнее десятилетие существенное внимание стало уделяться проблеме встраивания налоговых льгот в единую систему мер государственной финансовой поддержки. Этому вопросу посвящены исследования Тихоновой А.В., Гереева Р.А., Зинатуллиной Ю.М., Хисаевой А.И. Однако вопросы совместного воздействия налоговых льгот и других финансовых стимулов применительно к человеческому капиталу требуют более углубленного изучения.

Вопросы налогового стимулирования развития человеческого капитала

исследуются в работах Малковой Ю.В., Пинской М.Р., Пьяновой М.В., Ксиропулос И.Д. применительно к физическим лицам как носителям человеческого капитала. В трудах зарубежных ученых, в частности, Бруммет Р.Л., Коу М.Т., Гарретт Д.Г., Холланд Д. М., Итон Дж., Розен Х.С., Хекман Д.Д., Лохнер Л., Табер Ч.Р. исследуется также влияние налоговой политики на инвестиции работодателей в человеческий капитал. Однако полученные в иностранных исследованиях результаты противоречивы и не всегда применимы к российской специфике.

Таким образом, отмечается необходимость развития и конкретизация положений теории налогового стимулирования человеческого капитала, а также проработка методических вопросов и практических аспектов интеграции налоговых инструментов в единую систему государственной финансовой поддержки развития человеческого капитала.

**Основная научная гипотеза** исследования состоит в том, что концепция налогового стимулирования развития человеческого капитала должна учитывать эффекты применения взаимодополняющих и взаимозаменяющих инструментов государственной финансовой поддержки и быть ориентирована на вовлечение бизнеса в процесс инвестирования в человеческий капитал.

**Цель исследования** заключается в решении научной задачи развития теоретико-методических подходов к налоговому стимулированию человеческого капитала и применению налоговых инструментов, способствующих росту инвестиций в человеческий капитал и встроенных в единую систему государственной финансовой поддержки.

Для достижения цели поставлены и решены следующие **задачи**:

- обосновать релевантный подход к налоговому стимулированию человеческого капитала через раскрытие его сущностной характеристики и составных элементов;
- идентифицировать границы налогового стимулирования человеческого капитала, учитывая преимущество налоговых инструментов по сравнению с иными видами финансовой поддержки;
- разработать методику оценки характера и степени влияния

применяемых в России налоговых инструментов на развитие отдельных элементов человеческого капитала;

– систематизировать налоговые инструменты стимулирования в разрезе элементов и категорий инвесторов в человеческий капитал для обеспечения комплексного подхода к их отбору, обеспечивающего максимальный мультипликативный эффект;

– выявить проблемы применения налоговых инструментов, направленных на развитие человеческого капитала и повышение инвестиционной активности работодателей, и определить факторы, снижающие их эффективность;

– разработать концепцию налогового стимулирования интенсивного и экстенсивного развития человеческого капитала.

**Объектом исследования** являются экономические отношения, складывающиеся в процессе налогового регулирования человеческого капитала.

**Предметом исследования** являются налоговые инструменты в системе государственной финансовой поддержки развития человеческого капитала.

**Область исследования** соответствует п. 13. «Налоги и налогообложение. Налоговая политика. Налоговое администрирование. Обеспечение бюджетной устойчивости» Паспорта научной специальности 5.2.4. Финансы (экономические науки).

**Научная новизна** исследования заключается в разработке научно-методических подходов к налоговому стимулированию человеческого капитала как составной части единой системы государственной финансовой поддержки, базирующихся на дифференциации по субъектам поддержки (физические лица, работодатели, инфраструктурные организации) и элементам человеческого капитала (образование, здоровье, предпринимательская активность, качество жизни), учитывающих преимущества налоговых инструментов по сравнению иными финансовыми инструментами, а также инвестиционные ограничения субъектов экономики, финансовые и идиосинкразические риски.

Новыми являются следующие научные результаты:

1) Научно обоснована необходимость внедрения дифференцированного подхода к развитию системы налогового стимулирования человеческого капитала, который учитывает как качественные характеристики структурных элементов человеческого капитала (образование, здоровье, предпринимательская активность, качество жизни), так и интересы различных инвесторов. Дезагрегация налогового стимулирования по элементам человеческого капитала позволит обеспечить адресность мер налоговой поддержки и усилит восприимчивость к ним бенефициаров (С. 33–39).

2) Уточнены границы налогового стимулирования в единой системе государственной финансовой поддержки развития человеческого капитала. Доказано, что налоговые инструменты наиболее эффективны при стимулировании инвестиций в профессиональные навыки и компетенции, которые востребованы на рынке труда (потребности инвестора-работодателя). Прямую финансовую и социальную поддержку целесообразно использовать при получении базового образования и базовых навыков, поддержке инфраструктуры здравоохранения и социального обеспечения; а льготное кредитование и страхование – при стимулировании инвестиций физических лиц в свое здоровье, профессиональное образование и улучшение жилищных условий. Предлагаемое разделение областей воздействия финансовых инструментов позволит предотвратить использование налоговых стимулов в качестве неэффективных инструментов поддержки человеческого капитала (С. 41–49).

3) Предложена авторская методика оценки влияния налоговых инструментов на развитие человеческого капитала, включающая четыре этапа: 1 – оценка востребованности действующих налоговых инструментов; 2 – динамический анализ влияния налоговых инструментов на структурные элементы человеческого капитала (образование, здоровье, качество жизни); 3 – (региональный) анализ влияния налоговых инструментов на структурные элементы человеческого капитала; 4 – макроэкономическая оценка влияния налогового стимулирования на человеческий капитал как национальный ресурс. Преимущество методики состоит в ее комплексности, что позволяет

охватить динамический и статический срезы; индивидуальный, региональный и национальный уровни, и обеспечивает системное воздействие налоговых инструментов на развитие человеческого капитала (С. 97–98; 113–120).

4) Доказано, что основное воздействие налоговые инструменты оказывают на такой элемент человеческого капитала как качество жизни, в то же время они индифферентны по отношению к таким элементам как образование и здоровье. Выявлено, что на фоне увеличения объемов выпадающих доходов от предоставления налоговых льгот, направленных на развитие человеческого капитала, наблюдается сокращение эффекта от их применения в 6,8 раза за период с 2006 по 2023 год. В качестве показателя эффекта предложено использовать рентабельность налоговых стимулов (ROI), определяемую как отношение прироста (сокращения) валового внутреннего продукта из-за изменения налоговых инструментов к объему выпадающих доходов от предоставления налоговых льгот, направленных на развитие человеческого капитала (С. 103–112; 121–122).

5) Выявлены на основании систематизации налоговых инструментов, идентификации проблем их применения (экономические, административные, социальные, информационные), а также оценки объема предоставленной налоговой поддержки области человеческого капитала (на пересечении его элементов и бенефициаров налоговых льгот), на которые в наибольшей степени распространяется налоговое стимулирование (поддержка организаций инфраструктуры по элементам здоровье, образование и качество жизни; поддержка физических лиц по элементу качество жизни). Вместе с тем, слабо задействованы налоговые инструменты в стимулировании инвестиций работодателей в образование, здоровье и качество жизни своих сотрудников. Это позволило обосновать преимущества комплексного характера использования налоговых стимулов во взаимосвязи с бюджетными, социальными, кредитными и страховыми инструментами (С. 83–96; 123–139).

6) Сформулирована концепция налогового стимулирования интенсивного и экстенсивного развития человеческого капитала, основанная

на следующих допущениях: 1) дифференцированный выбор налоговых инструментов стимулирования, обеспечивающих экстенсивное и интенсивное развитие человеческого капитала; 2) ориентация системы налоговой поддержки на инвестиционные интересы работодателей; 3) интеграция налоговых инструментов в механизм финансовых мер поддержки стратегии повышения квалификации, образования и общего роста качества человеческого капитала в рамках национальных проектов. Финансовые меры дополнены: сбором на непрерывное обучение, налоговым вычетом по расходам на обучение персонала по налогу на прибыль организаций, налоговым кредитом на образование и лечение по НДФЛ, целевым накопительным счетом с необлагаемыми НДФЛ процентами (С. 140–146; 151–172).

**Теоретическая значимость работы** заключается в расширении научных представлений о значении налогового стимулирования в системе государственной финансовой поддержки развития человеческого капитала. К элементам развития теории относятся:

- обоснование дифференцированного подхода, состоящего в разделении сферы применения налоговых инструментов по его элементам и сегментированном использовании таких инструментов по налогам, взимаемым с юридических и физических лиц, к налоговому стимулированию человеческого капитала;

- формирование концептуальных положений налогового стимулирования развития человеческого капитала, а именно: выделение налоговых инструментов экстенсивного и интенсивного развития человеческого капитала, расширение возможности их применения для роста инвестиций бизнеса и интеграция в единую систему государственной финансовой поддержки;

- систематизация налоговых инструментов развития человеческого капитала по четырем элементам человеческого капитала (здоровье, образование, предпринимательская активность, качество жизни) и трем категориям бенефициаров (физические лица, работодатели, инфраструктурные организации) с содержательным наполнением каждой

группы инструментов.

**Практическая значимость работы** заключается в том, что разработанная авторская концепция налогового стимулирования человеческого капитала позволит оптимизировать состав налоговых инструментов, а также повысить эффективность мер государственной финансовой поддержки развития человеческого капитала. Разработанные налоговые инструменты, опирающиеся на системный подход и дифференцированные по элементам человеческого капитала, обеспечат гибкость и адресность налогового стимулирования, рост соответствующих инвестиций бизнеса. Авторская методика оценки эффекта применения налоговых инструментов развития человеческого капитала позволит своевременно принимать управленческие решения по упреждению неэффективных инструментов и обеспечить сохранение налоговых доходов государства. Предложенные рекомендации могут быть использованы органами исполнительной власти при разработке налоговой политики и мер налогового администрирования на среднесрочный период.

**Положения, выносимые на защиту:**

1) Мотивирована дифференциация налоговых инструментов поддержки применительно к структурным элементам человеческого капитала (здоровье, образование, предпринимательская активность, качество жизни) и субъектам инвестирования в человеческий капитал (физические лица, работодатели, организации инфраструктуры) (С. 33–39).

2) Доказано, что налоговое стимулирование дает наибольший эффект в целях развития профессиональных навыков и компетенций, а также активизации инвестиций бизнеса в человеческий капитал. Меры прямой финансовой и социальной государственной поддержки показывают высокую эффективность в сфере базового образования, здравоохранения и социального обеспечения. Льготное кредитование и страхование предпочтительнее для стимулирования инвестирования граждан в свое здоровье, профессиональное образование и улучшение жилищных условий, инвестиций бизнеса в человеческий капитал (С. 41–49).

3) Выявлены области человеческого капитала, в отношении

которых требуется усиление налогового стимулирования: инвестировании работодателей в образование своих работников; инвестиции физических лиц в свое образование и здоровье (С. 83–96; 123–139).

4) Разработана авторская методика оценки влияния налоговых инструментов на развитие человеческого капитал (С. 97–98; 113–120).

5) Сформирована концепция налогового стимулирования развития человеческого капитала, основанная на выделении инструментов экстенсивного и интенсивного развития человеческого капитала, расширении сферы применения налоговых льгот для работодателей и их интеграции в единую систему государственной финансовой поддержки (С. 140–146; 151–172).

**Методология и методы исследования.** Теоретической и методологической основой исследования являются фундаментальные труды российских и зарубежных ученых по теории и практике налогового стимулирования, теории человеческого капитала. При проведении научного исследования применялись следующие методы и подходы: диалектический подход, системный подход, включающий в себя совокупность констатирующих и преобразующих методов, принципы исторического, логического и системного анализа и синтеза, функциональный анализ, методы экономического анализа, метод сравнения, корреляционно-регрессионный анализ, каноническая корреляция, структурный анализ, моделирование по функции Кобба-Дугласа, анализ динамических рядов. Для практической реализации указанных методов использовалось программное приложение «MS Excel XP» и пакет Statistica.

**Информационная база исследования.** Исследование базировалось на анализе действующей нормативно-правовой базы Российской Федерации и других стран по вопросам налогообложения физических лиц и организаций; материалах и официальных данных МВФ, ОЭСР, Банка России, Минфина России, ФНС России, Минэкономразвития России, Федеральной службы государственной статистики, данных Worldwide Tax Summaries PwC, Bloomberg Tax, World Bank Database, информации периодических изданий, а также ресурсов глобальной информационной сети Интернет.

**Степень достоверности, апробация и внедрение результатов исследования.** Достоверность исследования обеспечивается использованием достоверных статистических данных, научных трудов отечественных и зарубежных ученых, полнотой анализа и практической проверкой результатов исследования. Полученные результаты и выводы исследования докладывались и обсуждались на следующих научных мероприятиях: на Научном студенческом фестивале «Фискальная политика как инструмент преодоления современных барьеров экономического развития России» (Москва, Финансовый университет, 23 декабря 2022 года); на XIV Международном студенческом конгрессе «Экономика России: новые тренды развития» научная конференция «Налоговая система России: новые вызовы и тренды» (Москва, Финансовый университет, 15 марта 2023 года); на XV Международной научно-практической конференции молодых налоговедов «Актуальные проблемы налоговой политики» (Москва, Финансовый университет, 24 апреля 2023 года); на XV Международной научно-практической конференции «Декабрьские чтения памяти С.Б. Барнгольц» (Москва, Финансовый университет, 13 декабря 2023 года); «Актуальные вопросы развития налоговой системы», на Всероссийской конференции памяти доктора экономических наук, профессора, Заслуженного деятеля науки Российской Федерации Л.П. Павловой «Современные проблемы теории и практики налогов и налогового администрирования» (Москва, Финансовый университет, 30 октября 2024 года); на XVII Международной научно-практической конференции молодых налоговедов «Актуальные проблемы налоговой политики» (Москва, Финансовый университет, 29 марта 2025 года).

Материалы диссертации были использованы при выполнении научно-исследовательской работы по теме: «Современные трансформации системы налогообложения физических лиц» (грант Президента Российской Федерации, внутренний номер гранта МК-422.2021.2), в части проблем применения инструментов налогового стимулирования, а также оценки их влияния на развитие человеческого капитала.

Материалы диссертации используются в практической деятельности

ООО «Абилити». В частности, в процессе консультирования физических лиц и организаций по налоговым вопросам приняты к использованию практические рекомендации автора, касающиеся методических подходов к применению и документальному обоснованию налоговых вычетов по налогу на доходы физических лиц; налоговому сопровождению операций бизнеса, освобождаемых от НДС в рамках пункта 2 статьи 149 Налогового кодекса Российской Федерации. Применение результатов и основных положений диссертации повышает эффективность оказания услуг налогового консультанта и обеспечивает снижение налоговых рисков клиентов.

Материалы диссертации используются Кафедрой налогов и налогового администрирования Факультета налогов, аудита и бизнес-анализа ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» в преподавании учебных дисциплин «Особенности налогообложения по видам экономической деятельности» и «Налогообложение бизнеса и домохозяйств» для направления подготовки 38.03.01 «Экономика» (бакалавриат).

Апробация и внедрение результатов исследования подтверждены соответствующими документами.

**Публикации.** Основные положения и результаты исследования отражены в 6 научных статьях общим объемом 5,67 п.л., весь объем авторский, опубликованный в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России.

**Структура и объем диссертации.** Диссертация состоит из введения, трех глав, включающих 8 параграфов, заключения, списка сокращений и условных обозначений, списка литературы из 152 наименований и 7 приложений. Текст диссертации изложен на 222 страницах, содержит 42 таблицы и 16 рисунков.

## Глава 1

# Налоговое стимулирование развития человеческого капитала: теоретические основы

### 1.1 Идентификация элементов человеческого капитала как объекта налогового стимулирования

Человеческий капитал является определяющим элементом формирования национального благосостояния и развития экономики. Качественные людские ресурсы становятся главным драйвером наращивания капитала и повышения конкурентоспособности предприятий, одновременно выступая решающим фактором модернизации отраслей и устойчивого экономического прогресса в масштабах государства. Человеческий капитал интегрирует в себе совокупность факторов, способствующие увеличению производительности труда и развитию экспорта. В этом смысле вложения в человеческий капитал являются одной из ключевых инвестиций в современной экономике. Следовательно, стимулирование накопления человеческого капитала на уровне компаний становится все более приоритетной задачей для разных стран мира [48]. Особенно остро эта проблема стоит перед странами с переходной экономикой, где необходимость переориентации трудовых ресурсов на новые отрасли требует масштабных инвестиций в обучение и повышение квалификации.

Подходы к пониманию человеческого капитала достаточно обширны, с позиции определения объекта налогового стимулирования необходимо выделить наиболее приоритетный и отвечающий задачам исследования, таблица 1.1.

Примечание – В контексте диссертационного исследования понятия «индивидуум», «человек», «люди», «граждане», «население», «физические лица» синонимичны и используются в одинаковых значениях [146].

Таблица 1.1 – Подходы к пониманию человеческого капитала

Характеристики	Экономическая категория	Экономический актив	Ресурс
Понимание человеческого капитала	Сложная категория. Человеческие ресурсы – численность людей. Человеческий потенциал – созданные условия реализации способностей человека или населения. Человеческий капитал – процесс реализации способностей	Важнейший компонент стоимости компании, способность организации извлекать экономические выгоды из знаний, навыков и опыта работников, имманентно принадлежащих последним	Нематериальный ресурс, состоящий из совокупности различных ресурсов. Синонимизируются понятия человеческого капитала и человеческих ресурсов
<i>Уровень</i>	<i>Микроуровень и макроуровень</i>	<i>Микроуровень (компания)</i>	<i>Макроуровень (государство)</i>
Базовые постулаты	1 Выделяется 2 уровня: микро– (индивидуальный или специфический капитал) и макро– (национальный или общечеловеческий капитал) 2 Человеческий капитал на микроуровне – это совокупность знаний, умений, навыков. Форма инвестирования: расходы на образование, обучение, здравоохранение и тому подобное [29] 3 Национальный человеческий капитал является частью национального богатства страны. Форма инвестирования: инвестиции в повышение уровня и качества жизни населения, воспитание, образование, здравоохранение, науку, культуру, искусство 4 Имеет сложную структуру на различных уровнях	1 Человеческий капитал является основным компонентом нематериальных активов 2 Инвестиции в человеческий капитал также считаются более рискованными, поскольку человеческий капитал нельзя отделить от его владельцев и им нельзя торговать 3 Является частью интеллектуального капитала компании, наряду со структурным и отношенческим капиталом. Устойчивые конкурентные преимущества фирмы доступны только при взаимодействии всех трех составляющих интеллектуального капитала	1 Накопительный механизм (формируется на основе предыдущих инвестиций и накопления ресурсов) 2 Можно развивать и инвестировать в него, чтобы повысить производительность, благосостояние и создать более устойчивую форму капитала 3 Дифференцирован по формам: психологический капитал, физический капитал, социальный капитал
Представители	Шульц Т. [31], Беккер Г. [3, 41], Барро Р. [2], Марков В.А., Сапожкова А.В. [81], Капелюшников Р.И. [68, 69], Чуркина Е.С. [151], Ищук А.С. [67]	Belo F., Gala V.D., Salomao J., Vitorino M.A. [4], Damle H., Sinha R.K. [9] Backman M. [1], Thompson L. [36], Tejedo–Romero F. [34], Brummet R.L. [7], Jaggi B. [21], Волков Д.Л. [51], Гаранина Т.А. [54]	Петти У. [107], Смит А. [136], Оуэн Р. [94], Бурдьё П. [5], Доци Э., Де Муортел Д., Хофманс Дж. [10], Luthans F. [24], Brodny J., Tutak M. [6], Huang J. [19], Маршалл А. [83]

Источник: составлено автором.

Формирование различных подходов к пониманию человеческого капитала происходило на разных этапах эволюции экономической мысли. Так, господство классических воззрений привело к тому, что на первом этапе человеческий капитал рассматривали, в первую очередь, как ресурс государства, часто отождествляя его с человеческими ресурсами.

*Этап 1. Признание человеческого капитала как физического ресурса (XVII–XIX вв.).*

Первооснователем, который сказал о ценности человека как ресурса в виде производительных способностей, а, главное, какое значение они имеют для экономического роста, был У. Петти. В своей работе «Политическая арифметика» он предложил «метод подсчета ценности каждого человека», то есть попытался оценить полезные свойства человека в денежном выражении. Ученый отмечал, что вид деятельности, которым занимается индивид, повышает его квалификацию и располагает индивидуума к той или иной сфере занятости [107].

Его последователь А. Смит так же, как У. Петти считал, что производительные способности являются источником для экономического прогресса. Основной вклад исследования Смита состоит в том, что расходы, связанные с вложениями в человека, способствуют росту производительности и возмещаются вместе с прибылью. Экономист полагал, что понятие «основной капитал» должно охватывать не только здания, оборудование и природные ресурсы, но и другие элементы: «приобретенные и полезные способности всех жителей или членов общества. Приобретение таких талантов происходит во время его образования и всегда сопряжено с реальными расходами, которые представляют собой капитал, зафиксированный и реализованный в его лице» [136]. Вознаграждение за инвестиции в человеческий капитал как часть основного капитала выражается в доходности: «работа, которую человек научится выполнять сверх обычной заработной платы за обычный труд, заменит ему все расходы на образование, по крайней мере, обычной прибылью от столь же ценного

капитала» [136]. А. Смит выделял два основных источника человеческого капитала. Первым являлся накопленный опыт, который возрастал по мере того, как физические лица осваивали узкоспециализированные функции в рамках разделения труда. В развитых обществах, например Англии, возможности трудоустройства, особенно для молодого поколения, могут привести к увеличению альтернативных затрат на образование, что, в свою очередь, может привести к массовому распространению неграмотности. Вместе с тем, в менее развитых обществах, таких как Шотландия, ограниченные возможности трудоустройства, наоборот, способствовали формированию основных навыков грамотности. Вторым источником человеческого капитала выступало обучение, получаемое в специализированных заведениях – школах и вузах. Основной вопрос, поднятый А. Смитом, касался распределения затрат на образование: следует ли возлагать их на государство или на каждого отдельно взятого гражданина. Несмотря на то, что образование приносит выгоду не только индивиду, но и обществу в целом, по его мнению, определенные формы обучения (например, элементарная грамотность, необходимая для избежания негативных эффектов специализации труда) требуют государственного финансирования. При этом А. Смит отмечал, что неоптимальное использование услуг человеческого капитала может возникнуть в результате различного рода искажений инвестирования. К ним относились привилегии корпораций, «законы о бедных и поселениях, регулирование заработной платы и субсидирование профессионального образования (например, духовенства, учителей, юристов, врачей). Устранение этих искажений означало бы исчезновение различий в доходах, которые не отражают различий в инвестициях в человеческий капитал» [136]. Таким образом, А. Смит впервые заложил в экономической науке понимание о том, человеческий капитал является инвестиционным ресурсом, инвестиции в который приносят соответствующую прибыль. С позиции исследования данный тезис представляется крайне важным, так как он обосновывает

концентрировать внимание непосредственно на том, что налоговые стимулы должны развивать именно инвестиции в человеческий капитал, а не только обеспечивать его текущее состояние.

Более широко раскрыть роль человеческого капитала на макроуровне смог Р. Оуэн. Согласно Р. Оуэну, предпринимательская деятельность и профессиональные компетенции выступают составляющими человеческого капитала в экономике, что необходимо для устойчивого развития экономической системы. Инновации, порождаемые предпринимательством, стимулируют развитие рынка, тогда как квалификация позволяет эффективно применять знания при осуществлении хозяйственных процессов. В странах со средним уровнем доходов решающее значение имеет именно предпринимательский человеческий капитал, тогда как в государствах с высоким уровнем больше распространён профессиональный капитал [94].

Дж. Маккуллох, Ж.Б. Сэй, Дж.С. Милль, Н. Сениор предложили рассмотреть приобретенные индивидом способности к труду в качестве капитала в его «человеческой» форме [134]. По мнению Дж. Маккуллох наблюдается близкая параллель между обычным и человеческим капиталом. При этом предполагается, что вложения в индивидуума должны обладать скоростью оборачиваемости, соответствующей скорости оборота прочих активов, а также нормальной величине оборачиваемости, установленной уровнем рыночной процентной ставки за период жизни человека. Ж.Б. Сэй определил профессиональные навыки человека и его способности, которые приобретены посредством затрат ведут к росту производительности труда и поэтому могут считаться капиталом. Дж.С. Милль рассматривал в качестве человеческого капитала не самого человека, а его приобретенные способности. Н. Сениор рассматривал капитал индивидуума в виде его мастерства и приобретенных способностей, а не самого индивидуума [75].

К. Маркс рассматривал рабочую силу как ключевой элемент экономики, полагая, что она представляет собой «совокупность физических и духовных способностей», применяемых в процессе производства, – эту идею

позже углублял. Ученый аргументировал необходимость специализированного труда и серьезных вложений в формирование рабочей силы, акцентируя, тем самым, внимание на инвестиционном свойстве поддержания человеческого капитала [82].

Таким образом, в воззрениях классиков человеческий капитал воспринимался преимущественно как *физический ресурс, источник дохода и форма накопления богатства* путем инвестиций в образование и производственную подготовку индивидуума. Только с начала XX века, в последующих исследованиях А. Маршалла, концепция человеческого капитала как ресурса получает дальнейшее развитие, а сам человеческий капитал рассматривается как потенциальный источник выгод. «Человеческий капитал – это запас здоровья, накопленный человеком, его образование, знания, способности и определенные навыки, которые обуславливают рост производительности труда» [83]. По мнению А. Маршалла, человеческий капитал представляет собой способность создавать доход. По мере развития общества и усложнения процесса производства у государства стала возникать потребность в экономическом росте, появилась необходимость в развитии человеческого капитала с помощью различных инструментов. Одним из таких инструментов стало налогообложение. Однако в тот период времени (до середины XX века) налоги больше были направлены на пополнение бюджета государства и стимулирование инвестиций в материальные активы, в то время как человеческий актив – как объект стимулирования не рассматривался.

Эволюция экономической мысли конца XIX – начала XX века, а также осмысление роли человеческого капитала в производственном процессе привела к тому, что рассмотрение человеческого капитала исключительно как ресурса стало недостаточным. Данное обстоятельство привело к наделению человеческого капитала формой сложной экономической категории, к пониманию которой научное сообщество подходило в течение выделенных в диссертации трех этапов.

*Этап 2. Признание человеческого капитала как основного фактора производства, источника конкурентных преимуществ (начало XX века – 1970–е годы XX века).*

Формирование современной теории человеческого капитала и ее выделение в качестве самостоятельного течения мировой экономической мысли началось с Т. Шульца. Т. Шульц тесно ассоциировал человеческий капитал с инвестициями в образование и выдвинул предположение, что заметный прирост национального дохода обусловлен ростом накопления данного вида капитала. [31]. Исследователь интерпретировал человеческий капитал как «приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями» [31]. Другими словами, человеческий капитал выступает разновидностью инвестиций, подобной любой другой форме капитала: именно через затраты на образование и профессиональное развитие персонала он и формируется. По мнению Т. Шульца, образование следует рассматривать как инвестиционный актив, стимулирующий рост зарплат и развитие экономики, а не лишь как конечную цель. Это принципиально новое понимание человеческого капитала как сущностной категории. Он также указывал, что не все расходы на обучение чётко делятся на категории «инвестиции» или «потребление», поскольку в них заложены признаки обеих составляющих [48]. К примеру, посещение курсов по истории по личному интересу является затратой на образование, тогда как поступление в вуз с целью повысить конкурентоспособность на рынке труда и продвинуться по карьерной лестнице – уже инвестицией. Т. Шульц признает, что наиболее значимыми видами деятельности являются как само потребление, так и сами инвестиции, «вот почему задача определения каждого компонента столь сложна и почему измерение накопления капитала с помощью затрат менее полезно для инвестиций в человеческий капитал, чем для инвестиций в физические товары» [31].

Исследование Шульца крайне важно с позиции обеспечения отдачи от налоговых стимулов в российских реалиях: оно означает, что финансовые

инвестиции (и налоговые льготы, в частности) должны в конечном итоге приводить к росту реального производства, а не только к номинальному увеличению показателей образования. Именно поэтому при использовании модели Кобба–Дубласа в качестве результирующего показателя использован валовой внутренний продукт (далее – ВВП), что отражено в параграфе 2.2.

Гэри Беккер углубил толкование понятия «человеческий капитал», представив его в новом виде: «Человеческий капитал – это совокупность врожденных способностей и приобретенных знаний, навыков и мотиваций, эффективное использование которых способствует увеличению дохода и иных благ» [3]. Такое определение сохранилось в современных подходах и активно используется в контексте обсуждения понятия человеческого капитала. Иными словами, ему удалось обосновать ценность человеческого капитала как наиболее значимого ресурса и объяснить эффективность вложений в него. Несмотря на то, что первоначально под человеческим капиталом понималась лишь совокупность инвестиций в человека, образование и профессиональные навыки. В дальнейшем понятие человеческого капитала существенно расширилось.

Г. Беккер рассматривает человеческий капитал как результат рыночных вложений, позволяющих индивидам осознанно решать, какой уровень образования или квалификации им необходимо получить, а правительства — определять объёмы финансирования в сфере человеческого капитала с целью стимулирования экономического развития. Таким образом, его понимание человеческого капитала достаточно близко к концепциям Т. Шульца [31] и Д. Минсера [26], которые также трактуют его как процесс накопления капитала человеком.

Г. Беккер отмечал, что человеческий капитал отличается от прочих форм капитала из-за снижающейся отдачи, ведь усвоение информации и запоминание фактов человеком ограничены определёнными пределами [3]. Из-за ограниченных возможностей по объёму и свойствам человеческой памяти, физическим параметрам и прочим факторам, каждый носитель

человеческого капитала рано или поздно сталкивается со снижением эффективности при увеличении вложений. Эта точка зрения согласуется с мнением А. Смита о людях как о «дорогих машинах», которые требуют первоначальных инвестиций, но, в конечном счете, изнашиваются.

Следовательно, в рамках теории современников человеческий капитал рассматривался как основной фактор производства, источник конкурентных преимуществ, объект инвестиций и ключевой фактор экономического развития. Эта точка зрения частично перекликалась с идеей признания человеческого капитала ресурсом, однако она делает главный упор на экономическое развитие. На этом этапе также закладываются основы более широкой интерпретации человеческого капитала не только, как категории, стимулируемой финансовыми инвестициями, но и подверженной влиянию иных мотивационных факторов.

*Этап 3. Признание человеческого капитала как основного фактора экономического роста (90-е годы XX века – 20-е годы XIX века).*

Интерес к изучению воздействия человеческого капитала на функционирование государства в целом возник на основе фундаментальной работы Р. Барро, которая сделала упор на эмпирические факторы, определяющие устойчивый экономический рост [2]. Несмотря на то, что работа Р. Барро не рассматривала напрямую роль человеческого капитала, она утвердила его ключевое значение в процессе экономического роста, отождествляя его с уровнем формального образования и используя показатели охвата образования в качестве меры. Спустя некоторое время исследование Г. Мэнкью, Д. Ромера и Д. Вейля предоставило теоретическую основу для признания человеческого капитала центральным элементом модели роста. Эта модель показала, что интеграция человеческого капитала в общую производственную функцию позволяет достичь распределения доходов между факторами производства, соответствующего наблюдаемым эмпирическим данным [25]. Дополняя их модель, Р. Солоу делает акцент на накоплении человеческого, а также физического капитала и предсказывает,

что различия в доходах на душу населения в разных странах может быть объяснено различиями в сбережениях, образовании и росте населения [26]. Более того, Г. Мэнкью и коллеги вывели переход к устойчивому состоянию и получили оценки скорости приближения к устойчивому состоянию. В последнее время основное внимание переключилось на технологические трансформации и накопление человеческого капитала в качестве ключевых факторов экономического развития.

В трудах современных российских ученых также рассматриваются различные аспекты человеческого капитала, а понимание человеческого капитала российскими учеными не отличается от мнений, сложившихся ранее в мировой науке. Согласно взглядам А.И. Добрынина, С.А. Дятлова и Е.Д. Цыреновой, под человеческим капиталом понимается совокупность навыков и умений, полученных человеком в процессе трудового и профессионального опыта. [62]. И.В. Грузков под человеческим капиталом понимает отношения людей по поводу профессиональных знаний, биологических, психофизических и интеллектуальных характеристик человека, накапливаемых в течение жизни и используемых в хозяйственной деятельности с целью самореализации и получения материального и морального дохода субъектами экономических отношений [58; 59]. А.Н. Лякин, Р.М. Нуреев трактуют человеческий капитал, как запас, воплощенный в здоровье, навыках и опыте, общих и специальных знаниях, врожденных и приобретенных способностях, а также отмечает, что человеческий капитал выступает в качестве потока доходов, генерируемого инвестициями в него [77].

Таким образом, авторы подчеркивают важность человеческого капитала при формировании экономической системы государства, выходя за рамки только образования, профессиональных навыков и предпринимательской активности. Подавляющее большинство ученых третьего этапа воспринимают человеческий капитал как драйвер экономического роста и элемент производственной сферы, отмечая, что

инвестиции в его развитие напрямую влияют на увеличение продуктивности работника в ходе исполнения им трудовых обязанностей. Такой комплексный подход к определению и функциям человеческого капитала привел к тому, что налоги стали выступать в качестве стимулирования инвестиций через систему налоговых льгот и вычетов.

В то же время в современных работах отмечается, что хотя носителями свойств человеческого капитала являются люди, значительный потенциал инвестирования в его элементы имеют субъекты бизнеса. С точки зрения этого под «человеческим капиталом» на организационном уровне понимается комплекс физических, интеллектуальных, творческих способностей, знаний, умений и навыков, формирующихся в ходе трудовой деятельности и применяемых для решения разнообразных задач компании в рамках создания материальных и нематериальных товаров, а также оказания услуг [48]. Такая трактовка привела к тому, что сегодня возникло новое понимание человеческого капитала, как экономического актива, второй подход в таблице 1.1.

*Этап 4. Выделение цифровой составляющей человеческого капитала (20–е годы XIX века – настоящее время).*

За последнее время, учитывая стремительное развитие цифровой экономики, ученые занялись проведением научных исследований, направленных на идентификацию связи между технологиями и человеческим капиталом [8]. Современные прорывы в области искусственного интеллекта и обработки данных, сочетаемые с колоссальными объемами глобальной информации, стали ключевым фактором ускорения роста цифровой экономики, которая за последние годы вышла на передовые позиции в обеспечении экономического развития. Параллельно множество отраслей – от образования до промышленности – начали активно внедрять цифровые решения и переходили на информационные платформы. На фоне широкого распространения цифровых инструментов особое значение приобрели квалифицированные кадры. Это привело к стремительному увеличению

потребности в специалистах по цифровым технологиям во всех сферах деятельности, порождая одновременно новые перспективы и вызовы для формирования и развития человеческого потенциала.

Основными компонентами развития человеческого капитала остаются обучение, затраты на здравоохранение, мобильность рабочей силы и другие связанные факторы. Тем не менее, в условиях становления цифровой экономики само понимание человеческого капитала трансформируется – помимо классических аспектов образования и профессиональной активности, к нему добавляются умения функционировать в цифровой среде и освоение необходимых цифровых навыков. Как показывает исследование Лю, внедрение искусственного интеллекта становится частью процесса формирования человеческого капитала, причём увеличение роли данного компонента прямо коррелирует с ростом его экономической и производственной эффективности и качества [23].

Объединение цифровой экономики и человеческого капитала задаёт новое направление синергичного прогресса. Индекс цифровой экономики и общества (DESI), разработанный Европейской комиссией, наглядно отражает усиление взаимосвязи цифровой инфраструктуры и человеческого капитала. Этот показатель охватывает четыре ключевых аспекта: уровень цифровой грамотности населения, доступность сетей связи, степень цифровизации предпринимательской деятельности и качество государственных цифровых услуг. Под человеческим капиталом понимается наличие высококвалифицированных специалистов с продвинутыми цифровыми навыками, а также доля людей, владеющих необходимыми компетенциями. Проблема дефицита кадров в области информационно–коммуникационных технологий (далее – ИКТ) остается актуальной для множества организаций, несмотря на рост спроса на профессионалов с передовым опытом работы в цифровой сфере.

Сегодня все стадии жизненного цикла объединены в едином информационном пространстве, ключевую роль в котором играют методы

машинного обучения и современные цифровые решения. За последнее время, обусловленное стремительным ростом цифровой экономики, ученые активизировали исследования, посвященные анализу взаимосвязей между цифровыми технологиями и человеческим капиталом [8]. «Четвертая промышленная революция в значительной степени опирается на концепцию человеческого капитала и важность поиска комплементарности между человеком и технологией. Вместе они будут способствовать экономическому росту» [60].

Человеческий капитал особенно важен в исследованиях и разработках, которые способствуют технологическим изменениям, и, следовательно, для применения таких технологических изменений требуются инвестиции в человеческий капитал [22]. Темпы экономического роста тогда становятся в значительной степени функцией технологических изменений, которые сами по себе частично являются функцией человеческого капитала [70]. Для освоения новых технологий страны должны достичь определенного уровня развития, чтобы быть в состоянии в полной мере освоить новые технологии. Таким образом, повышение уровня человеческого капитала может иметь ряд положительных последствий, как прямых, так и косвенных, для соответствующих организаций, а также для экономики в целом.

Во-первых, увеличение человеческого капитала приведет к повышению производительности труда и прибыльности организаций как прямой результат повышения способности сотрудников выполнять свои задачи. Во-вторых, существует косвенный эффект, заключающийся в том, что организации получают большую отдачу, от инвестиций в новые технологии и технологические инновации, поскольку сотрудники лучше подготовлены к усвоению и использованию как кодифицированных, так и неявных знаний, благодаря которым в значительной степени достигаются выгоды от таких инвестиций. В-третьих, развитие человеческого капитала может улучшить не только способность сотрудников повышать производительность организации, но и их желание, приверженность и

мотивацию к этому. В связи с этим возникает острая потребность в расширении программ обучения в сфере информационных технологий и повышении акцента на формировании цифровых навыков для улучшения качества человеческого капитала.

В цифровой экономике налоги играют важную роль в обеспечении финансовой стабильности и развития не только человеческого капитала, но и поиску новых подходов к налоговому стимулированию человеческого капитала. При этом цифровая экономика порождает новые трудности для налоговой системы, так как классические подходы к налогообложению оказываются не всегда результативны для стимулирования роста человеческого капитала.

Выделенные эволюционные подходы к признанию человеческого капитала обосновывают трансформацию налогового стимулирования развития человеческого капитала. Изначально человеческий капитал не рассматривался в качестве объекта налогового стимулирования, так как экономика была в основном аграрной. В обществах того времени физический труд являлся ценностью в виде рабочей силы, поэтому налоги взимались в форме натуральных повинностей или прямых налогов на имущество и землю. Со временем ценность человеческого капитала приобрела большую значимость с развитием промышленности в XVIII–XIX вв., из натуральной формы налогообложение перешло в денежную форму, которая включала в себя налогообложение труда. В XX веке с развитием социальных реформ налогообложение труда стало прогрессивным, чем больше был доход у населения, тем выше ставка налога на труд, чтобы снизить неравенство в обществе и финансировать общественные блага, такие как здравоохранение и образование. Кроме того, на перераспределение доходов повлияло развитие социального обеспечения. С глобализацией экономики и развитием информационных технологий в конце XX – начале XXI века роль человеческого капитала усилилась, так как инвестиции в развитие человеческого капитала влияли не только на экономический рост, но и на

конкурентоспособность страны. В странах начали происходить налоговые реформы с целью создания новых рабочих мест и увеличения экономического роста. Больше внимания стало уделяться налоговым льготам и налоговым вычетам для развития человеческого капитала. Например, с 1981 года в Китае установлена возможность вычитать расходы предприятий на обучение сотрудников из налогооблагаемой базы по корпоративному налогу (с установлением размера таких расходов – 1,5% от общей суммы заработной платы). Впоследствии такой тариф увеличился до 2,5% в 2002 году, а в 2018 году – до 8% от общей заработной платы (за исключением высокотехнологичных компаний) [37]. В целом, произошла интеграция экономической и социальной политик, что повлияло на поиск налоговых источников стимулирования инвестиций в развитие человеческого капитал, показано на рисунке 1.1.



Источник: составлено автором.

Рисунок 1.1 – Триада взаимосвязи влияния налогового стимулирования на развитие человеческого капитала

Из рисунка 1.1 видна тесная взаимосвязь развития человеческого капитала при распределении источников финансирования между государством, хозяйствующим субъектом и индивидуумом посредством налогового стимулирования развития человеческого капитала [146]. Представленная триада взаимосвязи может быть охарактеризована следующим образом. Государство осуществляет стимулирование развития человеческого капитала с целью обеспечения экономического роста и социального благополучия населения. При этом инструментами поддержки являются налоговые стимулы для индивидуумов, инвестирующих в свое образование, здоровье и профессиональные способности; «налоговые стимулы для хозяйствующих субъектов, инвестирующих в развитие человеческого капитала своих сотрудников; а также предоставление социальных льгот и благ для сотрудников. В то же время хозяйствующие субъекты (бизнес) с целью увеличения производительности и конкурентоспособности за счет инвестиций в развитие человеческого капитала своих сотрудников осуществляют инвестиции в обучение и профессиональную переподготовку сотрудников, создание условия для развития человеческого капитала» [49] (образование, здравоохранение, социальная политика), для здоровья и благополучия сотрудников (через систему страхования, обеспечения жильем и тому подобное). Наконец, физические лица увеличивают свой человеческий капитал для улучшения качества жизни и карьерного роста через прямые частные инвестиции в свое образование и профессиональное развитие; в свое здоровье и благополучие; а также с помощью самостоятельного развития навыков и компетенций.

Проведенный в таблице 1.1 «анализ, позволил в качестве приоритетного выбрать первый подход, с позиции которого человеческий капитал следует рассматривать как экономическую категорию. Данный вывод базируется на следующих обстоятельствах. Подход с признанием человеческого капитала как экономического актива достаточно узкий, потому что он рассматривает его только с позиции компаний на

микроуровне. При этом не рассматриваются составляющие элементы человеческого капитала, не используемые компаниями напрямую. Кроме того, при данном подходе за рамками исследовательской оценки остаются человеческие ресурсы, обладающие человеческим потенциалом (в рамках первого подхода), но не занятые на рынке труда. В свою очередь, ресурсный подход рассматривает человеческий капитал только на макроуровне, не уделяя должного внимания индивидуальным особенностям людей, влияющим на эффективность использования человеческого капитала. Подход признания экономической категории более широк, учитывает большее количество элементов человеческого капитала, которые влияют на его состояние. Современное определение человеческого капитала можно раскрыть следующим образом: человеческий капитал – это сложная экономическая категория, выступающая интенсивным производительным и социальным фактором экономического роста, неразрывно связанная с человеком, интеллектом и менталитетом; представленная в форме совокупности составляющих его элементов и финансируемая за счет инвестиций в воспитание, образование, здоровье, знания, предпринимательскую активность, информационное обеспечение, науку, культуру и искусство.

Принимая во внимание абстрактный характер человеческого капитала, а также учитывая необходимость последующей его точной оценки, целесообразно в качестве объекта налогового стимулирования признавать составляющие элементы человеческого капитала» [45].

Различные интерпретации человеческого капитала, данные политэкономистами, указывают на идею о том, что человеческий капитал – это инвестиции в образование и профессиональную подготовку с ожидаемой экономической и социальной отдачей [28]. Несмотря на кажущуюся легкость таких трактовок, вопрос о том, какие именно черты и свойства личности следует учитывать при формировании человеческого капитала, остается дискуссионным. Упрощенная концепция человеческого капитала

рассматривает знания, информацию, идеи, навыки и здоровье индивида как человеческий капитал, в то время как более всесторонний взгляд выступает за включение поведенческих аспектов, таких как накопленная работа и другие привычки [3].

Таким образом, характеристики, которые можно рассматривать как человеческий капитал, делятся на две крайности; на одном конце находятся стабильные или трудно изменяемые характеристики, такие как интеллект, личность и физические атрибуты, в то время как на другом конце находятся легко изменяемые характеристики, такие как аффект или поведение. Промежуточные характеристики включают знания и навыки, которые изменчивы, но остаются достаточно стабильными после их приобретения [39].

По мнению В.О. Мосейко, к элементам человеческого капитала относятся здоровье, образовательный уровень, квалификация, накопленный стаж работы, наличие профессиональных умений и индивидуальные культурные характеристики личности [87]. Наиболее важное значение автор придаёт здоровью, выступающему фундаментом для осуществления других элементов человеческого капитала. С другой точки зрения, Ф. Нойманн считает, что основным элементом человеческого капитала является образование [91].

Среди исследователей, к которым принадлежат Г. Беккер и М. Гроссман, особое значение придаётся двум основным компонентам — капиталу образования и капиталу здоровья — как двум направлениям инвестиций, позволяющим повысить будущий доход благодаря оптимальному использованию человеческого капитала [3].

Обобщая приведенные выше взгляды ученых и проанализировав развитие трактовки понятия «человеческий капитал», можно выделить перечисленные ниже компоненты человеческого капитала, отраженные на рисунке 1.2.



Источник: составлено автором.

Рисунок 1.2 – Составляющие элементы человеческого капитала

Следовательно, формирование человеческого капитала определяется не врожденными качествами личности, а совокупностью накопленных компонентов, которые человек приобретает в ходе жизненного пути. Эти элементы способны выступать производственным ресурсом, обеспечивая повышение эффективности труда и содействуя ускорению экономического роста государства.

На основании вышеизложенного подробнее проанализируем составляющие человеческого капитала как потенциального объекта налогового стимулирования:

1) **Здоровье.** Здоровье — ключевой компонент человеческого капитала, поскольку определяет степень производительности труда. В отличие от знаний, которые можно быстро приобрести, оно не поддается мгновенному воссозданию или повышению сверх естественных пределов, установленных биологией. Именно здоровье служит фундаментом формирования человеческого капитала, ведь инвестиции в физическое и психоэмоциональное благополучие напрямую улучшают его качество, увеличивают продолжительность трудовой активности и замедляют

деградацию потенциала личности [48].

2) Интеллект. Интеллект выступает в качестве врожденного навыка, под которым понимается способность человека мыслить, учиться, воспринимать, обрабатывать и хранить информацию и так далее. Инвестиции интеллекта в навыки и знания осуществляются через обучение, и чем лучше обучение, тем лучше интеллект может раскрыть свой потенциал [33]. С учетом того, что интеллект является врожденным свойством носителя человеческого капитала представляется целесообразным не выделять данный элемент в качестве объекта налогового стимулирования, а сконцентрироваться на образовании.

3) Образование. Этот компонент предполагает образовательный процесс, основанный на интеллектуальных возможностях личности и направленный на освоение знаний и умений, позволяющих раскрывать способности и достигать максимальной самореализации. Обучение обеспечивает накопление необходимых сведений, развитие компетенций, формирование умений и готовность к осуществлению выбранной профессиональной деятельности – всё это осуществляется преимущественно в рамках среднего и высшего профессионального образования через соответствующие учебные учреждения. В ходе образовательного процесса у человека возникают новые способности, которые затем можно использовать в практической деятельности. Таким образом, совмещение обучения и применения знаний приводит к развитию профессиональных навыков, дифференцирующихся по уровню сложности и совершенствующимся со временем. Увеличение квалификации населения стимулирует устойчивое и инклюзивное развитие экономики. Рост квалификации работников даёт возможность большому количеству граждан активно участвовать в экономическом процессе, переходя на высокоэффективные позиции с повышенной оплатой труда.

4) Предпринимательские способности. Под этим понятием понимается умение личности зарабатывать материальные блага, в том числе

деньги, применяя как природные, так и накопленные в ходе жизненного пути ресурсы [48].

Под предпринимательскими способностями понимается комплекс определенных знаний и навыков человека, которые позволяют ему успешно заниматься предпринимательской деятельностью и развивать свою предпринимательскую активность. Развитие предпринимательской активности позволяет населению успешно создавать, развивать и управлять собственным бизнесом тем самым увеличивая экономический рост страны. В связи с тем, что проявлением предпринимательских способностей является предпринимательская активность, налоговое стимулирование должно быть направлено именно на нее.

Человеческий капитал является главным фактором производительности труда. На рост производительности труда отдельного работника, наряду с другими факторами, влияет оплата труда как стимул для повышения квалификации работников, улучшения качества выполненной работы [137].

Ключевым фактором человеческого капитала является более высокая заработная плата. Те, кто обладает «лучшим» человеческим капиталом, более продуктивны на рабочем месте и могут требовать более высокой заработной платы от своих работодателей. Удовлетворённость трудовой деятельностью, рост зарплаты, спрос на кадры и улучшение условий труда напрямую влияют на мотивацию сотрудников. Работодатель благодаря использованию человеческого капитала повышает производительность труда, что влечёт рост общей эффективности производства. Для государства — это рост национального достояния, развитие экономики, расширение экспорта и усиление экономической активности граждан.

5) Качество жизни. Для полноценной самореализации личности важно, чтобы человек чувствовал удовлетворённость полученным образованием, состоянием здоровья, степенью физического развития, уровнем биологических возможностей, масштабами финансовой стабильности, а также качеством морально-духовных ориентиров. Именно

эти аспекты определяют формирование и совершенствование собственного человеческого капитала. Показатели качества жизни критически важны для демографической обстановки в обществе. Вышеупомянутые составляющие тесно коррелируют со средней продолжительностью жизни и процессом естественного воспроизводства населения [48].

Таким образом, в качестве объектов налогового стимулирования развития человеческого капитала выступают его элементы – здоровье, образование, предпринимательская активность и качество жизни. Детализация перечисленных компонентов направлена на усиление целевого воздействия и повышение эффективности налогового стимулирования развития человеческого капитала.

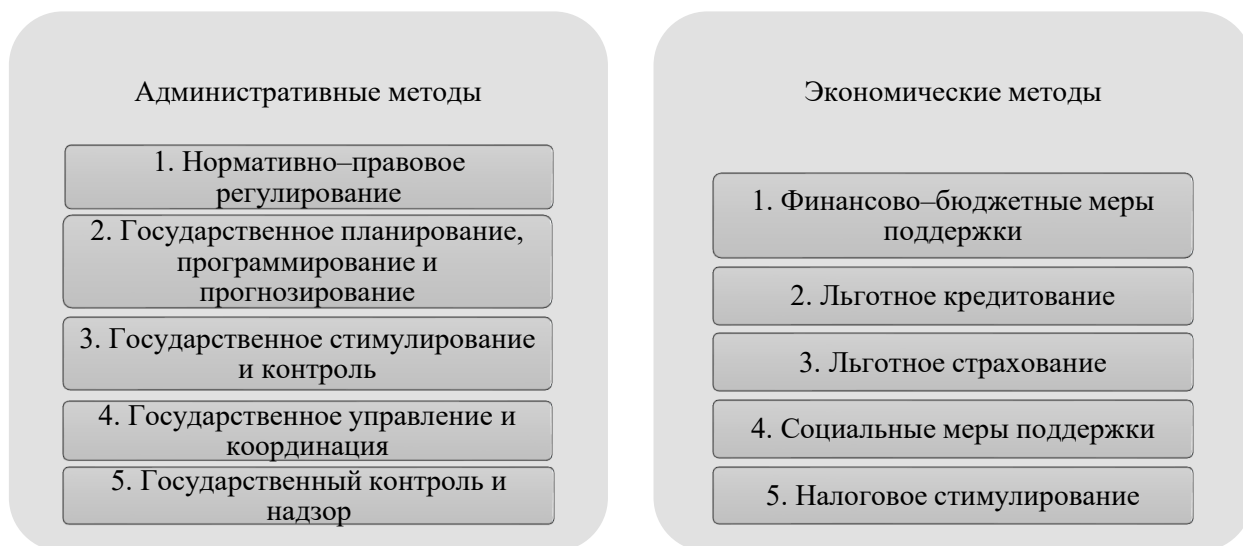
Вложения в человеческий капитал способствуют развитию всех составляющих этого капитала, обеспечивая в долгосрочной перспективе рост уровня благополучия граждан и общества в целом, а также позволяя инвесторам, вложившим средства в человеческие ресурсы, получать экономическую выгоду. Человеческий капитал предоставляет разносторонние преимущества — как экономического, так и внеэкономического характера. Особенно значимыми могут оказаться именно нематериальные выгоды, такие как укрепление здоровья, продление продолжительности жизни, активная гражданская позиция и участие в социальной сфере. Экономическая отдача от человеческого капитала проявляется через рост благосостояния личности и национальной экономики [48].

## **1.2 Место и роль налогового стимулирования в системе финансовой поддержки развития человеческого капитала**

Влияние финансовой поддержки на развитие человеческого капитала отражается как на социальном, так и на экономическом развитии страны. Для общества усиление финансовой поддержки развития человеческого капитала

выражается в повышении уровня и качества жизни.

«Важнейшим показателем уровня развития государства является способность обеспечивать социальную стабильность внутри страны. В условиях высокой конкуренции на рынке труда необходимо постоянно повышать качество и эффективность функционирования человеческого капитала. Причем с социальной точки зрения необходимо следить за такими показателями как степень образованности населения, уровень жизни и качество здоровья. С экономической стороны важно отслеживать обеспеченность трудовыми ресурсами, производительность труда и инвестиции в сотрудников» [47]. Современные экономики различных государств, включая Россию, располагают обширным набором налоговых инструментов, направленных на развитие человеческого капитала [128]. Для выполнения целей исследования был применен универсальный подход к классификации мер поддержки, предложенный Тихоновой А.В. [145], апробированный Гереевым Р.А. [55] и предполагающий наличие административных и экономических методов, показано на рисунке 1.3.



Источник: составлено автором.

Рисунок 1.3 – Составляющие административных и экономических методов стимулирования развития человеческого капитала

Расширяя изложенную концепцию, административные методы стимулирования человеческого капитала формируют требуемые правовые и

организационные базисы, что обеспечивает координацию государства, хозяйствующего субъекта и населения. В то время как экономические методы формируют стимулирующие механизмы для инвестирования в человеческий капитал со стороны государства, хозяйствующего субъекта и населения. К административным методам стимулирования развития человеческого капитала относятся: разработка и совершенствование нормативно–правовой базы в сфере образования (установление государственных образовательных и профессиональных стандартов), здравоохранения (лицензирование и аккредитация медицинских организаций), социальной защиты (разработка и реализация национальных программ в области социальной защиты населения), а также регулирование трудовых отношений на законодательном уровне (государственный надзор за соблюдением трудового законодательства); разработка и реализация национальных, региональных и отраслевых программ развития человеческого капитала (разработка и реализация программ в области образования и здравоохранения для отдельных отраслей экономики); формирование программ на предоставление грантов или субсидий, например, на выполнение НИОКР и контроль за их целевым использованием, а также другие формы административной поддержки развития человеческого капитала [47].

Однако в последнее время все большую актуальность приобретает проблема регулирования человеческого капитала преимущественно экономическими методами, в том числе через механизмы бюджетной, кредитной, страховой, социальной и налоговой поддержки [142]. Посредством экономических методов государство воздействует на интересы носителей человеческого капитала (люди) и инвесторов, оказывая стимулирующее воздействие. При этом важным остается вопрос рационального сочетания видов экономических методов регулирования человеческого капитала. Рассмотрим их более подробно:

- 1) К стимулирующим инструментам бюджетной поддержки развития

человеческого капитала относятся межбюджетные трансферты, в частности, бюджетные субсидии на развитие образования, здравоохранения, науки и инноваций, программы по улучшению жилищных условий отдельных категорий граждан, программы поддержки уязвимых групп населения, а также улучшение рынка труда и сокращение безработицы, показано на рисунке 1.4.



Источник: составлено автором.

Рисунок 1.4 – Основные направления бюджетного стимулирования развития человеческого капитала

Бюджетные субсидии на данные цели повышают качество и уровень развития человеческого капитала, что, безусловно, способствует экономическому росту страны, технологическому развитию и социальному благополучию населения страны.

2) К стимулирующим инструментам кредитной поддержки развития человеческого капитала относятся: льготное кредитование на обучение, а

также возможность погашения кредита за счет работодателя при трудоустройстве на работу по специальности; льготное кредитование для самозанятых граждан; льготное кредитование стартапов; льготные ипотечные программы; возможность использования материнского капитала в качестве первоначального взноса по ипотеке. Данные инструменты финансово-кредитной поддержки развития человеческого капитала являются в определенной сфере дополнением к финансово-бюджетной поддержке развития человеческого капитала, и позволяют расширить доступ к финансовому обеспечению организаций, инвестирующих в человеческий капитал, и физических лиц. Сегодня наибольшей популярностью пользуются два вида льготного кредитования: ипотечные кредиты и кредиты на обучение. По оценкам Сбербанка и ДОМ.РФ [64], доля ипотечных кредитов с государственной поддержкой составила по итогам 2023–2024 годов 55–56% (при ставке 6–7% в среднем). Образовательные кредиты с субсидированием процентной ставки (итоговая ставка составляет 3% годовых) на настоящий момент предоставляют только 3 банка (ПАО «Сбербанк России», АКБ «Алмазэргиэнбанк» АО, «Банк РНКБ» ПАО) [152], однако один только Сбербанк в 2023 году выдал 70 000 таких кредитов [72]. В то же время применение данного инструмента ограничено доходами граждан. Так, по данным Банка РНКБ, средний чек образовательного кредита составил в первом полугодии 2024 года 351 000 рублей [131].

3) К стимулирующим инструментам страховой поддержки развития человеческого капитала можно отнести обязательное и добровольное медицинское страхование, страхование жизни и здоровья, например, государственные программы страхования жизни и здоровья для отдельных категорий граждан, обязательное пенсионное страхование, которое гарантирует пенсионные выплаты при наступлении страхового случая – пенсии. Данный стимулирующий инструмент позволяет минимизировать финансовые потери при наступлении страхового случая и тем самым снизить финансовые риски, связанные с инвестированием в развитие человеческого

капитала. Однако в отличие от кредитной поддержки, использование дополнительного страхования ограничено двумя факторами. Во–первых, это ограниченность доходов физических лиц. Во–вторых, реальный стимулирующий эффект от применения страховых инструментов возникает только при наступлении страхового случая, в рамках которого, как правило, компенсируется только часть потерь физического лица. Более того, страховые инструменты поддержки не могут предотвратить негативные последствия идиосинкразических рисков, присущих инвестициям в основной капитал. В контексте исследования применена трактовка идиосинкразических рисков Тихоновой А.В.: «это тип инвестиционного риска, присущий отдельному физическому лицу или группе людей, не носящий систематический характер (например, риск «обесценения» получаемой профессии по причине технической революции, автоматизации и тому подобное)» [143].

4) К стимулирующим инструментам социальной поддержки развития человеческого капитала относятся: обязательное социальное страхование, такие как пожилые, многодетные семьи и так далее, пенсионное обеспечение в части пособий по инвалидности, безработице, социальные пенсии, а также другие социальные выплаты. Государству необходимо обеспечивать комплексность данного вида поддержки, а также постоянно совершенствовать механизмы их реализации. Главным преимуществом социальных мер поддержки развития человеческого капитала является то, что они предоставляются гражданам даже при полном отсутствии каких–либо активов. Это свойство прямой социальной поддержки становится определяющим в условиях ограниченности доходов физических лиц. В то время как получение других инструментов поддержки не всегда представляется возможным. Например, для оформления налоговых вычетов необходимо сформировать налоговую базу, понести соответствующие расходы; для оформления добровольного медицинского страхования следует понести расходы на оплату стоимости страхового тарифа; для получения

государственного пенсионного обеспечения – наличие стажа и набранного минимального количества пенсионных баллов (30 баллов). В то же время увеличение объема бюджетных пособий населению (приближение их к уровню среднего дохода) часто вызывает иждивенческие настроения и не стимулируют население к трудовой деятельности и самостоятельному получению пособий. В качестве примера можно привести накопленный опыт США. В рамках мер по борьбе с пандемией COVID–19 Правительство Соединенных Штатов запустило три дополнительные программы страхования по безработице, чтобы обеспечить уволенным работникам дополнительную финансовую поддержку (Федеральная программа компенсации по безработице в условиях пандемии (FPUC), «Чрезвычайная компенсация по безработице в условиях пандемии» (PEUC) и «Помощь по безработице в условиях пандемии» (PUA)) [16]. Эти программы в условиях пандемии стали самым масштабным увеличением выплат по безработице в истории США. Например, только пособие по безработице в размере 600 долларов в неделю было более чем в 2 раза выше среднего еженедельного пособия по безработице, в результате чего более 3/4 безработных получали в этот период больше денег в виде пособия по безработице, чем на предыдущей работе [12]. При этом отмена пособий по безработице в связи с пандемией привела к значительному увеличению числа трудоустроенных безработных в штатах, где применялась эта мера [16].

5) К стимулирующим инструментам налоговой поддержки развития человеческого капитала относятся налоговые льготы и преференции для организаций и физических лиц в части развития человеческого капитала. С учетом темы диссертации целесообразно подробнее проанализировать преимущества и ограничения налогового стимулирования человеческого капитала с целью установления значимости и функциональной роли налоговых инструментов в рамках системы государственной финансовой поддержки.

В условиях ограниченности бюджетных расходов налоговое

стимулирование становится первой альтернативной бюджетным мерам поддержки и позволяет направлять ресурсы на конкретные цели, такие как образование и здравоохранение без необходимости прямого финансирования из государственного бюджета. «Принимая во внимание то, что налоговые льготы получают налогоплательщиками после формирования налоговой базы или суммы налога, данное преимущество налоговых льгот крайне важно в действующих экономических условиях. В данном аспекте налоговое стимулирование может распределять бремя финансирования между государством и частным сектором, снижая нагрузку на государственный бюджет и вовлекая частные инвестиции на развитие человеческого капитала» [49].

Адресность налогового стимулирования не всегда может быть достигнута в силу ряда причин. «Во-первых, статьей 56 НК РФ установлено, что нормы законодательства о налогах и сборах, определяющие основания, порядок и условия применения льгот по налогам и сборам, не могут носить индивидуального характера [88]. Во-вторых, налоговые льготы не имеют целевого характера, в связи с чем они могут быть использованы на иные цели, которые не рассматривались законодателем при их установлении. И если в отношении организаций, осуществляющих инвестиции в человеческий капитал, эта проблема может быть решена, то в отношении физических лиц – нет» [49]. С другой стороны, с учетом того, что налоговые вычеты для физических лиц предоставляются постфактум – после осуществления соответствующих видов расходов, анализируемая проблема касается только целевой направленности сумм возврата по НДФЛ.

В данном аспекте меры социальной поддержки имеют больший эффект. Они также устанавливаются не индивидуально, а для категории (группы людей), отвечающей определенным критериям. «При этом бенефициары социальной поддержки более конкретны, что повышает адресность стимулирования при одновременном росте издержек отбора получателей льгот. Это означает, что налоговое стимулирование может быть

менее затратным для государства, чем прямая финансовая поддержка, поскольку оно не требует создания сложных административных систем для распределения средств» [49]. Цифровизация налогового администрирования еще более увеличивает разрыв в «стоимости» администрирования социальной и налоговой поддержки развития человеческого капитала.

В ряде случаев налоговые льготы и вычеты могут быть более эффективными, чем прямая государственная поддержка, поскольку они работают через рыночные механизмы, стимулируя частные инвестиции в человеческий капитал, что может привести к более рациональному использованию ресурсов. В то время как ранее было отмечено, «что предоставление мер финансовой социальной поддержки может вырабатывать иждивенчество физических лиц, а также снижать предпринимательский потенциал» [49]. С другой стороны, при неграмотной разработке налоговых льгот возникают риски злоупотребления, поскольку некоторые инвесторы в человеческий капитал могут получить льготы незаконным способом или использовать их не по назначению.

К недостаткам налогового стимулирования экономисты также относят его низкую прозрачность в ряде случаев, поскольку льготы могут быть предоставлены без четкого понимания того, как они используются и кто получает выгоду от них [76]. С другой стороны, прозрачность других финансовых инструментов поддержки может вызывать еще больше вопросов. Например, при предоставлении льготной ипотеки молодым семьям каждый банк устанавливает условия ее получения самостоятельно, при этом с частой периодичностью меняя их.

«Наконец, наиболее важное преимущество налогового стимулирования по сравнению с другими инструментами финансовой поддержки состоит в том, что оно обладает мультипликативным эффектом, то есть способствует развитию других инструментов поддержки. Например, увеличение налоговых вычетов на добровольное страхование и пенсионное обеспечение может создать толчок для последующего расширения и развития

инструментов социальной и страховой поддержки. В то время как трансформация прочих инструментов финансового стимулирования развития человеческого капитала влияет только сами эти инструменты» [49]. Стоит учитывать, что в контексте трансформации налоговые преференции рискуют оказаться неравномерно адаптивными (негибкими), ведь обеспечение устойчивости налоговой системы требует определенной степени предсказуемости, а также выстраивания доверительных отношений между налогоплательщиками и налоговыми органами. В случае предоставления льгот только на определенный период времени, а не на постоянной основе, налоговое стимулирование становится неустойчивым. Применять меры социальной и кредитной поддержки для стимулирования развития человеческого капитала легче, чем альтернативные подходы, поэтому их часто используют в чрезвычайных ситуациях – например, во время пандемии коронавируса.

«Принимая во внимание фактор ограниченности доходов физических лиц, а также необходимость вовлечения в инвестиционные процессы бизнеса, прямая финансовая поддержка не всегда оправдана, она чрезвычайно важна для бедного населения при получении базового образования, навыков, здравоохранения и социального обеспечения» [49]. В то время как льготное кредитование, страхование и налоговое стимулирование могут быть направлены на поддержку развития навыков и компетенций, которые наиболее востребованы на рынке труда, у групп, не относящихся к бедным, а также при поддержке инвестиций бизнеса, что может привести к более эффективному использованию человеческого капитала и его развитию. Таким образом, оптимальное сочетание налоговых и неналоговых инструментов финансовой поддержки развития человеческого капитала может способствовать социальной мобильности, предоставляя возможности для получения социальных благ людям из разных слоев населения.

Не менее важной представляется интеграция рассмотренных выше финансовых методов с административными методами стимулирования

развития человеческого капитала, такими как повышение требований к правилам, обеспечивающим соответствие программ обучения стандартам качества, повышающим их эффективность; поддержка систем признания и сертификации навыков и квалификаций, которые помогают гарантировать, что обучение обеспечивает значимые возможности трудоустройства; визовая и иммиграционная политика, нацеленная на привлечение высококвалифицированных работников для заполнения пробелов на внутреннем рынке труда, которая часто сопровождается налоговыми льготами или субсидиями для облегчения их перехода.

Для эффективного применения налоговых стимулов они должны обладать следующими характерными чертами:

1) Инклюзивность и адресность. Доступ к налоговым льготам, направленным на развитие человеческого капитала, должен иметься у представителей различных социальных групп, особенно у людей с низким уровнем доходов, которые могут не иметь достаточного налогооблагаемого дохода, чтобы воспользоваться налоговыми вычетами [146]. Кроме того, эти стимулы должны быть доступны тем группам населения, которые нуждаются в дополнительной поддержке со стороны государства, например многодетные семьи, инвалиды, люди с ограниченными возможностями. В данном аспекте необходим подбор инструментов налоговой поддержки, которые позволяют получать налоговую выгоду «авансировано». За рубежом такими мерами поддержки являются налоговые кредиты, подробнее в параграфе 1.3 диссертации.

2) Пониженные административные барьеры при предоставлении стимулов физическим лицам. Процедура подачи заявлений на использование предусмотренных законодательством мер поддержки развития человеческого капитала должна быть максимально простая, потому что нацелена на граждан, часто имеющих затруднения в самостоятельном обеспечении достижения данной задачи. Подобные упрощения могут включать упрощенные формы заявлений, детализированные инструкции по их подаче,

различные варианты онлайн–подачи заявлений, а также возможность автоматического применения отдельных, наиболее важных для государства, налоговых льгот или вычетов на основе имеющихся данных. Стоит отметить, что в данном направлении ведется активная работа налоговых органов, в частности, в упрощенном порядке предоставляется целый ряд вычетов, проводится автоматический расчет налогов, взимаемых с физических лиц и тому подобное.

3) Нацеленность на стимулирование навыков, особенно важных для государства в конкретных секторах экономики. Налоговые льготы должны соответствовать приоритетным целям и задачам экономики. Например, в их число можно отнести программы обучения технологиям искусственного интеллекта и их внедрения в сферах здравоохранения, сельского хозяйства, транспорта, промышленности и строительства. То есть в рамках налогового стимулирования бизнеса необходим дифференцированный подход к выявлению бенефициаров льгот.

4) Регулярный мониторинг эффективности налоговых стимулов на основе заданных показателей для подтверждения того, что они достигают своих целей, с последующей динамической корректировкой. Данные метрики могут включать в себя уровень зачисления в образовательные программы, количество выпускников, уровень трудоустройства и рост реальных доходов, количество заболеваний, обеспеченность жильем и так далее. В качестве информационной базы мониторинга могут использоваться механизмы обратной связи с заинтересованными сторонами, включая студентов, работников, работодателей, образовательных учреждений, результаты выборочных обследований населения и домохозяйств для сбора отзывов об эффективности налоговых льгот и определения путей их дальнейшего развития.

5) Справедливое социальное и географическое таргетирование налоговых стимулов развития человеческого капитала. Налоговые стимулы должны быть нацелены на менее обеспеченные слои населения, в том числе

те, у которых налоговые обязательства незначительны или вообще отсутствуют, а также они должны обеспечивать равный доступ к ним в зависимости от географического положения, включая стимулы для лиц в малодоступных областях или сельских районах.

6) Интеграция с целями и задачами основных национальных проектов, федеральными, региональными и местными программами стимулирования развития человеческого капитала, с финансовыми и нефинансовыми мерами для обеспечения их максимального воздействия.

7) Разнонаправленность. Налоговое стимулирование должно включать в себя меры поддержки для различных субъектов (организации и физические лица) и объектов (элементы человеческого капитала). Из чего вытекает необходимость более детально рассмотреть, какими группами налоговых инструментов представлена поддержка каждого элемента развития человеческого капитала, подробнее в приложении А. При этом стоит отметить, что современная система налоговых инструментов, более подробно в параграфе 2.1, сочетает в себе льготы разных направлений, которые рассмотрены в таблице 1.2.

Таблица 1.2 – Примеры налоговых инструментов по элементам человеческого капитала

Элемент	Инструмент	Краткая характеристика	Основание
1	2	3	4
Здравоохранение	Пониженные налоговые ставки	Налоговая ставка по НДС 10% на лекарственные средства, а также на медицинские изделия за исключением изделий, которые освобождены от налогообложения по пп. 1. п 2. ст. 149 НК РФ	пп. 4 п. 2 ст. 164 НК РФ
		Медицинские организации имеют возможность на получение преференции в виде 0% ставки по налогу на прибыль организаций при соблюдении определенных критериев	пп. 2 п. 3 ст. 284.1 НК РФ
	Налоговое изъятие	Услуги, оказываемые медицинскими организациями и ИП, имеющих лицензию на осуществление медицинской деятельности	пп. 2. п.2 ст. 149 НК РФ
		Не подлежат налогообложению НДС определенные медицинские товары по перечню, который утвержден Правительством Российской Федерации	пп. 1 п. 2 ст. 149 НК РФ
Налоговый вычет	Социальный налоговый вычет в размере 150 000 руб. в совокупности в том числе на лечение. Не более 110 000 руб. в совокупности на обучение детей (на каждого ребенка в совокупности на обоих родителей). В размере фактически произведенных расходов на дорогостоящее лечение	пп. 3 п. 1 ст. 219 НК РФ	
–	Налоговое изъятие	Услуги по реализации основных и (или) дополнительных программ, которые предусмотрены лицензией, оказываемые НКО по образовательной деятельности, не облагаются НДС	пп. 14 п. 2 ст. 149 НК РФ

Продолжение таблицы 1.2

1	2	3	4
Образование	Налоговое изъятие	Услуги от приносящей доход деятельности, а именно от сдачи в аренду помещения спортивным организациям для проведения спортивных мероприятий	пп. 14 п.2ст. 149 НК РФ
	Налоговый вычет	Социальный налоговый вычет в размере 150 000 руб. в совокупности в том числе обучение. Не более 110 000 руб. в совокупности на обучение детей (на каждого ребенка в совокупности на обоих родителей)	пп. 2 п. 1 ст. 219 НК РФ
Предпринимательская активность	Пониженные налоговые ставки	Налоговая ставка по УСН для МСП устанавливается регионами в зависимости от объекта налогообложения: доходы – 1–6%, доходы минус расходы – 5–15%	Нормативно-правовые акты субъектов РФ
	Налоговые каникулы	Для предпринимателей, которые впервые зарегистрировались и начали применять УСН или ПСН в определенных регионах действуют налоговые каникулы первые 2 календарных года (до 01.01.2027 года)	п. 4 ст. 346.20, п. 3 ст. 346.50 НК РФ
	Налоговый вычет	Для плательщиков налога на профессиональный доход действует налоговый вычет в размере 10 000 руб. при регистрации  Профессиональный налоговый вычет для физических лиц, которые оказывают услуги и(или) выполняют работы по гражданско-правовому договору, а также ИП, получающие доходы от профессиональной деятельности В размере 20% от суммы произведенных расходов, если сумма фактических расходов превышает 20% от полученных доходов, то вычет предоставляется в размере 20% от суммы доходов	ч. 1 ст. 12 Закона № 422–ФЗ  п. 1 ст. 220 НК РФ
Качество жизни	Налоговое изъятие	Услуги, которые оказываются организациями в сфере культуры и искусства, а также организации, которые осуществляют деятельность в сфере культуры и искусства	пп. 2 п. 2 ст. 149 НК РФ
	Налоговые вычеты	Стандартный налоговый вычет для граждан, которые получили различные тяжелые заболевания, инвалидность в результате работы по устранению последствий, связанных с катастрофой на Чернобыльской АЭС в размере 3 000 руб. и лица, награжденные государственными наградами, участники Великой Отечественной войны, бывшие узники концлагерей, инвалиды 1–й и 2–й групп и другие в размере 500 руб. Стандартный налоговый вычет предоставляется на детей каждому родителю или усыновителю, на каждого ребенка в возрасте: до 18 лет и до 24 лет при условии обучения по очной форме в размере 1 400 руб. на первого, 2 800 руб. на второго ребенка, 6 000 руб. на третьего и последующего ребенка [89]	пп. 1 п. 1 ст. 218 НК РФ, пп. 2 п. 1 ст. 218 НК РФ, пп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ
		Социальный налоговый вычет в размере 150 000 руб. в совокупности в том числе на занятия фитнесом и спортом. Не более 110 000 руб. в совокупности на обучение детей (на каждого ребенка в совокупности на обоих родителей)	пп. 7 п. 1 ст. 219 НК РФ
		Имущественный налоговый вычет в размере фактически произведенных расходов на новое строительство либо приобретение на территории РФ жилья составляет 2 млн руб. При покупке жилья в ипотеку предельная сумма налогового вычета составляет 3 000 000 руб.	пп. 1. п. 3 ст. 220 НКРФ, п. 4 ст. 220 НК РФ

Источник: составлено автором по данным [89].

7) Разветвленная система информирования целевой аудитории о доступных налоговых льготах и о том, как их получить. Подобные

информационные кампании могут реализовываться совместно с образовательными учреждениями, работодателями и общественными организациями.

Для оценки значимости мер налогового стимулирования в системе государственной финансовой поддержки развития человеческого капитала проанализируем суммы прямой бюджетной и социальной поддержки и объемов налоговых льгот в развитии человеческого капитала в таблице 1.3 [124] и таблице 1.4. Для оценки использовались суммы расходов федерального бюджета за 2021–2023 годы и суммы налогового стимулирования за 2021–2023 годы по бюджетообразующим налогам: налог на добавленную стоимость (далее – НДС), НДФЛ и налогу на прибыль организаций.

Таблица 1.3 – Суммы бюджетной, социальной и налоговой поддержки развития человеческого капитала

В миллионах рублей

Элемент человеческого капитала	Бюджетная и социальная поддержка			Налоговое стимулирование		
	2021 год	2022 год	2023 год	2021 год	2022 год	2023 год
Образование	840531	1265955	1449661	289633	307011	374257
Здравоохранение	1444460	1672558	1521631	558020	616761	814904
Предпринимательская активность	719	275	248	2850031	3264516	3164600
Качество жизни	6837556	9006582	7214339	2666425	2537581	2605670
Итого	9123265	11945371	10185880	6364109	6725868	6959432

Источник: составлено автором по данным [95; 124].

Из данной таблицы видно, что суммы бюджетной и социальной поддержки по сравнению с суммами налогового стимулирования человеческого капитала занимают большую часть в системе финансовой поддержки. Доля льгот и преференций в части элемента человеческого капитала «образование» по бюджетообразующим налогам (НДС, НДФЛ и налог на прибыль организаций) в общем объеме прямой бюджетной и социальной поддержки составила в 2021 году – 3,17 %, в 2022 году – 2,57%, в 2023 году – 3,67%, а в части «здравоохранения» доля льгот и преференций

в 2021 году – 6,12%, в 2022 году – 5,16%, в 2023 году – 8,00% от объемов прямой бюджетной и социальной поддержки [45].

Для более детального анализа проанализируем в таблице 1.4 структуру сумм государственной бюджетной поддержки и налогового стимулирования развития человеческого капитала.

Таблица 1.4 – Структура сумм государственной поддержки и налогового стимулирования развития человеческого капитала

В процентах

Элемент человеческого капитала	Государственная поддержка			Налоговое стимулирование		
	2021 год	2022 год	2023 год	2021 год	2022 год	2023 год
Образование	9,21	10,60	14,23	4,55	4,56	5,38
Здравоохранение	15,83	14,00	14,94	8,77	9,17	11,71
Предпринимательская активность	0,01	0,00	0,00	44,78	48,54	45,47
Качество жизни	74,95	75,40	70,83	41,90	37,73	37,44
Итого	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Источник: составлено автором по данным [95; 124].

Из структуры видно, что государственная поддержка больше направлена на элемент человеческого капитала «качество жизни», затем в порядке уменьшения государственная поддержка идет на такие элементы человеческого капитала как «здравоохранение» и «образование» [49]. На элемент человеческого капитала «предпринимательская активность» государственной поддержки почти нет. Налоговое стимулирование, наоборот, больше направлено на поддержку предпринимательских способностей, после этого на качество жизни, на здравоохранение и на образование соответственно.

Таким образом, анализ показал, что размеры государственной поддержки варьируются заметно как по разным элементам человеческого капитала, так и во времени, что свидетельствует о сдвигах в приоритетах бюджетной и социальной политики. Налоговое стимулирование, в целом, показывает тенденцию к росту, особенно по таким элементам человеческого капитала, как здравоохранение и образование, но с некоторыми исключениями, такими как качество жизни в 2022 году и

предпринимательские способности в 2023 году [49].

Налоговые инструменты, которые используются для развития человеческого капитала, и их воздействие на субъекты стимулирования представлены на рисунке 1.5. Использование налоговых льгот ведет не только к росту доходного и инвестиционного потенциала населения и субъекта бизнеса, но и к росту образовательного, культурного и демографического потенциалов, а также к укреплению здоровья населения. Исходя из рисунка 1.5 предложена классификация направлений налогового стимулирования развития человеческого капитала, представленная в приложении Б.



Источник: составлено автором самостоятельно.

Рисунок 1.5 – Влияние налогового стимулирования на развитие человеческого капитала

Как отмечено на рисунке 1.5, стимулирование инвестиций бизнеса представляет собой приоритетное направление для государства. Вместе с тем, активизировать инвестиции бизнеса в развитие человеческого капитала не всегда легко. Несмотря на то, что инвестиции организаций в человеческий капитал являются ключевой формой расходов на обучение в течение всей жизни, организации могут не инвестировать в квалификацию

своих сотрудников из-за опасений, что квалифицированные сотрудники могут уйти или быть переманены конкурирующими организациями [13; 17; 18; 143]. Работодателям, как правило, трудно учитывать обесценивание человеческого капитала в будущем именно потому, что оно носит индивидуальный, динамичный и часто неочевидный характер [14; 56; 65]. Человеческий капитал не имеет фиксированного «срока службы» и не может быть просто заменён новым экземпляром; он эволюционирует, адаптируется, иногда теряется безвозвратно. «Инвестиции компании в человеческий капитал аналогичны инвестициям в финансовые и физические активы и предполагают компромисс между ожидаемой прибылью и инвестиционными затратами. Организации инвестируют в человеческий капитал только в том случае, если ожидаемая прибыль превышает затраты на инвестиции. Таким образом, вопрос о том, как обеспечить достаточные внешние стимулы для инвестиций бизнеса в человеческий капитал, является ключевым в государственной политике, в данном аспекте налоговые льготы могут рассматриваться как один из инструментов компенсации рисков инвестирования, в том числе компенсации от потерь в результате наступления не финансовых, а идиосинкразических рисков» [49].

Хотя налоговые льготы не способны прямо возмещать расходы на человеческий капитал, в отличие от субсидий, они дают предприятиям возможность уменьшить размер налоговых обязательств, являясь при этом действенным инструментом перераспределения затрат [11; 37; 73; 110; 127]. Соответственно, грамотно выстроенная налоговая политика в сфере развития человеческого капитала в совокупности с использованием иных инструментов поддержки способна повлиять на его развитие [49; 57].

### **1.3 Зарубежный опыт налогового стимулирования развития человеческого капитала**

Подходы к налоговому стимулированию развития человеческого

капитала в зарубежных странах представляется необходимым рассмотреть в разрезе ведущих стран по индексу человеческого капитала, более подробно в приложении В. Для анализа зарубежного опыта налогового стимулирования развития человеческого капитала были взяты такие страны как: Сингапур, Япония, Канада, Швеция и Великобритания. Выбор данных стран обосновывается высоким рейтингом индекса человеческого капитала Всемирного Банка, а также различными подходами к стимулированию человеческого капитала. В контексте того, что налоговое стимулирование осуществляется по элементам человеческого капитала, представим результаты анализа зарубежного опыта в соответствии с данным подходом.

### *1) Сингапур*

Лидирующее место в рейтинге по индексу человеческого капитала по праву занимает Сингапур, достигнувший данной позиции, во-первых, за счет построения системы образования мирового класса с акцентом на непрерывность, качество и доступность. Сингапуру удалось создать достаточно эффективную систему развития человеческого капитала и подготовки рабочей силы за счет последовательных инвестиций в развитие высококачественной системы образования, ставящей во главу угла меритократию и гарантии доступности всем желающим доступа к качественному образованию, обучению и развитию карьеры, независимо от социально-экономического положения. Система образования в Сингапуре нацелена на развитие талантов с юного возраста с особым акцентом на STEM-сферу (науку, технологии, инженерию и математику). Например, активное поощрение непрерывного обучения с помощью такой инициативы, как SkillsFuture, предоставляющей каждому гражданину Сингапура в возрасте от 25 лет и старше субсидию на обучение в 500 сингапурских долларов (37 415 руб. по курсу на 20.01.2025), снижает общую финансовую нагрузку на повышение квалификации и косвенно поддерживает развитие человеческого капитала, позволяя гражданам проходить обучение, не полагаясь только на налоговые льготы. Для таргетирования этих программ

государственные органы Сингапура тесно сотрудничают с представителями основных отраслей промышленности, чтобы гарантировать, что рабочая сила обучается современным навыкам, а профессионалы среднего звена имеют возможность перейти в новые отрасли. Таким образом, опыт Сингапура наглядно демонстрирует эффективность двух гипотез, выдвинутых в параграфе 1.1:

- для граждан с учетом фактора ограниченности дохода наиболее эффективной выступает прямая бюджетная поддержка, а налоговые льготы лишь дополняют данный механизм;
- для организаций, осуществляющих инвестиции в человеческий капитал, необходимо концентрировать внимание на приоритетных отраслях и секторах экономики, дифференцируя, таким образом, систему налогового стимулирования развития человеческого капитала.

Для каждого элемента этой системы в Сингапуре предусмотрена развитая система налоговых стимулов обучения и развития рабочей силы, причем эта поддержка ориентирована в значительной степени на бизнес, а не на физических лиц, таблица 1.5. В совокупности налоговые меры создали в Сингапуре благоприятную среду для инвестиций в развитие человеческого капитала и инноваций со стороны как частных лиц, так и бизнеса. Система налогового стимулирования человеческого капитала в значительной степени ориентирована на такой элемент как «образование» с предоставлением широкого пакета стимулов компаниям – инвесторам. Налоговые льготы в Сингапуре сыграли важную роль в поощрении бизнеса инвестировать в обучение сотрудников и развитие их навыков, что облегчило гражданам поиск возможностей профессионального развития. Важно отметить, и то, что государство выделяет значительные ресурсы на исследования и разработки, позиционируя Сингапур как центр инноваций и наукоемких отраслей, включая технологии, финансы и биотехнологии.

Таблица 1.5 – Налоговое стимулирование элементов человеческого капитала в Сингапуре

Элемент человеческого капитала	Налоговые инструменты для организаций	Налоговые инструменты для физических лиц
1	2	3
Образование	<p>1 Налоговые кредиты для повышения производительности и инноваций (Productivity and Innovation Credit) (до 2018 года): налоговые вычеты в размере 400% на расходы, связанные с обучением и повышением квалификации персонала, внедрением новых технологий, и понесенные в любой из шести поддерживаемых видов деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– приобретение и аренда информационных технологий и оборудования для автоматизации работы (из специального перечня)</li> <li>– обучение сотрудников</li> <li>– приобретение и лицензирование прав интеллектуальной собственности</li> <li>– регистрация патентов, товарных знаков, дизайнов и сортов растений</li> <li>– научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы (НИОКР)</li> <li>– дизайнерские проекты, одобренные Советом DesignSingapore</li> </ul> <p>2 Полный налоговый вычет всех расходов на обучение сотрудников (Tax Deduction for Training Expenses), как на внутренние, так и на внешние программы обучения, профессиональные курсы и прочие инициативы по повышению квалификации. Сумма не ограничена, но обучение должно быть связано с работой, а сотрудник – работать в компании на момент обучения. При этом предусмотрены ограничения на вычет определенных типов развлекательных программ и программ личностного развития</p> <p>3 Сбор на развитие навыков (Skills Development Levy). Ставка взноса составляет 0,25% ежемесячной заработной платы сотрудника, ограниченная 11,25 сингапурскими долларами (842 руб.) на сотрудника в месяц (для зарплат до 4500 сингапурских долларов (336 735 руб.))</p> <p>4 Налоговые вычеты до 250% расходов НИОКР (Corporate Income Tax Rebate for R&amp;D), если исследования включают повышение квалификации или обучение сотрудников новым технологиям или методам</p>	1 Налоговые вычеты на оплату курсов повышения квалификации
Здоровье	1 Взносы работодателей на счета сотрудников MediSave (национальная схема сбережений на здравоохранение) и MediShield Life (универсальное базовое медицинское страхование) вычитаются из налогов на прибыль, что стимулирует	1 Личные взносы с заработной платы работников на счета MediSave в размере от 8% до 10,5% являются обязательными

Продолжение таблицы 1.5

1	2	3
–	компания вносить свой вклад в сбережения своих сотрудников на здравоохранение. Тариф 8–10,5% в зависимости от возраста. На взносы начисляются проценты (4%–5%)	работающих граждан и постоянных жителей. На взносы начисляются проценты (4%–5%)
Качество жизни	–	<p>1 Программа глобальных инвесторов (Global Investor Program), в рамках которой состоятельные лица, инвестирующие в сингапурский бизнес и нанимающие сингапурских работников, имеют право на постоянное место жительства и соответствующие налоговые льготы</p> <p>2 Система необычных резидентов (Not Ordinarily Resident Scheme), предусматривающая налоговые льготы для привлечения высококвалифицированных иностранных специалистов. Программа предусматривает налоговые льготы на доходы, полученные за пределами Сингапура</p>
Предпринимательская активность	1 Налоговые вычеты для бизнес–ангелов (Angel Investors Tax Deduction Scheme) в размере 50% произведенных инвестиций, но не более 500 000 сингапурских долларов в год (37 415 000 руб.). Бизнес–ангелы должны инвестировать от 100 000 до 500 000 сингапурских долларов (от 7 483 000 руб. до 37 415 000 руб.) в стартапы, одобренные SPRING Singapore, и удерживать эти инвестиции в течение как минимум 2 лет	–

Источник: составлено автором.

Несмотря на то, что налоговое стимулирование НИОКР напрямую не относится к развитию человеческого капитала, обязательное условие осуществление расходов на обучение персонала в рамках НИОКР напрямую способствует развитию человеческого капитала путем создания высококвалифицированных рабочих мест. Следует отметить, что в Сингапуре активно используются налоговые механизмы привлечения ведущих специалистов со всего мира, это может оказаться крайне полезным для Российской Федерации и позволит облегчить репатриацию человеческого капитала в страну. Сегодня в Сингапуре создана универсальная система здравоохранения, основанная на уникальном сочетании личных взносов и взносов работодателей, обеспечивающая гражданам доступ к высококачественным медицинским услугам. Вместе с тем, такой значимый эффект достигнут при параллельной прямой бюджетной поддержке организаций и физических лиц.

Так, с 2013 года по 31 июля 2016 года организации могли воспользоваться безотзывным правом конвертировать понесенные расходы на обучение сотрудников в размере до 100 000 сингапурских долларов (7 483 000 руб.) за налоговый период в наличные по ставке 60%. Для расходов, понесенных с 1 августа 2016 года и до конца 2018 года, ставка конвертации денежных выплат была снижена с 60% до 40%. Сегодня для работодателей предусмотрен кредит на расходы на программы непрерывного обучения и развития навыков своих сотрудников (SkillsFuture Enterprise Credit). При уплате сбора на развитие навыков (Skills Development Levy), компания, имеющая не менее 3 сотрудников и годовую выручку не выше 100 млн сингапурских долларов (7 483 000 000 руб.), может автоматически получить кредит до 10 000 сингапурских долларов (748 300 руб.), из которых 3 000 сингапурских долларов (224 490 руб.) выделяются специально для компенсации расходов на обучение. Причем для малых и средних компаний (с годовым оборотом до 100 млн сингапурских долларов (7 483 000 000 руб.) или количеством сотрудников менее 200 человек) кредит предусмотрен в

более высоких размерах, вплоть до софинансирования расходов на развитие рабочей силы. В частности, по программе SkillsFuture софинансирование достигает 90% стоимости аккредитованных программ обучения для их сотрудников.

Кроме того, в рамках данной программы компании компенсируется до 70% заработной платы, начисленной за время обучения, но не более 7,50 сингапурских долларов (561 руб.) в час на сотрудника. Для помощи малообеспеченным слоям населения в повышении квалификации разработана программа поддержки обучения Workfare. В ней могут участвовать граждане Сингапура в возрасте от 35 лет и старше (от 13 лет для лиц с ограниченными возможностями) с ежемесячным валовым доходом менее 2 300 сингапурских долларов (172 109 руб.). Программа предусматривает субсидию до 95% стоимости курсов по программам обучения, а при полном завершении курса граждане получают денежный стимул в размере до 400 сингапурских долларов (29 932 руб.) в год.

## *2) Япония*

Высокий рейтинг Японии по уровню развития человеческого капитала базируется на культурных ценностях страны, государственной политике и корпоративных практиках. Культура непрерывного совершенствования глубоко укоренилась в японской корпоративной жизни, поощряя сотрудников развивать свои навыки на протяжении всей карьеры.

Помимо этого, в Японии существует историческая традиция пожизненного найма в крупных корпорациях, что добровольно подталкивает компании к инвестированию в непрерывное обучение и развитие своих сотрудников, поскольку они ожидают долгосрочных трудовых отношений с ними. В правовое поле эта культура перенесена в виде Закона о содействии развитию человеческих ресурсов, поощряющего компании предоставлять своим сотрудникам возможности непрерывного образования и обучения. Проанализируем налоговые инструменты в Японии, таблица 1.6.

Таблица 1.6 – Налоговое стимулирование элементов человеческого капитала в Японии

Элемент человеческого капитала	Налоговые инструменты для организаций	Налоговые инструменты для физических лиц
1	2	3
Образование	<p>1 Расходы на необходимое для бизнеса образование подлежат вычету для целей налогообложения</p> <p>2 Налоговый кредит для компаний, инвестирующих в НИОКР размер которого варьируется от 6% до 14% расходов на НИОКР в зависимости от их интенсивности (соотношения расходов на НИОКР к доходам продаж). Расходы на НИОКР включают расходы на программы обучения сотрудников [45]. Максимальный размер – 25% суммы подлежащего уплате корпоративного налога, его неиспользованная часть переносится на будущие налоговые периоды</p> <p>3 Налоговый вычет за корпоративные пожертвования аккредитованным университетам и научно-исследовательским институтам (при условии, что эти средства используются в образовательных целях, включая стипендии, исследовательские гранты или развитие инфраструктуры). Размер вычета – сумма пожертвования, но не более 5% налогооблагаемого дохода</p>	<p>1 Налоговый кредит для поощрения непрерывного повышения квалификации (Lifelong Learning Tax Credit). Покрывает расходы на обучение на профессиональных курсах, разработанных университетами, профессиональными училищами или профессиональными организациями. Размер – до ¥120 000 иен (78 000 руб.) в год. Требуется подтверждение завершения курса и оплаты обучения</p> <p>2 Налоговый вычет расходов на образование детей-иждивенцев (Gakushuhi Koujo), включая плату за обучение в отечественных и зарубежных университетах, профессиональное обучение и другие формы непрерывного образования. Сумма вычета зависит от уровня образования, например, для высшего образования она составляет до ¥ 2,5 млн иен (1 625 000 руб.) на ребенка в год</p> <p>3 Освобождение от налога на дарение подарков, сделанных в образовательных целях родителями, бабушками и дедушками своим детям или внукам</p>
Здоровье	<p>1 Взносы в программы медицинского и социального страхования сотрудников – Национальное медицинское страхование и Пенсионное страхование сотрудников – которые учитываются для целей налогообложения</p>	<p>1 Налоговый вычет на высокие медицинские расходы для себя и иждивенцев, если общие медицинские расходы превышают определенный порог: ¥ 100 000 иен (65 000 руб.) или 5% годового дохода налогоплательщика</p> <p>2 Налоговый вычет на профилактические медицинские услуги, включая ежегодные медицинские осмотры и вакцинацию</p>
Качество жизни	<p>1 Компании могут вычесть из своего налогооблагаемого дохода расходы на оплачиваемый отпуск по беременности и родам или уходу за ребенком</p> <p>2 Законодательно закреплены зоны регионального возрождения и поощрения занятости (Act on Special Measures Concerning Taxation), а работающим в них компаниям предоставлены налоговые льготы и</p>	<p>1 Налоговый вычет за расходы на уход за детьми (Hoikuen Niyou Koujo) предоставляется в размере до ¥880 000 иен (572 000 руб.) в год на ребенка. Сумма вычета может варьироваться в зависимости от уровня дохода семьи и количества детей. Налоговый вычет покрывает оплату услуг по уходу за детьми только специализированными учреждениями (яслями и детскими</p>

Продолжение таблицы 1.6

1	2	3
–	возможность снижения ставки корпоративного налога 3 Налоговый вычет для компаний, нанимающих молодежь и людей с ограниченными возможностями	садами) [45] 2 Частично не облагается подоходным налогом предоставляемое работодателями жилье 3 Не облагаются налогом в определенных пределах взносы физических лиц на свои пенсионные счета (Nippon Individual Savings Account): до 1,2 млн иен (780 000 руб.) в год на общие счета NISA или до ¥ 400 000 иен (260 000 руб.) на счета tsumitate NISA, а доходы от этих инвестиций освобождены от налога на прирост капитала (ставка налога – 20%) Налоговый вычет на взносы в государственную пенсионную систему и на частные пенсионные сберегательные планы

Источник: составлено автором.

Как можно отметить по данным таблицы 1.6, налоговые льготы, стимулирующие развитие человеческого капитала в Японии, также ориентированы на бизнес и физических лиц, при этом поддержка отдельных его элементов фискальными инструментами либо не представлена (например, по элементу «предпринимательская активность») вообще, либо ограничена. В частности, в отличие от Сингапура, где широко представлены льготы для компаний, в Японии прямую направленность на образование имеет только возможность учета расходов на образование. Однако на практике расходы на образование, как правило, не вычитаются из налогооблагаемого дохода, за исключением специально предусмотренных в законе случаев, либо расходов, имеющих очевидную связь с бизнесом, например, расходов на определенные бизнес–семинары. Вместо этого активно используется инструмент грантов на развитие человеческих ресурсов (Japanese Human Resource Development Grant), предоставляемый компаниям, которые предлагают программы обучения сотрудников, особенно в таких критически важных для Японии отраслях, как ИТ,

инжиниринг, автоматизация и передовое производство. В зависимости от программы обучения и ее продолжительности грант может покрывать до 50% расходов на обучение. Для небольших компаний или компаний, работающих в регионах с нехваткой рабочей силы, грант может покрывать до 75% расходов. При этом компания должна доказать, что обучение приведет к измеримым улучшениям производительности труда сотрудников. В этом наглядно демонстрируется оптимальное сочетание налоговых льгот и бюджетной поддержки, где приоритет отдается последней. Таким образом, налоговые стимулы образования в Японии используются меньше, чем в Сингапуре, потому что культура Японии сама по себе основывается на философии кайдзен, поощряющей постоянное обучение и развитие навыков на рабочем месте.

В качестве положительного аспекта следует отметить, что система налогового стимулирования человеческого капитала в Японии нацелена на трансформацию его структуры. В частности, применяются налоговые стимулы деурбанизации населения (географическая трансформация структура), с этой целью предусмотрены налоговые льготы для компаний, переезжающих в сельские или менее развитые регионы Японии (данная проблема характерна и для российского опыта). В ответ на демографические проблемы, старение населения и, как следствие, сокращение рабочей силы, правительство Японии стало диверсифицировать рынок труда за счет поощрения работы женщин и привлечения иностранных специалистов (половозрастная трансформация структуры).

Япония уделяет большое внимание всеобщему обязательному образованию детей в культуре академической строгости и дисциплины с концентрацией на STEM–сфере (науке, технике, инженерии и математике), развитию ведущих университетов и научно–исследовательских институтов, проводящих передовые исследования и инновации. Также в Японии развита система профессионального образования и обучения, тесно связанная с отраслевыми потребностями.

## 3) Канада

Рассмотрим налоговые инструменты развития человеческого капитала в Канаде, таблица 1.7.

Таблица 1.7 – Налоговое стимулирование элементов человеческого капитала в Канаде

Элемент человеческого капитала	Налоговые инструменты для организаций	Налоговые инструменты для физических лиц
1	2	3
Образование	Невозмещаемый налоговый кредит на создание рабочих мест для ученичества (Apprenticeship Job Creation Tax Credit) предоставляется работодателям при найме учеников, навыки которых удостоверены сертификатом с «красной печатью» (государственная программа «Red Seal»). Кредит предоставляется в размере 10% выплачиваемой ученику заработной платы с максимальным пределом в \$ 2 000 (203 760 руб.) в год на ученика	<p>1 Налоговый кредит на очное или заочное обучение в определенных учебных заведениях (Tuition and Education Tax Credits). Размер налогового кредита – 15% стоимости обучения. Предельный размер налогового кредита на обучение отсутствует, его можно переносить на неопределенный срок. Неиспользованные суммы до \$5 000 (509 400 руб.) в год может быть передан супругу, родителю и далее</p> <p>2 Налоговый вычет процентов по студенческим кредитам (Student Loan Interest Deduction), полученным от федеральных органов или провинций (вычет не распространяется на коммерческие ссуды). Размер вычета – 15% суммы процентов с возможностью переноса неиспользованных сумм на пятилетний срок.</p> <p>3 План сбережений на образование (Registered Education Savings Plan), взносы на который освобождены от налогообложения до момента их снятия. Полученный инвестиционный доход облагается налогами с момента снятия средств</p> <p>4 Региональные налоговые льготы. Квебек предлагает возмещаемый налоговый кредит на оплату обучения (Tax Credit for Workforce Training) с предельной суммой в размере понесенных расходов. Аналогичный кредит был в Онтарио до 2017 года</p> <p>5 Налоговый кредит на обучение (Canada Training Credit). Вправе получить лица в возрасте от 25 до 65 лет с доходом от \$ 10 000 до \$ 150 000 (от 1 018 800 руб. до 15 282 000 руб.). Для этого налогоплательщики могут накапливать \$ 250 (25 470 руб.) в год на условном счете, но не более \$ 5 000 (509 400 руб.) за всю жизнь. Налоговый вычет предоставляется в размере 50% платы за обучение или профессиональную подготовку, вплоть до истечения остатка на условном счете налогоплательщика</p> <p>6 Освобождение от налогообложения сумм, внесенных в рамках плана непрерывного обучения (Lifelong Learning Plan), позволяющего физическим лицам снять до \$ 10 000 (1 018 800 руб.) в год (до \$ 20 000 (2 037 600 руб.) в общей сложности) со своего зарегистрированного пенсионного накопительного счета (Registered Retirement Savings Plan) для финансирования своего очного обучения или обучения своего супруга. Средства возвращаются обратно на этот счет в течение 10 лет</p>

Продолжение таблицы 1.7

1	2	3
Здоровье	Налог на социальное обеспечение по ставке 7,66%	<p>1 Невозмещаемый налоговый кредит на дорогостоящие медицинские расходы (Medical Expense Tax Credit), если их размер превышает 3% чистого дохода налогоплательщика</p> <p>2 Сверх указанного порогового значения предоставляется налоговый вычет в размере 15% понесенных лицом медицинских расходов, выписанных ему медикаментов и необходимых медицинских приспособлений с предельным размером налогового вычета в \$ 2 635 (268 454 руб.)</p> <p>3 Налоговый вычет из бизнес-доходов самозанятого суммы страховых взносов на медицинское и стоматологическое страхование при условии, что страховка покрывает расходы на медицинское, стоматологическое или офтальмологическое обслуживание</p> <p>4 Невозвращаемый налоговый кредит по инвалидности (Disability Tax Credit). Налоговый кредит предоставляется при условии подтверждения врачом наличия у человека серьезной и длительной болезни. В 2023 году базовая сумма вычета составляла \$ 8870 (903 676 руб.) с дополнительной надбавкой в \$ 5174 (527 127 руб.) для лиц моложе 18 лет</p> <p>5 Налог на социальное обеспечение по ставке 6,72%</p>
Качество жизни	—	<p>1 Налоговый кредит на трудоустройство (Canada Employment Credit) позволяет компенсировать связанные с работой расходы на приобретение униформы, расходных материалов и тому подобное. В 2023 году его максимальная сумма составляла \$ 1 368 (139 372 руб.)</p> <p>2 Налоговые вычеты на физическое и художественное развитие детей (использовались до 2017 года), позволявшие родителям вычитать до \$ 500 (50 940 руб.) на ребенка на расходы на физкультуру и до \$ 500 (50 940 руб.) дополнительно на обучение искусству.</p> <p>3 Налоговый кредит для впервые покупающих жилье (First-Time Home Buyers' Tax Credit). Предельный размер составляет 15% от подлежащей к уплате суммы налогов в \$ 5 000 (509 400 руб.), что приводит к сокращению подлежащие уплате суммы федеральных налогов на \$ 750 (76 410 руб.)</p>

Источник: составлено автором.

Система налогового стимулирования развития человеческого капитала в Канаде ориентирована на физических лиц, при этом широко представлена поддержка трех элементов: образование, здоровье и качество жизни. Важно отметить, что налоговые льготы эффективно сочетаются с инструментами прямой бюджетной и социальной поддержки. В частности, система

социальной поддержки Канады нацелена на обеспечение баланса между работой и личной жизнью. Она включает одну из наиболее щедрых в мире систему отпусков по уходу за ребенком, позволяющую родителям брать до 18 месяцев отпуска с сохранением дохода. Помимо этого, федеральное правительство и провинции инвестируют в доступность услуг по уходу за детьми, облегчая родителям возможность работать.

Отсутствие существенных налоговых льгот по инвестициям бизнеса в образование объясняется тем, что Канада вкладывает значительные средства в профессиональное обучение в секторах, требующих специализированных навыков, таких как передовое производство, искусственный интеллект и экологически чистые технологии, через государственные программы и государственно–частные партнерства. Помимо этого, многие провинции поощряют программы ученичества и обучения на рабочем месте, обеспечивающие практическое обучение в технических областях. Канада также поощряет непрерывное обучение, предлагая государственные гранты и ссуды на образование для взрослых и профессиональную подготовку. Как результат, согласно отчету ОЭСР за 2022 год, Канада является самой образованной страной в мире; страна занимает 1 место в мире по проценту взрослых, имеющих высшее образование, при этом более 57% взрослых получили как минимум степень бакалавра в колледже или университете [27].

По этой же причине отсутствуют льготы для компенсации расходов на охрану здоровья сотрудников: финансируемая государством система здравоохранения дает жителям доступ к основным медицинским услугам без дополнительной оплаты, при этом особое внимание уделяется профилактической помощи и кампаниям общественного здравоохранения, поощряющим здоровый образ жизни и раннее медицинское вмешательство.

Важно отметить, что из имеющихся вариантов применения налоговых стимулов Канада использует по наиболее социально значимым расходам форму налоговых кредитов, по прочим – налоговые вычеты. Такой подход представляется оптимальным, так как позволяет сократить расходы бюджета

в форме выпадающих доходов от предоставления льгот. Он представляет интерес и для России в условиях ограниченности доходов бюджета.

#### 4) Швеция

Далее рассмотрим опыт налогового стимулирования развития человеческого капитала в Швеции. Швеция имеет одну из самых прогрессивных налоговых систем в мире, за счет которой финансируются обширные социальные расходы, способствующие развитию человеческого капитала, включая расходы на здравоохранение, образование и социальную защиту. Перераспределяя через налоги национальное богатство, Швеция обеспечивает всем гражданам доступ к ресурсам, необходимым для личного и профессионального развития. При этом для пар предусмотрено разделение налога, что позволяет супружеским парам или партнерам более равномерно распределять налоговое бремя. Это снижает финансовое давление на семьи и обеспечивает сбалансированное участие рабочей силы, что еще больше способствует развитию человеческого капитала за счет поддержки баланса между работой и личной жизнью.

Швеция является одним из самых эгалитарных обществ в мире с приверженностью к сокращению неравенства доходов. Прогрессивная налоговая система страны и политика социального обеспечения гарантируют, что богатство распределяется более равномерно, создавая равные условия для всех граждан: доступ к высокооплачиваемой работе, отличному здравоохранению и широкому спектру социальных услуг, что поддерживает благополучие и производительность населения, таблица 1.8.

Таблица 1.8 – Налоговое стимулирование элементов человеческого капитала в Швеции

Элемент человеческого капитала	Налоговые инструменты для организаций	Налоговые инструменты для физических лиц
1	2	3
Образование	Уменьшение налогооблагаемого дохода на 100% расходов на повышение квалификации или обучение сотрудников рабочим обязанностям	1 Государственные стипендии и гранты, предоставляемые в образовательных целях, не облагаются налогом 2 Налоговый вычет процентов по студенческим кредитам (без ограничений) 3 Не облагается налогом оплата

Продолжение таблицы 1.8

1	2	3
–	(Arbetsgivarfinansierad utbildning)	работодателями расходов на повышение квалификации или обучение сотрудников
Здоровье	Взносы на социальное обеспечение – 31,42%	<p>1 Не облагается налогом оплата работодателями дополнительной поддержки здоровья работников, членства в спортзале, программ их оздоровления на рабочем месте, профилактических медицинских услуг</p> <p>2 Самозанятые лица могут вычитать из налогооблагаемого дохода взносы за частное медицинское страхование за себя и своих сотрудников, не покрываемые государственной системой здравоохранения</p> <p>3 Взносы на социальное обеспечение – 7%</p>
Качество жизни	<p>1 Работодатели могут вычитать из налоговой базы по корпоративному налогу расходы в виде взносов в профессиональные пенсионные фонды (Tjänstepension) в пределах до 35% от заработной платы работника, но не более 10-кратной суммы базового дохода (75 000 шведских крон (692 250 руб.) в 2023 году)</p> <p>2 Не облагаются налогами пособия работодателей для покрытия расходов сотрудников на проезд на работу, например, на проездные на общественный транспорт в пределах до 15 000 шведских крон (138 450 руб.) в год</p>	<p>1 Взносы в профессиональные пенсионные фонды (Tjänstepension) сотрудников не облагаются налогом до их выхода на пенсию</p> <p>2 Налоговый вычет из заработной платы (Jobbskatteavdrag). Вычет прогрессивный, зависит от размера дохода. В 2023 году максимальный вычет из заработной платы составлял приблизительно от 1 500 до 2 200 шведских крон (от 13 845 руб. до 20 306 руб.) в месяц в зависимости от дохода и возраста</p> <p>3 Налоговый вычет расходов на служебные поездки (Reseavdrag) для сотрудников, которые ездят более 5 км или путешествуют по работе. Размер вычета – 18,50 шведских крон (171 руб.) за километр поездки на личном автомобиле</p> <p>4 Налоговые вычеты ROT (на ремонт, переоборудование и расширение). Размер: 30% затрат на оплату труда на ремонт, до 50 000 шведских крон (461 500) на человека в год</p>
–	–	5 Налоговые вычеты RUT (на уборку, техническое обслуживание и стирку). Размер: 50% затрат на оплату труда на бытовые услуги, до 25 000 шведских крон (230 750 руб.) (или 50 000 шведских крон (461 500 руб.) для лиц старше 65 лет)

Источник: составлено автором.

Налоговое стимулирование в Швеции применяется в отношении организаций и физических лиц (преимущественно для последних), но крайне ограничено. Стимулирование предпринимательской инициативы отсутствует, как и в выделенных ранее странах, либо не присутствует в чистом виде – в форме самостоятельной льготы. Налоговая поддержка образования и здравоохранения также представлена слабо. Это

обосновывается несколькими фактами. Во-первых, в Швеции создана инклюзивная и справедливая система образования с бесплатным образованием от дошкольного до университетского, гарантирующая доступ к качественному образованию всем гражданам, независимо от их социально-экономического положения. При этом сделан упор на непрерывное обучение и развитие человеческого капитала на протяжении всей жизни: взрослых поощряют к получению дальнейшего образования, а правительство поддерживает программы профессиональной подготовки и образования. Поскольку высшее образование бесплатно для студентов из Швеции и ЕС, налоговых вычетов на обучение не предусмотрено. Тем не менее, есть дополнительные налоговые льготы для поддержки сферы образования (представлены в таблице 1.8). Во-вторых, система здравоохранения Швеции также обеспечивает всем гражданам бесплатный доступ к высококачественным медицинским услугам, профилактическому здравоохранению и поддержке служб психического здоровья. При этом действует множество программ пропаганды здорового образа жизни и раннего медицинского вмешательства. Существенных налоговых стимулов в данном случае также нет, потому что всеобщая система здравоохранения Швеции финансируется в основном за счет бюджета, а оплата медицинских расходов собственными средствами граждан сравнительно невелика. Аналогично осуществляется финансирование пенсионной системы. В-третьих, Швеция также известна своими длительными (до 480 дней) оплачиваемыми отпусками по уходу за ребенком (Föräldrapenning), который родители могут разделить между собой, что способствует гендерному равенству, позволяя обоим родителям разделять обязанности по уходу за детьми и поддерживать развитие крепкой семьи. Отпуск по уходу за ребенком оплачивается примерно в размере 80% от дохода работника и финансируется за счет взносов работодателя и бюджета. В дополнение к длинному отпуску по уходу за ребенком предусмотрен ряд дополнительных льгот для поддержки работающих родителей, включая субсидируемый уход

за детьми, гибкий рабочий график и право на сокращение рабочего времени до достижения детьми определенного возраста. Поскольку уход за детьми в значительной степени субсидируется государством и родители оплачивают лишь небольшую часть фактических расходов, налоговых льгот по уходу за детьми также не предусмотрено.

Таким образом, налоговое стимулирование развития человеческого капитала ориентировано, главным образом, на повышение качества жизни и позволяет компенсировать расходы на трудоустройство и занятость, а также на сопутствующие быту услуги. При этом приоритет в области государственной поддержки человеческого капитала отдается прямым бюджетным и социальным мерам стимулирования.

#### 5) Великобритания

В Великобритании создана достаточно развитая система социального обеспечения с поддержкой безработных, инвалидов и лиц с финансовыми трудностями. Для этого используются такие программы, как Universal Credit, в рамках которой финансовая помощь предоставляется с одновременным поощрением получателей к поиску работы или прохождению переподготовки. Более подробно меры налоговой поддержки развития человеческого капитала в Великобритании представлены в таблице 1.9.

Таблица 1.9 – Налоговое стимулирование элементов человеческого капитала в Великобритании

Элемент человеческого капитала	Налоговые инструменты для организаций	Налоговые инструменты для физических лиц
1	2	3
Образование	<p>1 Возможность вычитать из налогооблагаемого дохода расходы на профессиональную подготовку, курсы управления и профессиональную квалификацию, связанные с текущей или будущей работой сотрудников (Tax Relief on Training Costs for Employees). При этом не учитываются расходы на обучение для приобретения новых навыков, не связанных с текущей профессией</p> <p>2 Сбор за ученичество</p>	–

Продолжение таблицы 1.9

1	2	3
–	(Apprenticeship Levy). Работодатели с годовым фондом оплаты труда более £3 млн (376 650 000 руб.) обязаны платить 0,5% своего годового фонда оплаты труда в качестве сбора. Предоставляется вычет в размере £15 000 (1 883 250 руб.) в год, средства которого могут использоваться для инвестиций в программы ученичества. Остаток не переносится	–
Здоровье	Взносы на социальное страхование работодателя составляют 13,8%	<p>1 Взносы на социальное страхование рассчитываются исходя из заработной платы: при доходе от 737 до 4189 фунтов стерлингов (92 530 руб. до 525 929 руб.) – по ставке 12%, при доходе свыше 4189 фунтов стерлингов (525 929 руб.) – 2%</p> <p>2 Дополнительный необлагаемый минимум лицам, признанным слепыми или имеющими серьезные нарушения зрения. Размер – 2870 фунтов стерлингов (360 328 руб.)</p> <p>Минимум можно перевести на счет супруга или гражданской партнерши</p>
Качество жизни	–	<p>1 Безналоговая схема стимулирования ухода за детьми (Tax-Free Childcare Scheme) для родителей с доходом от £152 (19 084 руб.) в неделю и до £100 000 (12 555 000 руб.) в год. При этом оба родителя должны работать, или может работать один из пары, если другой недееспособен или является опекуном. Государство добавляет £2 (251 руб.) на каждые £8 (1004 руб.), которые родители вносят на свой счет по уходу за детьми, с максимальной суммой в £2000 (251 100 руб.) на ребенка в год (или £4000 (502 200 руб.) для детей-инвалидов)</p> <p>2 Необлагаемый минимум по подоходному налогу (может распределяться до 1260 фунтов стерлингов (158 193 руб.) между супругами и партнерами)</p> <p>3 Налоговый вычет на сумму пенсионных взносов (лимитирован и зависит от дохода налогоплательщика)</p> <p>4 Освобождение дохода от пенсионных взносов от налогообложения (зависит от размера дохода и размера взноса).</p> <p>5 Налоговые вычеты на благотворительность</p> <p>6 Программа «Сдача комнаты в аренду» позволяет получать доход, не</p>

Продолжение таблицы 1.9

1	2	3
–	–	облагаемый налогом, сдавая комнату в своем доме. Размер необлагаемого дохода – до 7500 фунтов стерлингов (941 625 руб.) в год
Предпринимательская активность	<p>1 Налоговые каникулы по взносам на национальное страхование (National Insurance Contributions) для новых компаний, открывающихся в определенных регионах. Распространяются только на первых 10 сотрудников, максимальный размер ограничен £5 000 (627 750 руб.) на одного сотрудника</p> <p>2 Возможность для самозанятых лиц вычитать налоговой базы расходы на обучение в их сфере бизнес-деятельности</p>	–

Источник: составлено автором.

Отличительной особенностью государственного стимулирования Великобритании является программный характер, то есть налоговые льготы интегрированы в те или иные государственные программы. Например, для сокращения экономического неравенства различных частей страны используется программа выравнивания (Levelling Up the United Kingdom), а описанные в таблице 1.9 налоговые каникулы являются частью этой программы. С целью поддержки непрерывного обучения и развития человеческого капитала реализуются такие программы как «Навыки для жизни», «Национальная программа переподготовки», государство вкладывает значительные средства в цифровое образование, предлагая широкий спектр онлайн-курсов через такие платформы, как FutureLearn и спонсируемые университетами программы. Налоговые стимулы в данном случае направлены на то, чтобы сами компании также вкладывали средства в обучение своих сотрудников. В то же время, в Великобритании нет специального налогового вычета на образование, как в других странах. Для этого используется система студенческих кредитов, которые выплачиваются в зависимости от дохода, что гарантирует доступность образования без немедленного финансового бремени для студентов. Наиболее же интересным

налоговым инструментом с противоположной направленностью является сбор за ученичество (Apprenticeship Levy), введенный для поощрения инвестиций в программы ученичества и построенный по тому же принципу, что и сбор на развитие навыков (Skills Development Levy) в Сингапуре.

Анализ зарубежных подходов позволил получить ряд важных выводов:

1) Для успешного развития человеческого капитала необходимо оптимальное сочетание различных инструментов государственной поддержки. Во многом выбор приоритетных инструментов зависит от возможностей и принципов формирования бюджета. Так среди рассматриваемых стран Швеция использует налоговые льготы очень ограниченно, Канада и Япония применяют их широко лишь для определенных элементов человеческого капитала, в то время как Сингапур и Великобритания – широко и по всем элементам. Общим для всех государств с развитым человеческим капиталом является то, что субъектами налоговой поддержки являются и организации, и физические лица. Причем в тех странах, где эта поддержка наиболее распространена, она преимущественно ориентирована на бизнес.

2) Налоговые стимулы за рубежом направлены на поддержку главным образом трех элементов человеческого капитала: образование, здоровье и качество жизни, что в том числе характерно и для Российской Федерации. При этом в системе инструментов есть как традиционные, в том числе присутствующие в России (например, налоговые вычеты – для физических лиц, возможность учесть в составе расходов ряд статей – для организаций), так и нестандартные механизмы налоговой поддержки. Среди нестандартных мер поддержки интересной для частичной имплементации представляется программа глобального инвестора в Сингапуре. Как было отмечено ранее, подобный подход способствует концентрации национального человеческого капитала на территории государства и препятствовать его «рассеиванию» между другими странами мира.

3) Особое внимание уделено неналоговым инструментам

финансирования затрат на инвестиции в человеческий капитал в форме сборов. Из рассматриваемых стран они представлены в Сингапуре и Великобритании. Использование подобного типа инструментов:

- во-первых, обеспечивает частичное финансирование затрат на профессиональную переподготовку и переквалификацию персонала компаний;

- во-вторых, позволит частично компенсировать выпадающие доходы бюджета за счет применения других инструментов налоговой поддержки;

- в-третьих, стимулирует бизнес инвестировать в развитие человеческого капитала за счет механизма уменьшения суммы сбора к уплате.

4) «Налоговое стимулирование развития человеческого капитала с помощью налоговых кредитов достаточно активно используется в развитых зарубежных странах. При этом они применяются по наиболее важным для развития человеческого капитала и обеспечения экономического роста расходам даже в тех странах, где комбинируются с налоговыми вычетами» [46]. С целью обоснования возможности имплементации налоговых кредитов в российскую налоговую систему остановимся на данном вопросе более подробно. Сегодня в мировой практике существует несколько видов налоговых кредитов, таблица 1.10.

Таблица 1.10 – Виды налоговых кредитов

Название	Характеристика	Пример
1	2	3
Невозвратные (невозмещаемые, Nonrefundable) налоговые кредиты	Позволяют снизить налоговые обязательства до нуля. Предельный размер кредита установлена и любая сумма расходов, превышающая лимит, не будет возвращена налогоплательщику	Если размер рассчитанная величина налога составляет 1 000 руб. и у налогоплательщика есть право на невозвратный налоговый кредит в размере 1 200 руб., то налоговые обязательства будут уменьшены до 0 руб., а оставшиеся 200 руб. возмещены не будут
Возвратные (возмещаемые, Refundable)	Позволяют снизить налоговые обязательства ниже нуля, то есть	Например, если рассчитанная сумма налога составляет 1 000 руб. и у налогоплательщика есть право на

Продолжение таблицы 1.10

1	2	3
налоговые кредиты	позволяют налогоплательщику получить возмещение понесенных расходов, если их величина превышает сумму рассчитанного налога	возмещаемый налоговый кредит в размере 1 200 руб., тогда его налоговые обязательства будут уменьшены до 0 руб., и дополнительно он получит от государства возмещение понесенных расходов в размере 200 руб. [46]
Частично возмещаемые налоговые кредиты как комбинация невозвратных и возмещаемых кредитов	Часть налогового кредита позволит снизить налоговые обязательства налогоплательщика до нуля, а любая избыточная часть будет подлежать возмещению	Налоговый кредит составляет 1 200 руб., из которых 1 000 руб. не подлежит возврату, а 200 руб. подлежат возврату. Если величина налоговых обязательств налогоплательщика составляет 1 000 руб., то невозвратная часть уменьшит ее до 0 руб. и налогоплательщик получит возмещение расходов в размере 200 руб.

Источник: составлено автором.

Помимо рассмотренных выше стран, налоговый кредит используется во Франции, Италии, Бельгии, Австралии и США. Например, во Франции налоговый кредит на обучение менеджеров (Crédit d'Impôt Formation du Dirigeant) нацелен, прежде всего, на малые и средние предприятия, хотя потенциально его может получить компания любого размера. Размер налогового кредита рассчитывается исходя из количества часов, потраченных менеджером на свое обучение, но не более 40 часов в год [38]. Ставка налогового кредита определяется путем умножения количества часов обучения на текущую минимальную почасовую заработную плату во Франции. В 2023 году минимальная почасовая заработная плата составляла € 11,52 (1 221 руб.), поэтому максимальный размер налогового кредита был равен € 460,80 (48 826 руб.) в год. Это невозмещаемый налоговый кредит, то есть он уменьшает только сумму корпоративного налога или подоходного налога с физических лиц (в зависимости от юридической формы бизнеса), но не возмещается [38].

В Италии используется схожий налоговый кредит под названием

Обучение 4.0 (Formazione 4.0), призванный поощрять компании инвестировать в обучение своих сотрудников, особенно в навыки, связанные с технологиями индустрии 4.0 (большие данные, облачные вычисления, кибербезопасность, интернет вещей, искусственный интеллект, автоматизация и робототехника, 3D-печать, дополненная и виртуальная реальность). Данный налоговый инструмент является частью широкой стратегии по содействию цифровой трансформации и конкурентоспособности итальянских предприятий путем повышения квалификации рабочей силы. Налоговый кредит предоставляется любым компаниям, независимо от их размера или сектора, если они предоставляют своим сотрудникам возможность соответствующего обучения, обязательно включающего обучение цифровым навыкам и инновациям. Размер налогового кредита зависит от размера компании и понесенных в течение финансового года расходов на обучение. Для предприятий малого бизнеса (менее 50 сотрудников) налоговый кредит составляет 70% от фактических расходов на повышение квалификации; для организаций среднего звена (от 50 до 249 работников) — 50% от затрат на обучение; для крупных компаний (250 и более сотрудников) — 30% от признанных расходов на подготовку персонала. При этом максимальная сумма налогового кредита составляет €300 000 (31 788 000 руб.) для малых и средних компаний и €250 000 (26 490 000 руб.) для крупных компаний [38]. В состав расходов на обучение включаются не только расходы, напрямую связанные с обучением, но и заработная плата сотрудников в период обучения. Налоговый кредит должен быть использован в течение 5 лет с финансового года, в котором были понесены расходы.

Широкое применение в зарубежных государствах налоговых кредитов в качестве инструмента стимулирования развития человеческого капитала обусловлено их преимуществами перед альтернативными способами влияния на этот процесс. В таблице 1.11 представлены обобщенные выводы о преимуществах и недостатках данного инструментов налогового

стимулирования развития человеческого капитала.

Таблица 1.11 – Преимущества и недостатки налогового кредита

Преимущества	Недостатки	Вывод о применении
1	2	3
Представляют собой прямой финансовый стимул, который снижает налоговые затраты компаний и делает более привлекательными инвестиции в развитие навыков сотрудников	Не позволяют стимулировать убыточные компании и компании с небольшим размером подлежащего к уплате налога	Финансовая выгода для прибыльных компаний имеет определяющее значение для использования налогового кредита, так как количество убыточных компаний ограничено (последние могут применять неналоговые меры поддержки)
Как правило, направлены на поощрение инвестиций в критически важных областях, имеющих решающее значение для экономического роста, такие как технологии и цифровая трансформация	На практике сложно проверить, достигли ли они заявленных целей: 1) одни компании будут заявлять право на кредит, хотя обучение было проведено с низкой отдачей; 2) другие могут использовать налоговые кредиты для финансирования краткосрочных программ, не имеющих значимого долгосрочного эффекта	При применении налоговых кредитов возможно установление целевых показателей, достижение которых свидетельствует об эффективном использовании ресурсов
Достаточно гибки, их структуру можно было адаптировать под практически любые экономические задачи государства	Существует временной лаг между инвестициями и результатом в виде развития человеческого капитала. Налоговые кредиты позволяют быстро сократить налоговую базу, но далеко не сразу заметно увеличивают производительность труда или дают иные экономические выгоды. Если же говорить о макроэкономических выгодах, то в краткосрочной перспективе их еще сложнее измерить, что затрудняет оценку эффективности данных налоговых стимулов [49]	Основные налоговые кредиты (по наиболее важным статьям расходов) должны иметь долгосрочный характер и в последующем оцениваться на предмет эффективности их применения и востребованности. Стоимость налоговых стимулов необходимо сопоставлять с потенциальными долгосрочными экономическими выгодами [49]
Подходят как стимулы для компаний любого размера. Для малого бизнеса эта гибкость еще более важна, потому что у них отсутствуют как большие бюджеты,	С их использованием усложняется налоговое администрирование, потому что заявительный порядок их предоставления влечет усложнение подачи документации и повышает	Применим при условии упрощения и автоматизации налогового контроля. В данном аспекте сопоставимы по технологии администрирования с налоговыми вычетами

Продолжение таблицы 1.11

1	2	3
так и доступ к ресурсам, необходимым для развития человеческого капитала	требования к ее соблюдению. Компании вынуждены отслеживать, какие расходы вычитаются в рамках налогового кредита, сохранять необходимую документацию. Данное административное бремя может быть особенно тяжело для малых и средних компаний	—

Источник: составлено автором.

Несмотря на выявленные недостатки, налоговые кредиты являются мощным инструментом стимулирования развития человеческого капитала, побуждающим бизнес инвестировать в своих сотрудников. Они гибки, увеличивают экономический рост и способствуют повышению конкурентоспособности рабочей силы. Однако их сложность и влияние на снижение налоговых доходов предопределяет необходимость качественной проработки механизма применения налогоплательщиками и последующего администрирования. Соблюдение данных рекомендаций будет обосновывать возможность имплементации налоговых кредитов на обучение в налоговую систему Российской Федерации.

## Глава 2

# Оценка налогового стимулирования развития человеческого капитала в России

### 2.1 Характеристика системы налогового стимулирования развития человеческого капитала

С целью исследования механизма налогового стимулирования развития человеческого капитала и его составляющих элементов, а также для проведения дальнейшей оценки налогового стимулирования развития человеческого капитала в России приведем схему механизма налогового стимулирования развития человеческого капитала [45], показано на рисунке 2.1.



Источник: составлено автором.

Рисунок 2.1 – Механизм налогового стимулирования человеческого капитала

Представленная схема отображает, что в современных российских условиях система налогового стимулирования человеческого капитала дифференцирована по четырем выделенным в первой главе диссертации элементам и направлена на три категории бенефициаров льгот: организации сферы инфраструктуры развития человеческого капитала, работодатели и непосредственно физические лица. Для дальнейшего анализа системы налогового стимулирования развития человеческого капитала проведем систематизацию используемых налоговых инструментов развития человеческого капитала по его элементам: для организаций – по НДС, налогу на прибыль организаций, налогу на имущество организаций, а также специальным налоговым режимам; для физических лиц – налоговые инструменты по НДФЛ и имущественным налогам. Данная систематизация позволит в последующих этапах исследования оценить объемы налоговой поддержки по каждому направлению ее воздействия, а также выявить те области фискального регулирования, которые в настоящий момент нуждаются в трансформации [49].

В приложении Г систематизированы и раскрыты налоговые стимулы, которые будут подлежать более глубокому изучению в контексте практики их применения в параграфе 2.3. Создадим для более наглядной визуализации матрицу налоговых инструментов по элементам человеческого капитала и субъектам стимулирования, таблица 2.1.

Таблица 2.1 – Матрица налоговых инструментов поддержки по субъектам и элементам человеческого капитала

Элемент человеческого капитала	Налог	Физические Лица (33 льготы)	Бизнес (9 льгот)	Организации инфраструктуры (29 льгот)
1	2	3	4	5
Здоровье (13 льгот)	НДФЛ	п. 10, п. 20, п. 37.2 ст. 217; ст. 218; ст. 219 НК РФ	–	–
	Налог на прибыль организаций	–	п. 16 ст. 255 НК РФ	п. 1.1 ст. 284, ст. 284.1 НК РФ

Продолжение таблицы 2.1

1	2	3	4	5
	Страховые взносы			п. 1 пп. 5 ст. 422 НК РФ
	НДС	–	–	ст. 149.2.1; ст. 149.2.2; ст. 164.2.4 НК РФ
	Имущественные налоги	–	–	п. 4 и 13 ст. 381; пп. 8 п. 1 ст. 358 НК РФ
Образование (18 льгот)	НДФЛ	п. 11, п. 21, п. 42 ст. 217; ст. 219 НК РФ	–	–
	Налог на прибыль организаций	–	п. 19 ст. 255; пп. 23 п. 1, п. 3 ст. 264 НК РФ	п. 1.1 ст. 284, ст. 284.1 НК РФ
	Страховые взносы	–	п. 1 пп. 1 ст. 422 НК РФ	–
	НДС	–	–	ст. 149.2.14; ст. 149.2.5; ст. 149.2.4; ст. 149.3.16 НК РФ
	Имущественные налоги	–	–	п. 15, п. 19, п. 27, п. 28 ст. 381 НК РФ
Предпринимательская активность (11 льгот)	НДФЛ	ст. 221, п. 6.4, п. 14, п. 14.1, п. 14.2 ст. 217 НК РФ	–	–
	Специальные налоговые режимы	ФЗ от 27.11.2018 N 422–ФЗ; п. 4 ст. 346.20; п. 3 ст. 346.50 НК РФ	п. 4 ст. 346.20 НК РФ	п. 4 ст. 346.20 НК РФ
	Страховые взносы	Ст. 430 НК РФ	–	–
Качество жизни (29 льгот)	НДФЛ	ст. 218, 220; п. 1, п. 2.1, п. 13, п. 37–39 ст. 217 НК РФ	–	–
	Налог на прибыль организаций	–	п. 16, п. 24.1, п. 24.2 ст. 255 НК РФ	ст. 284.5 НК РФ
	НДС	–	–	ст. 149.2.20, 149.3.23 НК РФ
	Имущественные налоги	ст. 407; п. 3–6.1 ст. 403; пп. 7 п. 1 ст. 395; п. 5 ст. 391 НК РФ		пп. 4 и 5 п. 1 ст. 395; п. 2 и 3 ст. 381; пп. 2 п. 1 ст. 358 НК РФ
	Страховые взносы	–	–	пп. 7 и 8 п. 1 ст. 427 НК РФ

Источник: составлено автором по данным [89].

Качественная оценка системы стимулирования показала, что основной набор налоговых стимулов (по количеству льгот) сконцентрирован в элементах образование и качество жизни:

1) *Налоговое стимулирование образования.* «Одной из ключевых целей налогового стимулирования развития человеческого капитала является увеличение инвестиций в образование населения. В рамках данного элемента развития человеческого капитала налоговое стимулирование присутствует по всем субъектам налогового стимулирования (4 стимула для физических лиц, 4 стимула для бизнеса, 10 стимулов для организаций инфраструктуры)» [49].

Преференции, предоставленные инфраструктурным организациям в части НДС нацелены на снижение стоимости конечных услуг для физических лиц, получающих образовательные услуги. Причем виды услуг, на которые распространяются налоговые инструменты, включают себя от стадии дошкольного образования до системы высшего образования. В частности, под налогообложение добавленной стоимости не попадают услуги по содержанию детей в образовательных организациях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, услуги по проведению занятий с несовершеннолетними детьми в кружках, секциях (включая спортивные) и студиях также освобождаются от уплаты НДС (пп. 4 п. 2 ст. 149 НК РФ).

Не облагаются НДС и услуги в области образовательной деятельности по реализации некоммерческими организациями основных и (или) дополнительных программ обучения, которые предусмотрены лицензией образовательного учреждения (пп. 14 п. 2 ст. 149 НК РФ). Аналогичное правило действует и для совместных программ нескольких учебных заведений в отношении каждого из участников программ сетевого обучения [86]. Данный аспект представляется крайне важным в связи с тем, что сетевое обучение позволяет организовывать совместные программы не только образовательным организациям, но и включать в осуществление образовательных программ научные учреждения, организации инфраструктуры развития человеческого капитала, а также бизнес, располагающий необходимыми ресурсами для воплощения подобной сетевой инициативы [148]. В дополнение к этому «сетевые программы обучения

способствуют повышению качества получаемого образования» [40], а, следовательно, увеличивают скорость развития человеческого капитала. Важно отметить, что освобождение от НДС в отношении образовательных услуг применимо только для некоммерческих организаций, в то же время в последние годы в России сложилась тенденция к росту количества самих коммерческих образовательных учреждений и реализуемых ими программ обучения (особенно в сфере дополнительного профессионального образования) [150]. В связи с этим целесообразно рассмотреть возможность освобождения от НДС аналогичных услуг коммерческих организаций при наличии у них лицензий. Помимо основных образовательных услуг от НДС освобождены также сопутствующие товары, работу и услуги. Например, под данную льготу попадают продукты питания, произведенные непосредственно в образовательных организациях и реализуемые столовыми данной организации (пп. 5 п. 2 ст. 149 НК РФ). Существенной льготой для организаций, занимающихся образовательной деятельностью, является возможность на получение преференции в виде 0% ставки по налогу на прибыль организаций (п. 1.1 ст. 284, ст. 284.1 НК РФ) при соблюдении определенных критериев (среди которых основной – превышение доли квалифицируемой выручки 90%) [45].

В отношении поддержки физических лиц налоговое стимулирование представлено в форме социальных налоговых вычетов на свое образование, а также своих детей и подопечных (ст. 219 НК РФ). Важно отметить, что оба вычета на образование имеют предельные размеры (150 000 руб. и 110 000 руб. соответственно), а также применяются только к основной налоговой базе, которая с 2025 года облагается по прогрессивной ставке 13–22%. Таким образом, социальные налоговые вычеты с 2025 года не могут уменьшать доходы от продажи имущества, а также проценты по банковским вкладам.

Помимо возможности уменьшения облагаемых НДФЛ доходов законодательством предусмотрен перечень освобождаемых выплат

физическим лицам (ст. 217 НК РФ). К таким доходам относятся выплаты, направленные на поддержание финансовой устойчивости граждан и стимулирование развития человеческого капитала. Например, социальные пособия государства, гранты, выдаваемые за результаты научной деятельности, пенсии по возрасту, по стажу в определенных профессиях, пенсии детей, потерявших родителей, материальная помощь (при наличии ограничений). НДФЛ не облагаются стипендии, выплачиваемые обучающимся образовательных организаций, в том числе и именные стипендии. Однако такая льгота действует лишь при условии, что стипендия предоставляется организациями, осуществляющими образовательную деятельность по основным профессиональным программам [45]. Если же образовательная организация предоставляет дополнительные профессиональные программы, то начисленные по ним стипендиальные выплаты облагаются НДФЛ.

В части бизнеса налоговые стимулы направлены на организации, которые непосредственно заинтересованы в совершенствовании навыков своих сотрудников, что в свою очередь способствует развитию человеческого капитала страны. Важно отметить, что в отношении стимулирования инвестиций бизнеса в образование можно выделить всего два основных инструмента. Так, работодатели, которые оплачивают обучение своих сотрудников, в соответствии с п. 3 ст. 264 НК РФ могут включить данные расходы в состав прочих расходов, связанных с производством и реализацией по налогу на прибыль организаций. Однако для того, чтобы уменьшить налоговую базу организация должна доказать, что такое обучение было проведено в ее интересах. При этом затраты на обучение сотрудников не будут приводить к возникновению дохода в натуральной форме, облагаемого НДФЛ у самого физического лица. Как было отмечено в параграфе 1.2, инвестиции в образование сотрудников, как и любая другая форма инвестиций, сопряжены с фактором риска. Риск работодателя в данном случае состоит в том, что физическое лицо может

уволиться или при обучении до трудоустройства отказать от него. При этом налоговые механизмы такие риски не учитывают, таблица 2.2.

Таблица 2.2 – Налоговые последствия расходов компаний на обучение персонала

Риск работодателя	Правило учета расходов по налогу на прибыль организаций
Сотрудник проходил обучение для трудоустройства и не трудоустроился в течение 3-х месяцев при отсутствии уважительной причины	Суммы платы за обучение, учтенные ранее в расходах, включаются во внереализационные доходы [45]
Сотрудник проходил обучение для трудоустройства и не трудоустроился в течение 3-х месяцев при наличии уважительной причины [89]	Расходы учитываются в составе внереализационных [89]
Трудовой договор расторгнут в течение одного года с даты обучения (кроме случаев, возникающих по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон)	Суммы платы за обучение, учтенные ранее в расходах, включаются во внереализационные доходы

Источник: составлено автором на основании п. 3 ст. 264 НК РФ [89].

Таким образом, налоговые механизмы не учитывают риски, которые могут нести работодатели при вложении в обучение сотрудников. Вместе с тем «рисковый» механизм предусмотрен, например, при учете расходов на НИОКР, не давших положительного результата, и расходов на открытие новых цехов и производств (которые еще не производят продукции). Второй стимул для бизнеса состоит в том, что при соблюдении определенных критериев при заключении ученических договоров между организацией–работодателем и сотрудником стипендии, выплачиваемые в рамках данного договора, не облагаются страховыми взносами (пп. 1 п. 1 ст. 422 НК РФ) [118].

Налоговые инструменты поддержки образования дополняются другими финансовыми инструментами поддержки развития человеческого капитала. Например, в отношении физических лиц в России предусмотрены образовательные кредиты, которые обеспечивают доступность получения образования для населения. Кроме того, предусмотрено прямое финансирование бюджетных мест со стороны государства, представляемое организациям инфраструктуры для физических лиц. Бизнес поддерживается

государственной финансовой поддержкой в меньшей степени. Например, субсидий на повышение квалификаций сотрудников в России не предусмотрено. Таким образом, бюджетная и кредитная поддержка в основном направлена на физических лиц и организации инфраструктуры.

2) *Налоговое стимулирование «качества жизни».* Налоговые стимулы в данном элементе развития человеческого капитала направлены на все стороны жизни населения через систему налоговых вычетов по НДФЛ, льгот по имущественным налогам, непосредственное предоставление льгот организациям инфраструктуры, а также в части возможности учета отдельных расходов субъектами бизнеса.

Рассмотрим направление налоговой поддержки организаций инфраструктуры развития человеческого капитала. Организации, которые оказывают социальные услуги населению по перечню, имеют право на льготную ставку по налогу на прибыль организаций 0% при соблюдении ряда условий: организация должна быть зарегистрирована в реестре поставщиков социальных услуг субъекта Федерации, доля квалифицируемой выручки в доходах должна составлять не менее 90%, а в штате непрерывно должно работать не менее 15 сотрудников (ст. 284.5 НК РФ). Кроме того, ставка 0% по налогу на прибыль организаций распространяется на организации сферы культуры (музеи, театры, библиотеки), при условии, что учредителями являются субъекты Российской Федерации, для дворцов культур и клубов: учредители – муниципальные образования. Услуги, которые оказываются организациями в сфере культуры и искусства освобождаются от уплаты НДС (пп. 20 п. 2 ст. 149 НК РФ). Значимой составляющей качества жизни является обеспечение населения жильем. В части НДС предусмотрено освобождение от уплаты налога услуг застройщика, оказываемых на основании договора участия в долевом строительстве (пп. 23 п. 1 ст. 149 НК РФ). Это способствует снижению стоимости жилья для населения.

Налоговая поддержка бизнеса в данном элементе практически отсутствует. Некоторые организации также поддерживают уровень качества

жизни своих сотрудников за счет строительства и предоставление в пользование корпоративных детских садов, корпоративных квартир для проживания своих сотрудников или возмещение частичной или полной стоимости арендованного жилья. Вместе с тем, большинство расходов, повышающих качество жизни сотрудников, бизнес не может учесть по налогу на прибыль организаций, так как они не соответствуют принципу экономической обоснованности (ст. 252 НК РФ).

Для физических лиц по налоговому стимулированию качества жизни в законодательстве установлены налоговые вычеты по НДФЛ, а также льготы по имущественным налогам. Целями применения стандартных налоговых вычетов на самого налогоплательщика является поддержка определенной категории граждан, которые получили различные тяжелые заболевания, инвалидность в результате работы по устранению последствий, связанных с катастрофой на Чернобыльской АЭС, лиц, награжденных государственными наградами, участников боевых действий, инвалидов 1-й и 2-й групп (ст. 218 НК РФ). Стандартный налоговый вычет на детей предоставляется каждому родителю или усыновителю, на каждого ребенка в возрасте до 18 лет и до 24 лет при условии обучения по очной форме. Для детей инвалидов 1 или 2 группы налоговый вычет составляет 12 000 рублей, при этом если ребенок признан недееспособным, то вычет применяется пожизненно. Стандартный налоговый вычет может предоставляться в двойном размере единственному родителю или одному родителю при отказе другого родителя на получение налогового вычета. Несмотря на то, что с 2025 года вычеты на детей (второго и последующего) увеличены вдвое, а предельный размер дохода налогоплательщика до 450 000 руб., экономия от применения данной группы вычетов незначительна, задачу развития человеческого капитала они решают. Налоговая поддержка физических лиц имеет также форму социального налогового вычета по НДФЛ, предоставляемого при осуществлении следующих расходов, имеющих социально значимый характер: расходы на физкультурно-оздоровительные

услуги, негосударственное пенсионное обеспечение, добровольное пенсионное страхование, добровольное страхование жизни и так далее (ст. 219 НК РФ) [89]. Применить социальный налоговый вычет (в размере не более 25% суммы дохода за год) можно по расходам на благотворительность, данная мера направлена на стимулирование развития института социального партнерства в Российской Федерации. Регионы Российской Федерации могут увеличить размер социального налогового вычета на благотворительность до 30%, однако пользуются данной возможностью всего 2 субъекта Федерации. Наиболее существенными с точки зрения размера льготы и получаемой экономии на НДФЛ являются имущественные налоговые вычеты (ст. 220 НК РФ). Это форма поддержки граждан, которые совершили следующие расходы: покупка или строительство жилья (размер вычета – 2 000 000 руб.) и уплата процентов по ипотеке (размер вычета – 3 000 000 руб.), взятой на приобретение этой недвижимости.

На повышение качества жизни населения нацелены также налоговые льготы и освобождения по имущественным налогам. В частности, по налогу на имущество физических лиц предусмотрен необлагаемый минимум площади имущества, а также освобождение от налогообложения одного объекта каждого вида, принадлежащего определенным категориям граждан, например, пенсионерам, инвалидам, многодетным семьям и так далее (пп. 3 и пп. 4 ст. 407 НК РФ). Налоговые льготы (как в виде полного освобождения, так и в виде пониженной налоговой ставки) предусмотрены также по земельному и транспортному налогам.

Использование налоговых стимулов дополняется прямой бюджетной поддержкой в форме субсидий и прочих выплат физическим лицам (при соблюдении определенных условий). С 2026 года для семей с двумя и более детьми действует так называемый «налоговый кешбэк». Эта мера позволит ежегодно возвращать часть уплаченного НДФЛ в размере 7%, получать ее будут те семьи, чей годовой доход не превысит 1,5 регионального прожиточного минимума на члена семьи. Со стороны государства также

оказывается финансовая поддержка в виде льготного ипотечного кредитования, например, семейная ипотека с ипотечной ставкой 6% годовых, которая действует по 2030 год, или сельская ипотека по ипотечной ставке до 3% годовых, которая действует бессрочно.

3) *Налоговое стимулирование здоровья.* Ещё одной ключевой задачей налогового стимулирования развития человеческого капитала в Российской Федерации является содействие инвестициям в здравоохранение для того, чтобы улучшить здоровье отдельного человека, а также населения в целом. Таким образом, стимулирование здравоохранения имеет узкую и широкую цель: снижение процента заболеваемости населения и увеличение продолжительности жизни соответственно.

Аналогично, как по элементу «образование» налоговые стимулы в основном направлены на медицинские учреждения (организации инфраструктуры). Так, например, по НДС инфраструктурным организациям предоставлена преференция в виде пониженной налоговой ставки в размере 10%, которая действует на лекарственные препараты, а также на медицинские изделия, кроме изделий, которые освобождены от налогообложения по НДС (пп. 4 п. 2 ст. 164 НК РФ). В отношении лицензируемых медицинских организаций и ИП предоставляется освобождение от налогообложения ряда медицинских товаров и услуг (по установленному перечню) и услуг (пп. 1 и пп. 2 п. 2 ст. 149 НК РФ). «Попадают под нормы 149 статьи Налогового кодекса РФ и доходы от сдачи в аренду помещения образовательными организациями спортивным организациям для проведения спортивных мероприятий. В дополнение к этому медицинские организации так же, как и образовательные организации имеют возможность на получение преференции в виде 0% ставки по налогу на прибыль организаций (п. 1.1 ст. 284, ст. 284.1 НК РФ)» [45].

Налоговая поддержка бизнеса по элементу «здравоохранение» представлена в форме возможности учета некоторых расходов и освобождения ряда выплат от начисления страховых взносов. Например, в

соответствии с п. 16 ст. 255 НК РФ расходы добровольное медицинское страхование (далее – ДМС) отнесены в состав расходов на оплату труда (в пределах 6% от их размера). Однако данные затраты по ДМС можно учесть в налоговом учете в случае, если страховая организация имеет соответствующую лицензию, а срок договора страхования составляет не менее 1 года. Не облагаются расходы по ДМС и страховыми взносами (пп. 5 п. 1 ст. 422 НК РФ). Помимо расходов на страхование работников, работодатели могут учесть по налогу на прибыль организаций затраты на обязательный медосмотр сотрудников, который необходим по требованиям законодательства; стоимость оплаты санаторно–курортного лечения (только при условии, если у организации есть соглашение с туроператором, предоставляющим продажу таких путевок).

Для физических лиц предусмотрен социальный вычет по НДФЛ, который распространяется:

- на платные медицинские услуги при условии, что данные услуги были оказаны медицинской организацией, имеющей лицензию, как самому налогоплательщику, а также супругу или супруге, родителям, несовершеннолетним детям, либо детям в возрасте до 24 лет, обучающимся на очной форме обучения (размер вычета ограничен 150 000 руб.);

- на дорогостоящее лечение. Социальный налоговый вычет в данном случае предоставляется в размере фактически произведенных расходов;

- на лекарственные препараты, которые были назначены врачом по рецепту.

С 2025 года предоставляется также стандартный вычет по НДФЛ за сдачу нормативов «Готов к труду и обороне» в размере 18 000 руб. В дополнение к вычетам предусмотрено освобождение от НДФЛ оплаты за работника тех расходов, которые понес работодатель (представлены выше в настоящем параграфе).

Данный элемент развития человеческого капитала дополняется прямым

государственным финансированием медицины. В России она для населения является бесплатной, финансируется государством: в отношении физических лиц предоставляется доступ к обязательному медицинскому страхованию, на отдельные виды лечения выделяются квоты. Помимо этого, оказывается социальная финансовая поддержка пенсионерам по инвалидности в форме выплаты пенсий.

Таким образом, «налоговые стимулы в элементе «здравоохранение» менее диверсифицированы, чем в элементах «образование» и «качество жизни»: в основном они направлены на поддержку инфраструктурных организаций (8 из 13 льгот). Налоговые инструменты представлены в форме освобождения от НДС, а также применения нулевой ставки по налогу на прибыль организаций. Последняя тенденция характерна и для двух предыдущих элементов человеческого капитала.

4) *Налоговое стимулирование предпринимательской активности.*

Налоговое стимулирование данного элемента человеческого капитала оказывает комплексное воздействие на развитие предпринимательской активности населения, повышая мотивацию к реализации инновационных идей, созданию новых бизнесов и расширению существующих. Налоговое стимулирование предпринимательской активности нацелено исключительно на само физическое лицо и на развитие его предпринимательской активности (2 льготы, представленные в столбцах «бизнес» и «организации инфраструктуры таблицы 2.2 – применяются индивидуальными предпринимателями). В связи с этим набор налоговых стимулов по направлению «предпринимательская активность» сужен и ограничен» [49].

Для развития предпринимательской активности населения существуют специальные налоговые режимы такие как упрощенная система налогообложения (далее – УСН), патентная система налогообложения (далее – ПСН), налог на профессиональный доход (далее – НПД), а также профессиональный налоговый вычет по НДФЛ. «Льгота, стимулирующая предпринимательскую активность, состоит в том, что для предпринимателей,

которые впервые зарегистрировались и начали применять УСН или ПСН до 01.01.2027 года действуют налоговые каникулы в первые 2 календарных года работы» [45]. Еще одной из мер развития предпринимательской активности является НПД, который могут применять не только ИП, но и физические лица, которые не являются ИП. Налоговым инструментом стимулирования предпринимательской активности является также профессиональный налоговый вычет по налогу на доходы физических лиц. Данным вычетом могут воспользоваться физические лица, которые оказывают услуги и (или) выполняют работы по гражданско–правовому договору, а также ИП, получающие доходы от предпринимательской, творческой или иной профессиональной деятельности.

Дополнительно налоговые меры дополняются государственными программами на развитие малого и среднего предпринимательства, проектами по поддержке бизнеса от Банка России. По ведению личного подсобного хозяйства для физических лиц предусмотрен социальный контракт на открытие бизнеса. Региональные власти также поддерживают развитие малого и среднего предпринимательства в виде грантов в форме софинансирования или на безвозмездной и безвозвратной основах.

«В целом следует отметить, что система налоговых льгот, сильно дифференцирована, рассредоточена, что потребовало дальнейшей количественной оценки эффекта от их применения 2012 и 2022 год. Это позволит выявить тенденции в распределении налоговых льгот между бенефициарами и элементами человеческого капитала» [49], таблица 2.3.

Таблица 2.3 – Объем и структура налоговой поддержки развития человеческого капитала, 2012 и 2022 год

Элементы	Образование	Здоровье	Качество жизни	Предпринимательская активность	Итого
1	2	3	4	5	6
2012 год					
Объем предоставленной налоговой поддержки, млрд руб.					
Физические лица	28,6	19,5	1186,4	0,0	1234,5
Инфраструктура	101,7	84,2	8,0	0,0	193,8

Продолжение таблицы 2.3

1	2	3	4	5	6
Физические лица	2,0	1,4	83,1	0,0	86,4
Инфраструктура	7,1	5,9	0,6	0,0	13,6
Бизнес	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Итого	9,1	7,3	83,6	0,0	100,0
2022 год					
Объем предоставленной налоговой поддержки, млрд руб.					
Физические лица	48,1	49,9	2175,4	245,2	2518,5
Инфраструктура	208,9	348,9	20,0	0,0	577,8
Бизнес	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Итого	257,0	398,8	2195,4	245,2	3096,3
Структура предоставленной налоговой поддержки, в процентах					
Физические лица	1,6	1,6	70,3	7,9	81,3
Инфраструктура	6,7	11,3	0,6	0,0	18,7
Бизнес	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Итого	8,3	12,9	70,9	7,9	100,0

Источник: составлено автором по данным статистической налоговой отчетности ФНС России (формы 1–ДДК, 5–НДФЛ, 5–П, 1–НДС, 5–УСН, 1–ПАТЕНТ) [96].

«Структура распределения налоговой поддержки существенно не изменилась за последние 10 лет, стоит выделить лишь дополнение инструментами стимулирования предпринимательской активности. Значимый объем стимулирования образования и здоровья предоставляется организациям инфраструктуры и доходит до физических лиц лишь косвенно в форме снижения цен на соответствующие услуги. Объем налоговой поддержки, предоставляемый организациям инфраструктуры, растет гораздо более высокими темпами, чем поддержка физических лиц, что во многом обосновано установлением предельного размера налоговых вычетов по НДФЛ. При этом крайне мало задействована налоговая поддержка бизнеса, существующая система налогового стимулирования не способствует активному его вовлечению в образование своих сотрудников и повышение качества человеческого капитала.

Как показал количественный и качественный анализ системы налогового стимулирования человеческого капитала, оно осуществляется, главным образом, за счет предоставления вычетов физическим лицам и

стимулов организациям инфраструктуры (медицинские, образовательные, социальная сфера). Бизнес вовлечен крайне ограничено в инвестиционные процессы в данной области. При этом перед государством стоит серьезная задача обеспечивать интенсивный рост человеческого капитала, что позволит обеспечить совокупный экономический рост. Принимая во внимание проведенные ранее исследования по влиянию налоговых льгот на обеспечение экономического роста [32; 66; 79; 80; 99; 126; 139], в условиях ограниченности доходов физических лиц при разработке дальнейших векторов развития налоговой политики России необходимо сконцентрироваться на следующих двух направлениях:

1) Расширенное налоговое стимулирование бизнеса в развитие человеческого капитала, которое может быть реализовано в нескольких формах (налоговые кредиты, налоговые вычеты расходов с применением повышающих коэффициентов, льготные налоговые ставки).

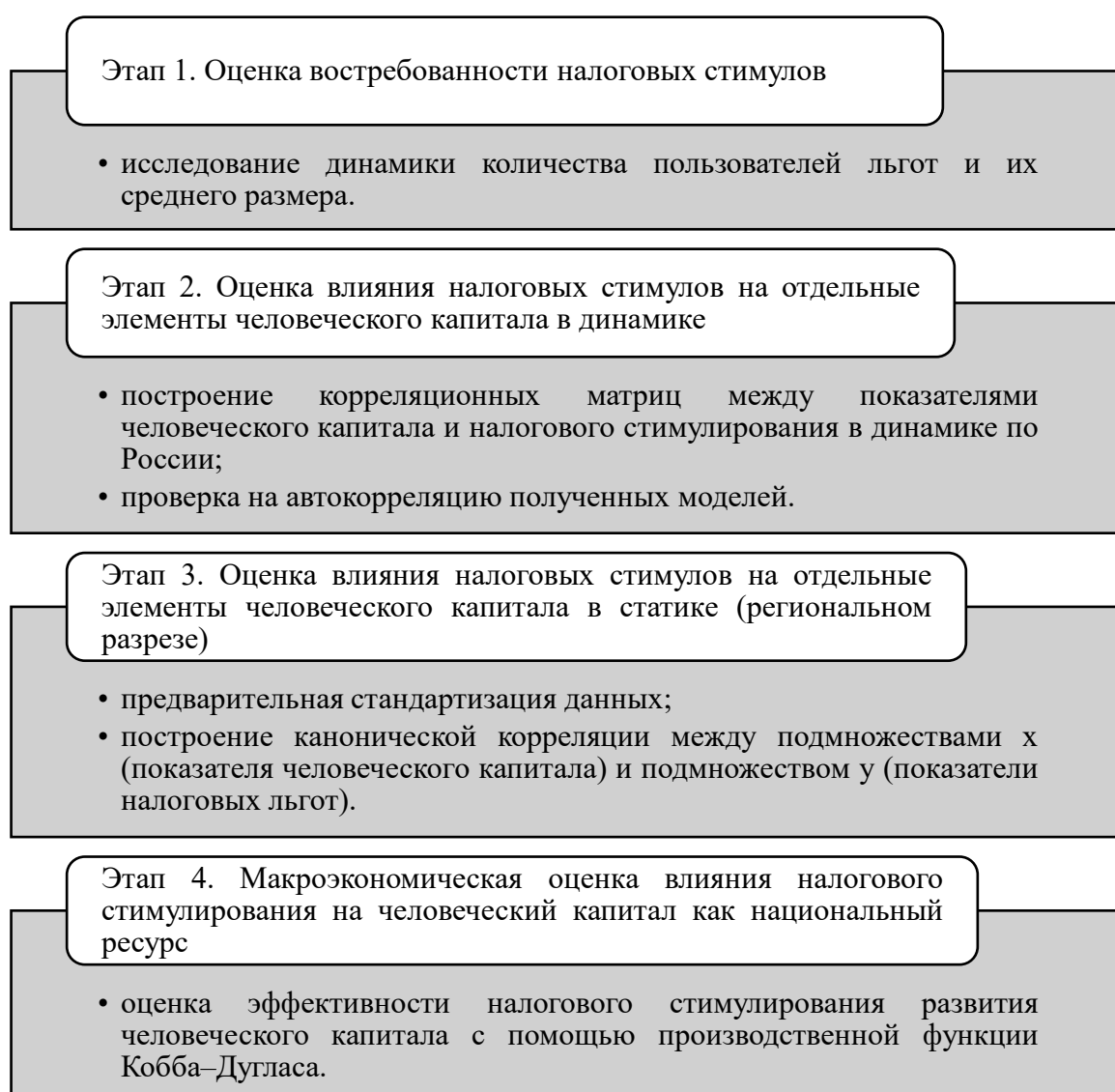
2) Замена ряда значимых (на образование и лечение) налоговых вычетов по НДФЛ на налоговые кредиты.

Предлагаемый механизм позволит расширить сферу применения наиболее существенных для целей развития человеческого капитала налоговых вычетов и повысить их доступность для населения. Остальные расходы, по которым в настоящее время предоставляются социальные налоговые вычеты, предлагается оставить без изменения и применять их только к основной налоговой базе» [49].

## **2.2 Оценка влияния налогов на состояние и развитие человеческого капитала**

Оценку влияния налогов на состояние и развитие человеческого капитала представляется необходимым провести в разрезе ранее выделенных четырех основополагающих элементов человеческого капитала (образование, здоровье, предпринимательская активность и качество жизни) на основе

обобщенных статистических данных ФНС России, отчетов о налоговой базе и структуре начислений по НДФЛ, НДС, налогу на прибыль организаций и имущественных налогов. «В связи с тем, что человеческий капитал определен в первой главе в качестве сложной и дифференцированной категории, оценка влияния налогов на его состояние должна также осуществляться дифференцированно» [49]. Исходя из этого разработана и апробирована следующая методика оценки влияния налогов на состояние и развитие человеческого капитала, показано на рисунке 2.2.



Источник: составлено автором.

Рисунок 2.2 – Авторская методика оценки влияния налогов на состояние и развитие человеческого капитала

Рассмотрим более подробно каждый этап представленной методики.

*Этап 1. Оценка востребованности налоговых стимулов.*

Стоит отметить, что категория востребованности льгот в авторской интерпретации отличается от официальной позиции Минфина России, согласно которой востребованность льгот характеризуется соотношением численности плательщиков, воспользовавшихся правом на льготы, и общей численности плательщиков, за 5-летний период [116]. В контексте исследования для анализа востребованности налоговых льгот использовался показатель количества получателей льгот (прямой характеристики востребованности) и средний размер льготы (косвенной характеристики востребованности), представленный в таблице 2.4.

«Средний размер социальных вычетов на собственное образование ежегодно увеличивался на 5–8% в год и за 2009–2022 годы вырос более чем в 2 раза (с 25 000 руб. до 53 000 руб.). В то же время как средний размер вычета на обучение детей за тот же период вырос всего на 20%, что обусловлено его предельным размером (50 000 руб.) и ограниченным размером дохода физического лица. Количество налогоплательщиков, которым был предоставлен вычет на собственное обучение, за 2009–2022 годы сократился на 22%, а по вычету на обучение наблюдается незначительный рост на 6,59%.

Это говорит о том, что эффективность данного инструмента ограничена имеющимся максимальным значением налогового вычета. При этом темпы инфляции за аналогичный период оказались существенно выше роста как вычетов на свое образование, так и на образование детей. Данная ситуация еще более усугубилась с 2025 года в связи с тем, что перечень доходов, которые могут уменьшать вычеты, сократился. В него попадут только доходы, облагаемые по прогрессивной ставке 13–22%. В текущих условиях следует задуматься о возможности трансформации части налоговых вычетов в налоговые кредиты» [49].

Таблица 2.4 – Средний размер предоставленных налоговых льгот, направленных на развитие человеческого капитала за 2009–2023 годы  
В тысячах рублей

Год	Средний размер социального налогового вычета на обучение детей	Средний размер социального налогового вычета на свое обучение, за обучение брата (сестры)	Средний размер социального налогового вычета на (за исключением расходов по дорогостоящему лечению)	Средний размер социального налогового вычета на дорогостоящее лечение	Средний размер социального налогового вычета на лекарственные препараты	Средняя сумма льготы по налогу на прибыль организаций на одну образовательную организацию	Средняя сумма льготы по налогу на прибыль организаций на одну медицинскую организацию	Средняя сумма льготы по налогу организаций на одну осуществляющую образовательную и медицинскую деятельность	Средний размер имущественного налогового вычета по расходам на новое строительство либо приобретение объектов недвижимого имущества	Средний размер имущественного налогового вычета по уплате процентов по займам (кредитам), направленным на приобретение объектов недвижимого имущества
2009	34	25	29	72	–	–	–	–	216	–
2010	35	27	31	78	–	–	–	–	246	–
2011	36	29	33	87	–	–	–	–	275	–
2012	37	31	36	99	–	–	–	–	302	–
2013	38	33	37	112	–	–	–	–	320	–
2014	39	34	39	121	–	–	–	–	334	–
2015	38	36	41	130	–	–	–	–	333	–
2016	39	39	42	138	–	–	–	–	351	215
2017	38	41	43	138	–	–	–	–	370	227
2018	39	43	44	137	–	–	–	–	406	234
2019	39	45	45	140	19	168	3038	766	417	238
2020	40	48	46	142	18	245	3771	2172	429	244
2021	40	50	49	154	20	237	5214	5843	458	252
2022	41	53	51	169	20	247	4161	5120	461	260
2023	–	–	–	–	–	312	5008	5510	–	–

Источник: составлено автором по данным форм 5–НДФЛ, 5–П и 1–ДДК ФНС России [96].

Абсолютно неэффективным видится вычет по суммам, уплаченным налогоплательщиком за прохождение независимой оценки своей квалификации: количество бенефициаров стимула очень незначительно и имеет устойчивую тенденцию к снижению (с 977 руб. в 2017 году до 487 руб. в 2022 году), а «средний размер вычета за тот же период сократился с 36 000 руб. до 31 000 руб. В отличие от налоговых вычетов на образование вычеты, связанные со здравоохранением, более востребованы у налогоплательщиков. Количество налогоплательщиков, которым предоставлен социальный вычет на лечение, ежегодно увеличивается на 15%–40%, а за 2009–2022 годы выросло в 7,6 раз (с 258 до 1 962 тысяч человек)» [49]. При этом средний размер вычета вырос на 175,9%. Увеличение среднего размера вычета за эти годы отражает тенденцию к увеличению расходов налогоплательщиков на свое лечение, а роста количества льготополучателей свидетельствует о высоком спросе на данный инструмент поддержки.

«Количество налогоплательщиков, которым предоставлен налоговый вычет на дорогостоящее лечение, за 2009–2022 годы выросло в 12 раз (с 29 до 357 тысяч человек), аналогичная тенденция сохранилась и по показателю среднего размера такого вычета. Это обусловлено несколькими факторами: во–первых, растущим спросом на такие услуги; во–вторых, расширением перечня дорогостоящих медицинских услуг, на которые предоставляется налоговый вычет. В частности, за последние 5 лет в него добавлены услуги паллиативной помощи, ряд стоматологических услуг, услуги экстракорпорального оплодотворения (далее – ЭКО) и так далее» [49]. Введение налогового вычета на лекарственные препараты медицинского применения свидетельствует о признании правительством меняющихся потребностей в здравоохранении. «Однако анализ данных за 2019–2022 годы показывает, что спрос на эти вычеты пока уступает распространенности налоговых вычетов на лечение и дорогостоящее лечение (доля получателей данной группы составила только 7% от числа налогоплательщиков,

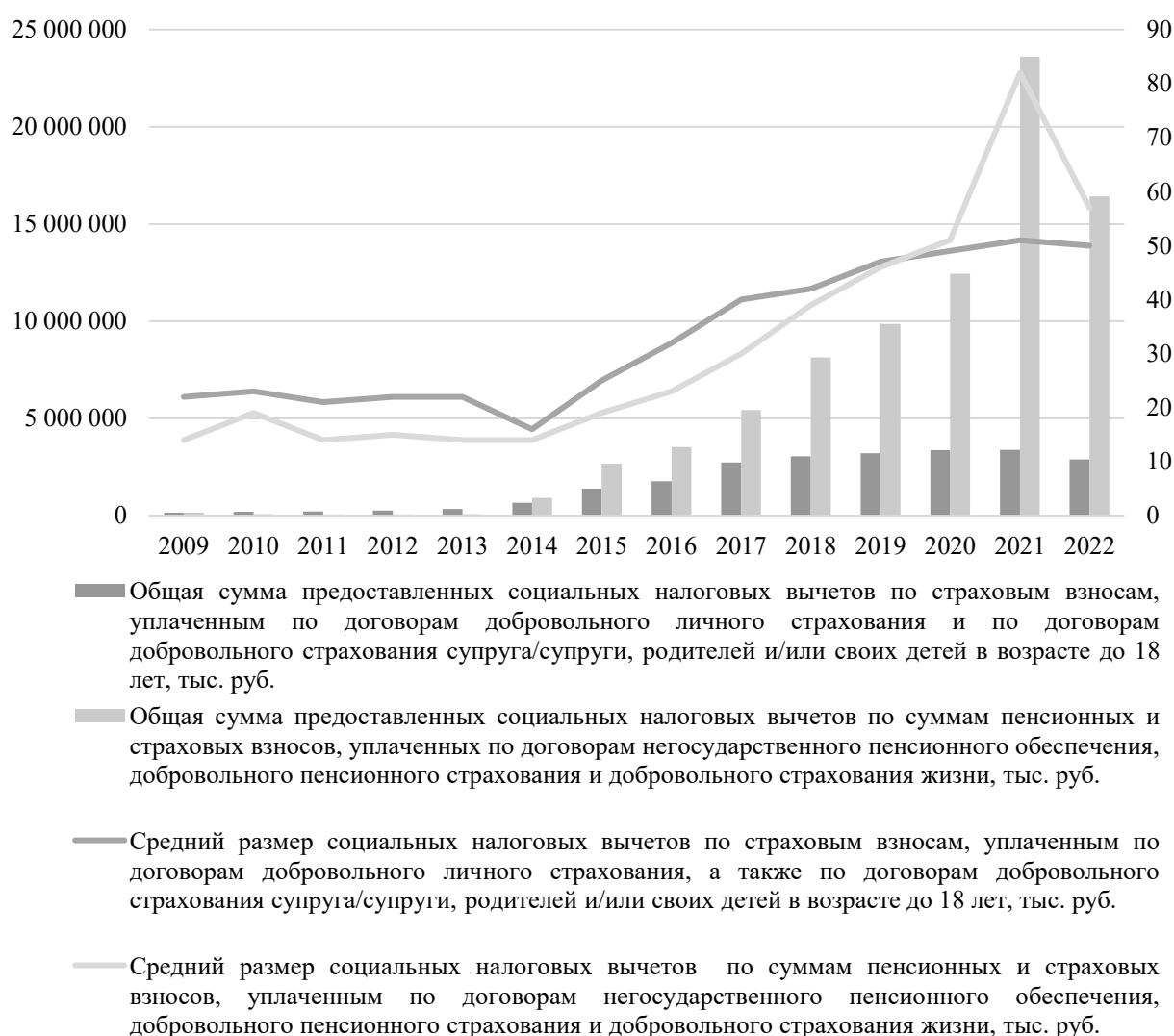
заявивших вычеты на лечение). Во многом это обусловлено необходимостью сохранения чеков и рецептов на препараты.

Налоговое стимулирование человеческого капитала в части элементов «образование» и «здравоохранение» осуществляется также в форме поддержки организаций инфраструктуры. Анализ показывает, что средний размер налоговой льготы по налогу на прибыль организаций на одну образовательную организацию увеличился за 5 лет практически в 2 раза, аналогичная тенденция наблюдается и в отношении поддержки медицинских организаций. При этом средняя сумма налоговой льготы для медицинских организаций оказалась в 16 раз выше, чем для образовательных организаций.

В области налогового стимулирования качества жизни наибольшее значение оказывают имущественные налоговые вычеты по расходам на новое строительство либо приобретение недвижимости. В целом за указанный период количество налогоплательщиков, которым были предоставлены вычеты, выросло более чем в 2,5 раза, а средний размер вычета – в 2,1 раза» [49]. Структурный анализ вычетов показывает, что их, как правило, получают налогоплательщики, приобретающие квартиры, тогда как доля налогоплательщиков, осуществляющих строительство жилья собственными силами и приобретающих жилой дом, сравнительно невелика (1,4%–2,3% и 4,7%–11,6% соответственно). «Имущественный налоговый вычет по уплате процентов по займам на приобретение недвижимости имеет стабильную среднегодовую динамику: количество бенефициаров ежегодно увеличивается на 13%–15%, а прирост среднего размера находится немного ниже уровня инфляции (1,7%–5,6%). При этом с позиции налоговой поддержки также стимулируется компенсация физическим лицам затрат на ипотечные кредиты работодателями, которые могут учесть такие затраты в составе расходов на оплату труда (нормируются в пределах 3% от фонда оплаты труда). Анализ показывает, что количество работодателей, которые воспользовались данной преференцией незначительно (от 300 до 372 компаний за период с 2015 года по 2022 год), а средний размер льгот на 1 работодателями за 7 лет вырос

всего на 1,3 млн руб.

Налоговые вычеты по договорам добровольного личного страхования менее востребованы: в период с 2009 по 2018 годы количество налогоплательщиков, которым они предоставлены, выросло более чем в 10 раз, с 6,7 до 72,9 тысяч налогоплательщиков (7% от числа налогоплательщиков, получивших вычет на лечение). При этом средний размер налоговых вычетов за этот период вырос почти вдвое, на 190,9%» [49], отражено на рисунке 2.3.



В тыс. рублях за 2009–2022 гг.

Источник: расчеты автора по данным формы 1–ДДК «О декларировании доходов физическими лицами» [96].

Рисунок 2.3 – Анализ динамики использования социальных налоговых вычетов по страховым взносам по договорам добровольного личного страхования и негосударственного пенсионного обеспечения в 2009–2022 годы

Однако с 2019 по 2022 годы наблюдается устойчивое сокращение интереса налогоплательщиков к данному налоговому инструменту: «количество налогоплательщиков, которым был предоставлен налоговый вычет по суммам страховых взносов по договорам добровольного личного страхования, сократился на 21%, с 73 до 58 тысяч налогоплательщиков, а средний размер налоговых вычетов вырос только на 19%» [49]. В части негосударственного пенсионного обеспечения, напротив, наблюдается рост количества налогоплательщиков, которым предоставлены вычеты, хотя темпы прироста интереса налогоплательщиков к этому инструменту очень неравномерны и варьируются от 7% до 1048% в год. Тем не менее, в целом за 2009–2022 годы их количество выросло в 25 раз, а средний размер налогового вычета в целом за указанный период вырос в 4 раза, с 14 000 руб. до 57 000 руб.

«Оценка расходов бизнеса на инвестиции в человеческий капитал по данным формы 5–П ФНС России показала, что за период с 2015 по 2023 год доля таких затрат только 1 раз (в 2016 году) составила 0,05%, во все остальные периоды она не превысила 0,03–0,04%. При этом более 60% расходов на человеческий капитал в 2023 году составили 2 статьи: расходы на добровольное пенсионное страхование и расходы на добровольное медицинское страхование. Расходы на обучение и прохождение независимой оценки квалификации в общей сумме инвестиций бизнеса в человеческий капитал в 2023 году составили лишь 13,3%» [49].

В целом, результаты первого этапа показали, что значимый объем стимулирования образования и здоровья предоставляется организациям инфраструктуры, которое доходит до физических лиц лишь косвенно в форме снижения цен на соответствующие услуги. Объем налоговой поддержки, предоставляемый организациям инфраструктуры, растет гораздо более высокими темпами, чем поддержка физических лиц, что во многом обосновано установлением предельного размера налоговых вычетов по НДФЛ. Рост средних сумм вычетов не сопоставим с ростом уровня инфляции

за аналогичный период, а их применение ограничено размером дохода физического лица.

*Этап 2. Оценка влияния налоговых стимулов на отдельные элементы человеческого капитала в динамике.*

На данном этапе проведён корреляционный анализ динамических данных по Российской Федерации с целью оценки воздействия предоставляемых налоговых льгот на развитие различных неналоговых показателей, характеризующих состояние человеческого капитала. Предлагаемый подход отличается от предлагаемых ранее [79; 109; 133]. Для анализа использованы данные Росстата и данные форм статистической отчетности ФНС России за 2009–2022 годы. В последующем для более точного анализа была произведена проверка наличия автокорреляции остатков, отсутствие которой является одним из обязательных условий применения корреляции, приложение Д, показано на рисунке 2.4.

Durbin-Watson d (Spreadsheet1) and serial correlation of residuals		
	Durbin-Watson d	Serial Corr.
Estimate	0.984397	0.486227

Источник: составлено автором.

Рисунок 2.4 – Расчет критерий Дарбина–Уотсона в программном продукте STATISTICA по элементу развития человеческого капитала образование

На рисунке 2.4 представлен пример расчета критерия Дарбина–Уотсона

в программном продукте STATISTICA по элементу образование между показателем «рабочая сила с высшим образованием (в процентах от общей численности трудоспособного населения с высшим образованием)» и «общая сумма предоставленных социальных налоговых вычетов по суммам, уплаченным за обучение детей по очной форме обучения на 1–го налогоплательщика, тыс. руб.».

В таблицах 2.5, 2.6, 2.7 представлены результаты проверки модели на автокорреляцию и корреляция, рассчитанные в программном продукте STATISTICA по таким элементам человеческого капитала, как: образование, здравоохранение, качество жизни соответственно.

Таблица 2.5 – Результаты корреляционного анализа показателей налогового стимулирования и характеристик элемента «Образование»

Показатель	Рабочая сила с высшим образованием, процент	Рабочая сила со средним профессиональным образованием, процент	Численность студентов высших учебных заведений, на 10000 человек населения, чел.	Выпуск специалистов из высших профессиональных учебных учреждений, чел.
Средний размер социального вычета на обучение детей на одного налогоплательщика, тыс. руб.	0,92	–0,66	–0,92	–0,87
Средний размер социального вычета на свое обучение, на обучение брата (сестры) на одного налогоплательщика, тыс. руб.	0,80	–0,49	–0,77	–0,76
Средний размер льготы по ст. 149.2.14 НК РФ на одного налогоплательщика, тыс. руб.	0,90	–0,48	–0,86	А
Средний размер льготы по ст. 149.2.5 НК РФ на одного налогоплательщика, тыс. руб.	0,90	–0,44	–0,88	–0,96
Средний размер льготы по ст. 149.2.4 НК РФ на одного налогоплательщика, тыс. руб.	А	–0,56	–0,94	А
Средний размер льготы по ст. 149.3.16 НК РФ на одного налогоплательщика, тыс. руб.	А	–0,75	А	–0,85
Средний размер льготы по налогу на прибыль организаций на одну образовательную организацию налогоплательщика, тыс. руб.	А	–0,66	А	А
Примечание А – наличие автокорреляции остатка между показателями, связь не оценивается				

Источник: составлено автором по данным [96; 97].

Анализируя таблицу 2.5, можно сделать вывод о том, что налоговые льготы (социальные налоговые вычеты по НДФЛ и освобождение услуг от НДС) положительно влияют на показатель рабочей силы с высшим образованием (коэффициенты корреляции превысили 0,8) при

одновременном сокращении доли рабочей силы со средним профессиональным образованием.

С одной стороны, в условиях повышения требований к качеству человеческого капитала данная тенденция является положительным результатом государственной политики в сфере образования, с другой – сегодня для России характерен острый дефицит рабочих специальностей, что создает серьезные проблемы на рынке труда [135]. В то же время наблюдается тесная обратная связь (рост всех исследуемых налоговых льгот при одновременном сокращении индикаторов человеческого капитала) с показателями числа студентов и выпуска специалистов учебных учреждений (коэффициент корреляции менее  $-0,76$ ). В данном случае отрицательные коэффициенты характеризуют устойчивую тенденцию к сокращению числа обучающихся и иных показателей образования, вызванных проблемами демографии, на которые налоговые факторы влияния не оказывают.

Таблица 2.6 – Результаты корреляционного анализа показателей налогового стимулирования и характеристик элемента «Здоровье»

Показатель	Заболеваемость населения по основным классам болезней (на 1000 человек населения), в процентах	Численность врачей всех специальностей всего, на 10000 человек населения, в процентах	Численность среднего медицинского персонала, на 10000 человек населения, в процентах	Число больничных организаций, тыс.
Средний размер социального вычета на лечение на налогоплательщика, тыс. руб.	0,09	-0,89	-0,73	-0,97
Средний размер социального вычета на дорогостоящее лечение на одного налогоплательщика, тыс. руб.	0,09	-0,90	-0,74	-0,98
Средний размер льготы по ст. 149.2.1 НК РФ на одного налогоплательщика, тыс. руб.	0,36	-0,67	A	-0,79
Средний размер льготы по ст. 149.2.2 НК РФ на одного налогоплательщика, тыс. руб.	0,44	-0,76	A	-0,87
Средний размер льготы по налогу на прибыль организаций на одну медицинскую организацию налогоплательщика, тыс. руб.	0,27	-0,68	-0,69	-0,80

Источник: составлено автором по данным [96; 97].

Анализ таблицы 2.6 показывает, что связь между налоговыми льготами и характеристиками здравоохранения отсутствует. Наблюдается слабая связь

только между льготой в форме освобождения от НДС медицинских услуг и заболеваемостью населения.

Отрицательные коэффициенты корреляции с тремя из четырех исследуемых характеристик элемента «здоровье» характеризуют, как и в предыдущем случае, не обратную связь между исследуемыми показателями, а устойчивую тенденцию к сокращению количества медицинских организаций, медицинского персонала, проявившуюся на фоне оптимизации системы здравоохранения.

Таблица 2.7 – Результаты корреляционного анализа показателей налогового стимулирования и характеристик элемента «Качество жизни»

Показатель	Сумма жилищных кредитов, тыс. руб.	Доля расходов домохозяйств на культуру и отдых, в процентах	Число посещений театров, тысяч	Число посещений музеев на 1000 человек, единиц	Обеспеченность населения общей площадью, кв м
Средний размер имущественных вычетов по расходам на строительство / покупку жилья на одного плательщика, тыс. руб.	А	Н	А	А	А
Средний размер социальных вычетов, предусмотренных пп.4 и пп.5 п.1 ст. 219 НК РФ, на одного плательщика, тыс. руб.	А	А	А	А	А
Средний размер льготы по ст. 149.2.20 НК РФ на 1-го плательщика, тыс. руб.	Н	-0,02	0,35	А	Н
Средний размер льготы по ст. 149.2.3 НК РФ на одного плательщика, тыс. руб.	А	Н	А	А	Н
Примечания					
1 А – наличие автокорреляции остатка между показателями, связь не оценивается					
2 Н – корреляция не интерпретируется из-за отсутствия логической связи между показателями					

Источник: составлено автором по данным [96; 97].

В связи с тем, что качество жизни включает в себя несколько существенно различающихся характеристик, при оценке не исследована зависимость между показателями, не имеющими друг с другом логической связи (например, размер имущественных вычетов и число посещений театров). Исследование матрицы парных коэффициентов корреляции,

таблица 2.7, по элементу «качество жизни» показало, что статистическая взаимосвязь между показателями не выявлена. По большинству выделенных пар определено наличие автокорреляции остатков, что не позволило интерпретировать результаты. Слабая связь определена только между налоговой льготой в виде освобождения от НДС услуг в сфере культуры или искусства и количеством посещений театров (коэффициент корреляции 0,35).

В связи с тем, что в рамках второго этапа исследованы динамические данные, для которых характерна автокорреляция (особенно по элементу «качество жизни») в рамках третьего этапа исследованы аналогичные показатели в статичном региональном срезе.

*Этап 3. Оценка влияния налоговых стимулов на отдельные элементы человеческого капитала в региональном разрезе.*

С целью выявления зависимости между объемами налоговых льгот и показателями, характеризующими отдельные элементы человеческого капитала, использован метод канонических корреляций в пакете STATISTICA, который позволяет исследовать взаимосвязи между двумя наборами переменных (налоговыми и человеческого капитала). Его основная цель состоит в поиске линейных комбинаций переменных в каждом наборе, которые максимально коррелируют друг с другом, таким образом, данный метод полностью отвечает поставленным задачами исследования.

Канонический корреляционный анализ произведен между подмножеством  $x$ , под которым выступают показатели развития человеческого капитала и подмножеством  $y$ , под которым выступают показатели объемов налоговых льгот в региональном разрезе. Исходные данные сформированы на основании данных Росстата и ФНС России за 2022 год. Выбор данного временного периода обоснован тем, что ряд показателей Росстата за 2023 год на момент реализации расчетов отсутствовал. Также важно отметить, что в подмножестве  $y$  использованы только льготы, предоставляемые юридическим лицам, так как формы отчетности 1–ДДК и 5–НДФЛ по налогу на доходы физических лиц не

представляются в разрезе субъектов Российской Федерации. Содержание подмножеств представлено в таблице 2.8.

Таблица 2.8 – Содержание подмножеств при построении моделей канонической корреляции

Подмножество x (показатели человеческого капитала)	Подмножество y (объемы налоговых льгот)
Элемент «образование»	
1 Численность преподавателей (образовательные программы среднего профессионального образования) на 10 000 чел., чел.	1 Средний размер льготы по ст. 149.2.5 НК РФ на одного налогоплательщика, тыс. руб.
2 Численность студентов, обучающихся по программам подготовки рабочих, служащих на 10 000 чел., чел.	2 Средний размер льготы по ст. 149.2.4 НК РФ на одного налогоплательщика, тыс. руб.
3 Численность профессорско–преподавательского состава в ВУЗах на 10 000 чел., чел.	3 Средний размер льготы по ст. 149.3.16 НК РФ на одного налогоплательщика, тыс. руб.
4 Численность студентов на 10 000 чел., чел.	4 Средний размер льготы по налогу на прибыль организаций на одну образовательную организацию налогоплательщика, тыс. руб.
5 Доля выпустившихся студентов, процент	
Элемент «здоровье»	
1 Заболеваемость на 1000 человек населения, процент	1 Средний размер льготы по ст. 149.2.2 НК РФ на одного налогоплательщика, тыс. руб.
2 Численность врачей всех специальностей на 10000 чел., чел.	2 Средний размер льготы по ст. 149.2.1 НК РФ на одного налогоплательщика, тыс. руб.
3 Численность среднего медицинского персонала, на 10000 чел., чел.	3 Средний размер льготы по налогу на прибыль организаций на одну медицинскую организацию налогоплательщика, тыс. руб.
4 Численность населения на одну больничную койку, чел.	
5 Мощность амбулаторно–поликлинических организаций на 10000 чел., посещений в смену	
Элемент «качество жизни»	
1 Объем жилищных кредитов, предоставленных физическим лицам на 10 000 чел., млн руб.	1 Средний размер льготы по ст. 149.3.22 НК РФ на одного налогоплательщика, тыс. руб.
2 Общая площадь жилых помещений, приходящаяся в среднем на одного жителя, кв. м	2 Средний размер льготы по ст. 149.2.10 НК РФ на одного налогоплательщика, тыс. руб.
1 Доля расходов домохозяйств на организацию отдыха и культурные мероприятия, процент	1 Средний размер льготы по ст. 149.2.20 НК РФ на одного налогоплательщика, тыс. руб.
2 Число посещений музеев на 1000 чел., раз	2 Средний размер льготы по ст. 149.3.13 НК РФ на одного налогоплательщика, тыс. руб.

Источник: составлено автором.

В ходе данного этапа была проведена стандартизация данных по регионам России для возможности корректного сравнения значений наблюдений и избежания «эффекта масштаба». Результаты построения канонической корреляции по элементу человеческого капитала «Образование» представлены на рисунке 2.5.

	No. of vars.	Variance extracted	Total redundancy given the other set
Left set:	5	81,584849639%	10,792099992%
Right set:	4	100,00000000%	9,277216490%

Источник: составлено автором.

Рисунок 2.5 – Каноническая корреляция по элементу «образование»

Построенная модель по элементу «образование» оказалась незначима на пятипроцентном уровне, что говорит об отсутствии взаимосвязи между показателями развития человеческого капитала и налоговыми льготами, предоставляемыми организациям инфраструктуры. Это подтверждает выдвинутый ранее тезис о том, что эффект отмены НДС часто «не доводится» до конечных потребителей, а бенефициарами в данном случае выступают юридические лица, оказывающие соответствующие услуги [144]. Принимая во внимание отмеченный в параграфе 2.1 тезис об ограниченности доходов физических лиц, наиболее эффективным источником инвестиций в человеческий капитал представляется бизнес, налоговая поддержка которого практически не представлена.

Результаты канонической корреляции по элементу человеческого капитала «здоровье» представлены на рисунке 2.6.

	No. of vars.	Variance extracted	Total redundancy given the other set
Left set:	5	50,336483589%	5,618948954%
Right set:	3	100,00000000%	13,740561294%

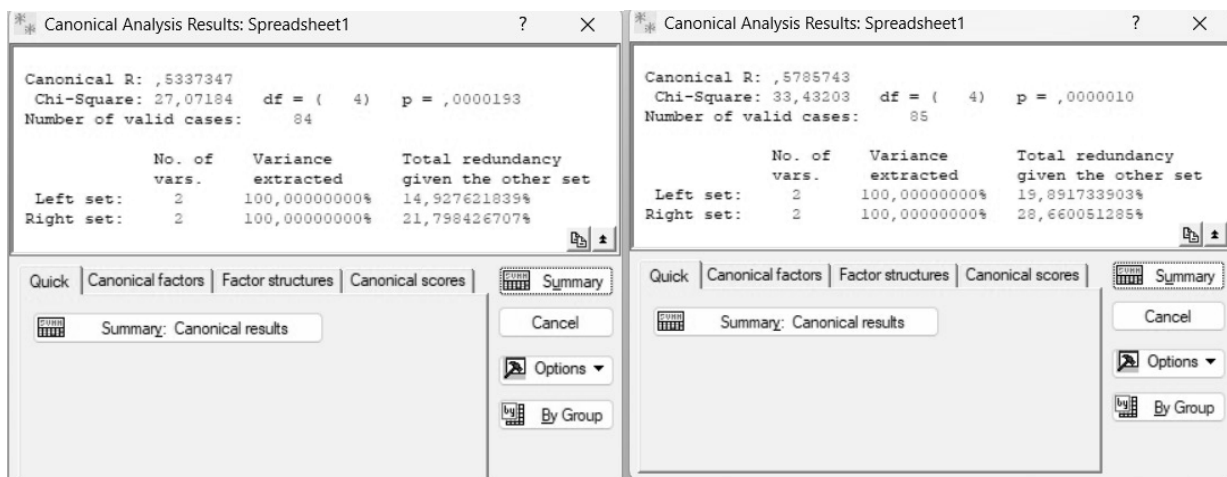
Источник: составлено автором.

Рисунок 2.6 – Каноническая корреляция по элементу «здоровье»

Построенная модель по элементу «здоровье» оказалась значима на

пятипроцентном уровне по критерию Хи-квадрат, это говорит о наличии взаимосвязи между показателями развития человеческого капитала и налоговыми льготами, предоставляемыми организациям инфраструктуры в области здравоохранения. Однако выявленная связь является слабой (коэффициент канонической корреляции 0,44) при достаточно низких значениях индексов избыточности (5,6% и 13,7%). При этом индекс избыточности для первого множества говорит о том, что показатели человеческого капитала по элементу «здоровье» объясняют только 5,6% изменчивости налоговых льгот, в то время как налоговые льготы объясняют 13% вариации показателей человеческого капитала. Данный вывод косвенно подтверждает тезис о большей значимости прямой социальной и финансово-бюджетной поддержке развития данной составляющей человеческого капитала. Налоги выступают лишь косвенным инструментом поддержки. Вместе с тем, принимая во внимание значимость здоровья для обеспечения экстенсивного развития человеческого капитала (поддержания его текущего состояния), представляется актуальным расширение сферы использования налоговых вычетов, которые позволяют гражданам компенсировать часть расходов в условиях постоянного удорожания стоимости медицинских услуг и препаратов.

Результаты канонической корреляции по элементу человеческого капитала «качество жизни» представлены на рисунке 2.7. В связи с тем, что качество жизни включает в себя несколько существенно различающихся характеристик, при оценке построено две модели канонической корреляции (по показателям жилищных условий и показателям культуры). Построенные модели по элементу «качество жизни» оказались значимы на пятипроцентном уровне, это говорит о наличии взаимосвязи между показателями развития человеческого капитала и налоговыми льготами, предоставляемыми организациям инфраструктуры в области жилья и культуры.



Источник: составлено автором.

Рисунок 2.7 – Каноническая корреляция по элементу «качество жизни» (жизненные условия – справа, культура – слева)

Выявленная связь налогов с показателями жилищных условий является средней (коэффициент канонической корреляции 0,58). При этом индекс избыточности для первого множества говорит о том, что показатели человеческого капитала по элементу «качество жизни» (жилье) объясняют 19,9% изменчивости налоговых льгот, в то время как налоговые льготы объясняют 29,7% вариации показателей человеческого капитала. Выявленная связь налогов с показателями культуры также является средней (коэффициент канонической корреляции 0,53). При этом индекс избыточности для первого множества говорит о том, что показатели человеческого капитала по элементу «качество жизни» (культура) объясняют 14,9% изменчивости налоговых льгот, в то время как налоговые льготы объясняют 21,8% вариации показателей человеческого капитала. Таким образом, налоговые льготы, стимулирующие повышение качества жизни, оказывают наиболее сильный эффект на развитие человеческого капитала, а потому в наименьшей степени нуждаются в трансформации и доработке.

Стоит отметить, что в рамках исследования не выделялся чистый эффект налоговых льгот, поэтому выявленные результаты этапов 2 и 3 отражают воздействие налоговых факторов на фоне применения иных мер государственной финансовой поддержки развития человеческого капитала.

*Этап 4. Макроэкономическая оценка влияния налогового стимулирования на человеческий капитал как национальный ресурс.*

Оценить эффективность мероприятий по налоговому стимулированию развития человеческого капитала на макроуровне (с позиции выполнения национальных целей и задач) можно на основе теории человеческого капитала и государственных финансов.

Как было доказано ранее, согласно теории человеческого капитала инвестиции в образование, обучение, здравоохранение и другие области, которые улучшают индивидуальные способности людей, приводят к повышению производительности труда и экономическому росту. Человеческий капитал представляет собой навыки, знания и опыт, которыми обладает человек или население, рассматриваемые с точки зрения их ценности для организации или страны. Налоговые преференции играют важную роль в стимулировании развития человеческого капитала, поощряя инвестиции в образование, обучение и развитие человеческих навыков. Правильно разработанная налоговая политика позволит снизить стоимость инвестиций в человеческий капитал, сделав их более привлекательными для частных лиц и предприятий. При этом важно, чтобы такие меры не создавали избыточной нагрузки на бюджет.

Макроэкономическую эффективность мероприятий по налоговому стимулированию развития человеческого капитала можно оценить с помощью следующей принципиальной модели [44]:

1) Взаимосвязь между государственными инвестициями за счет различных налоговых стимулов и увеличением человеческого капитала можно смоделировать с помощью производственной функции (функции полезности) Кобба–Дугласа по следующей формуле (1)

$$Y_t = A \times L^\alpha \times K^\beta \times H_t^\gamma, \quad (1)$$

где  $Y$  – размер валового внутреннего продукта (ВВП в млн долл. США по данным Всемирного банка – ВБ (NY.GDP.MKTR.CD));  
 $A$  – технологический коэффициент масштабирования, отражающий влияние на объем выпуска совокупной производительности факторов производства за счет технического прогресса и других факторов;  
 $L$  – затраты труда (определяется по формуле 2 ниже);  
 $K$  – затраты физического капитала (валовое накопление основного капитала в долл. США по данным Всемирного банка (NE.GDI.TOTL.CD));  
 $H$  – человеческий капитал;  
 $\alpha$ ,  $\beta$  и  $\gamma$  – эластичности выпуска труда, капитала и человеческого капитала соответственно;  
 $t$  – год.

1.1 Для целей факторного анализа влияния изменений в уровне квалификации показатель рабочей силы ( $L$ ) необходимо представить в следующей формуле (2)

$$L = L_{total} \times (LF_{inter} + LF_{adv}), \quad (2)$$

где  $L_{total}$  – совокупный показатель рабочей силы по данным Всемирного банка (SL.TLF.TOTL.IN);  
 $LF_{inter}$  – доля рабочей силы со средним профессиональным образованием в процентах от общей численности трудоспособного населения, по данным Росстата;  
 $LF_{adv}$  – доля рабочей силы с высшим образованием в процентах от общей численности трудоспособного населения, по данным Росстата.

Аналитические данные для расчета указанных показателей приведены в таблице 2.9.

Таблица 2.9 – Расчет основным элементов формулы Кобба–Дугласа

Год	ВВП (в постоянных ценах 2015 года, млн долл. США)	Показатели для расчета затрат труда			Затраты труда, тыс. чел.	Валовое накопление основного капитала (в постоянных ценах 2015 года, млн долл. США)
		Рабочая сила с высшим образованием (процент от общей численности трудоспособного населения), в процентах	Рабочая сила со средним профессиональным образованием (процент от общей численности трудоспособного населения), в процентах	Рабочая сила, тыс. чел.		
		$Y$	$LF_{adv}$	$LF_{inter}$		
2006	1 137 230	25,60	43,60	74 391	51 479	224 304
2007	1 233 894	27,80	43,50	75 369	53 738	271 408
2008	1 298 056	27,90	45,80	75 918	55 952	300 177
2009	1 196 808	28,90	46,20	75 95	57 041	256 951
2010	1 250 664	28,90	46,80	75 870	57 434	272 112
2011	1 304 443	29,50	46,40	76 104	57 763	296 874
2012	1 356 935	30,40	45,70	76 005	57 840	315 270
2013	1 380 755	31,70	44,30	75 772	57 586	321 310
2014	1 390 921	32,20	44,80	75 646	58 247	314 444
2015	1 363 482	33,00	45,00	75 405	58 816	281 035
2016	1 366 123	33,50	45,10	75 532	59 368	284 571
2017	1 391 066	34,20	44,80	75 022	59 267	297 823
2018	1 430 116	34,20	45,00	74 976	59 381	299 655
2019	1 461 551	34,20	45,00	74 132	58 713	302 552
2020	1 422 767	35,40	44,80	73 659	59 075	290 369
2021	1 502 645	34,70	45,30	74 031	59 225	316 662
2022	1 471 545	34,80	45,50	73 799	59 260	327 152
2023	1 524 520	35,40	45,50	72 408	58 578	355 942

Источник: составлено автором по данным Росстата [97].

Корреляционная матрица оценки влияния отдельных элементов на увеличение ВВП страны показана в таблице 2.10.

Таблица 2.10 – Корреляционная матрица оценки влияния отдельных элементов затрат труда и физического капитала на увеличение ВВП страны

Показатель	$Y$	$LF_{adv}$	$LF_{inter}$	$L$	$K$
$Y$	1	–	–	–	–
$LF_{adv}$	0,93	1	–	–	–
$LF_{inter}$	0,08	0,04	1	–	–
$L$	0,80	0,87	0,43	1	–
$K$	0,86	0,67	0,22	0,65	1

Источник: составлено автором.

Расчеты показывают, что рабочая сила со средним профессиональным

образованием не оказывает статистически значимого влияния на формирование ВВП (0,08), в отличие от рабочей силы с высшим образованием. По этой причине убираем из расчетов показатель рабочей силы со средним образованием по формуле (3)

$$L = L_{total} \times LF_{adv}. \quad (3)$$

1.2 Показатель человеческого капитала можно представить в двух плоскостях: во–первых, «человеческий капитал, основанный на образовании и навыках; во–вторых, человеческий капитал, основанный на опыте и здоровье. В обоих случаях человеческий капитал ( $H$ ) развивается за счет инвестиций в образование, здравоохранение, НИОКР и так далее» [48]. Соответственно, величину человеческого капитала в любой момент времени  $t$  можно представить как функцию его первоначального значения ( $H_0$ ) и прироста за счет налоговых стимулов по формуле (4)

$$H_t = H_0 \times (1 + g_H), \quad (4)$$

где  $H_t$  – величина человеческого капитала в момент времени  $t$ , характеризующая уровень образования, навыков рабочей силы, индекса производительности, расходов на обучение и так далее;

$H_0$  – начальный уровень развития человеческого капитала;

$g_H$  – темпы прироста объема налоговых стимулов.

Иными словами, «человеческий капитал, основанный на опыте и здоровье, использовании предпринимательских навыков и высоком качестве жизни, можно смоделировать как комбинацию уровней опыта работы рабочей силы, ее здоровья, предпринимательских навыков и показателей, отражающих качество жизни» [48], таблица 2.9, формула (5)

$$H_t = H_{exp} \times (1 + g_{exp}) \times H_{health} \times (1 + g_{health}) \times H_{business} \times (1 + g_{business}) \times H_{quality} \times (1 + g_{quality}), \quad (5)$$

где  $H_{exp}$  – уровень занятости населения в возрасте 15–72 лет, по данным Росстата;

$H_{health}$  – заболеваемость населения по основным классам болезней, по данным Росстата;

$H_{business}$  – доля дохода от самостоятельной занятости, по данным Росстата;

$H_{quality}$  – интегральный показатель, включающий объем предоставленных жилищных кредитов и долю расходов домохозяйств на организацию отдыха и культурные мероприятия, по данным Росстата;

$g_{exp}$ ,  $g_{health}$ ,  $g_{business}$ ,  $g_{quality}$  – темпы прироста объема налоговых стимулов по элементам образование, здоровье, предпринимательская активность и качество жизни (определены по данным 3 этапа исследования).

Таблица 2.11 – Аналитические данные для оценки влияния человеческого капитала на увеличение ВВП страны

Год	Показатели для расчета человеческого капитала					Интегральный показатель человеческого капитала
	Уровень занятости населения в возрасте 15–72 лет, в процентах	Заболеваемость населения по основным классам болезней (на 1000 человек населения), чел.	Доля дохода от самостоятельной занятости, в процентах	Предоставленных жилищных кредитов, млн руб.	Расходы домохозяйств на отдых и культурные мероприятия, в процентах	
	$H_{exp}$	$H_{health}$	$H_{business}$	$H_{quality1}$	$H_{quality2}$	
1	2	3	4	5	6	7
2006	61,70	760,9	11,2	263561,0	6,4	8869352006
2007	63,10	767,3	10,0	556489,0	6,4	17243726088
2008	63,20	767,7	10,2	655808	7,7	24990573690
2009	62,00	797,5	9,5	152501	7,3	5229275684
2010	62,70	780,0	8,9	380061	6,8	11249011729
2011	63,90	796,6	8,9	716944	6,8	22086419369
2012	64,90	792,9	9,4	1031992	6,9	34444222790

Продолжение таблицы 2.11

1	2	3	4	5	6	7
2013	64,80	797,8	7,9	1353926	7,2	39812876235
2014	65,30	790,9	7,6	1764126	7,1	49162764791
2015	65,30	775,2	5,7	1161663	6,7	22457259665
2016	65,60	781,6	6,3	1473467	6,7	31889239043
2017	65,40	774,5	5,1	2021946	6,9	36040266191
2018	65,40	776,9	5,2	2672181	7,7	54362924294
2019	64,70	774,3	6,6	2565263	8,4	71247340653
2020	63,40	753,5	4,7	3884396	5,8	50585012804
2021	64,60	849,2	5,5	5054464	5,9	89977166449
2022	65,20	889,1	5,8	4116469	5,2	71970478873
2023	66,30	822,1	5,7	6993459	5,9	128191263895

Источник: составлено автором по данным Росстата [97], Минфина [95], ФНС России [96].

Корреляционная матрица выбранных показателей расчета человеческого капитала и ВВП страны приведена в таблице 2.12.

Таблица 2.12 – Корреляционная матрица оценки влияния отдельных элементов человеческого капитала на увеличение ВВП страны

Показатель	$Y$	$H_{exp}$	$H_{health}$	$H_{business}$	$H_{quality1}$	$H_{quality2}$
$Y$	1	–	–	–	–	–
$H_{exp}$	0,83	1	–	–	–	–
$H_{health}$	0,50	1,00	–	–	–	–
$H_{business}$	–0,84	0,36	1,00	–	–	–
$H_{quality1}$	0,85	–0,72	–0,28	1,00	–	–
$H_{quality2}$	–0,19	0,58	0,55	–0,71	0,17	1,00
$H_t$	0,88	–0,07	–0,53	0,25	0,06	–0,49

Источник: составлено автором.

Расчеты показывают, что расходы домохозяйств на организацию отдыха и культурные мероприятия не оказывает статистически значимого влияния на формирование ВВП (–0,19), поэтому данный показатель исключен при построении модели.

2) Функция Кобба–Дугласа является нелинейной, поэтому для расчета эластичности выпуска труда ( $\alpha$ ), капитала ( $\beta$ ) и человеческого капитала ( $\gamma$ ) ее необходимо логарифмировать для установления регрессии на основе эмпирических данных, таблица 2.13, формула (6)

$$\ln(Y) = c + \alpha \ln(L) + \beta \ln(K) + \gamma \ln(H) + \epsilon, \quad (6)$$

где  $\ln(Y)$  – логарифм объема производства в стране (размер ВВП);

$\ln(L)$ ,  $\ln(K)$ ,  $\ln(H)$  – логарифмы труда, капитала и человеческого капитала соответственно;

$c = \ln(A)$  – свободный член, представляющий совокупную производительность факторов;

$\epsilon$  – свободный член.

Таблица 2.13 – Результаты логарифмирования функции Кобба–Дугласа

Год	ln(Y)	ln(L)	ln(K)	ln(H)	Год	ln(Y)	ln(L)	ln(K)	ln(H)
2006	27,76	16,76	26,14	21,05	2015	27,94	17,03	26,36	21,93
2007	27,84	16,86	26,33	21,71	2016	27,94	17,05	26,37	22,28
2008	27,89	16,87	26,43	21,90	2017	27,96	17,06	26,42	22,38
2009	27,81	16,90	26,27	20,39	2018	27,99	17,06	26,43	22,68
2010	27,85	16,90	26,33	21,23	2019	28,01	17,05	26,44	22,86
2011	27,90	16,93	26,42	21,90	2020	27,98	17,08	26,39	22,89
2012	27,94	16,96	26,48	22,33	2021	28,04	17,06	26,48	23,45
2013	27,95	16,99	26,50	22,43	2022	28,02	17,06	26,51	23,35
2014	27,96	17,01	26,47	22,66	2023	28,05	17,06	26,60	23,80

Источник: составлено автором.

Регрессионный анализ позволит оценить  $\alpha$ ,  $\beta$  и  $\gamma$  – эластичности выпуска труда, капитала и человеческого капитала соответственно, его результаты приведены в таблице 2.14.

Таблица 2.14 – Результаты регрессионного анализа элементов функции Кобба–Дугласа

Показатель	Значение	Показатель	Значение	Показатель	Значение		
Множественный R	0,992	Регрессия	0,107	–	Коэффициенты	Стандартная ошибка	P–Значение
R–квадрат	0,985	Остаток	0,002	Y–пересечение	16,64	1,26	0,000
Нормированный R–квадрат	0,982	Итого	0,109	Переменная ln(L)	0,38	0,05	0,000
Стандартная ошибка	0,011	Значимость F	0,000	Переменная ln(K)	0,15	0,05	0,006
Наблюдения	18	F	304,2	Переменная ln(H)	0,04	0,01	0,000

Источник: составлено автором.

Построенное уравнение регрессии объясняет изменение

результативного показателя  $Y$  на 98,5%. Остальные 1,5% приходятся на случайные факторы и факторы, не включенные в модель. Значимость  $F$   $0,000 < 0,05$ , то есть представленная модель является статистически значимой. Наблюдаемое значение оказалось выше критического ( $304,2 > 3,3$ ), при этом значимы отдельные ее параметры (по показателю  $P$ -Значение).

Таким образом,  $c = 16,63897$ ;  $\alpha = 0,376189$ ,  $\beta = 0,151237$ ,  $\gamma = 0,041008$ .

Уравнение множественной регрессии приобретет вид формулы (7)

$$\ln(Y) = 16,64 + 0,38 \times \ln(L) + 0,15 \times \ln(K) + 0,04 \times \ln(H). \quad (7)$$

Если сумма эластичностей ( $\alpha + \beta + \gamma$ ) равна 1, то функция демонстрирует постоянную отдачу от масштаба. Если же сумма больше или меньше 1, то она отражает увеличивающуюся или уменьшающуюся отдачу от масштаба соответственно. В данном случае она равна 0,57, что означает уменьшающуюся отдачу от масштаба.

3) Влияние налоговых стимулов ( $Tax_t$ ) на инвестиции в человеческий капитал измеряется их эластичностью ( $e_H$ ). Эластичность инвестиций в человеческий капитал ( $e_H$ ) показывает, насколько увеличиваются инвестиции в человеческий капитал ( $H_t$ ) при изменении налогового стимула на 1%. Например, если с увеличением налогового кредита на 10% компании в среднем увеличивают свои расходы на обучение сотрудников на 5%, то эластичность инвестиций ( $e_H$ ) равна 0,5 [44]. Эластичность инвестиций в человеческий капитал ( $e_H$ ) определяется по следующей формуле (8)

$$e_H = \frac{\% \text{ изменения инвестиций в человеческий капитал } (\Delta H_t / H_t)}{\% \text{ изменения в налоговом стимуле } (\Delta Tax / Tax)}. \quad (8)$$

«Оценить эластичность инвестиций в человеческий капитал ( $e_H$ ) можно с помощью эконометрического анализа с использованием регрессионных моделей» [44]. Для этой цели используются данные об инвестициях в

человеческий капитал (например, расходы организаций на обучение сотрудников) до и после введения налоговых стимулов, а также данные об их размере и структуре (например, налоговые кредиты, вычеты, субсидии). Для эмпирической оценки эластичности используется двойная логарифмическая модель регрессии, таблица 2.15, формула (9)

$$\ln(H_t) = \alpha + \beta \times \ln(Tax_t). \quad (9)$$

Таблица 2.15 – Результаты логарифмирования данных о налоговом стимулировании человеческого капитала

Год	$\ln(H_t)$	$\ln(Tax_t)$	Год	$\ln(H_t)$	$\ln(Tax_t)$
2006	21,05	18,52	2015	21,93	19,86
2007	21,71	18,51	2016	22,28	19,88
2008	21,90	18,63	2017	22,38	19,93
2009	20,39	18,57	2018	22,68	20,12
2010	21,23	19,06	2019	22,86	20,23
2011	21,90	19,37	2020	22,89	20,28
2012	22,33	19,49	2021	23,45	20,54
2013	22,43	19,57	2022	23,35	20,64
2014	22,66	19,75	2023	23,80	20,67

Источник: составлено автором.

Регрессионный анализ позволит оценить эластичность инвестиций в человеческий капитал, его результаты приведены в таблице 2.16.

Таблица 2.16 – Регрессионная статистика налогового стимулирования человеческого капитала

Показатель	Значение	Показатель	Значение	Показатель	Значение		
Множественный R	0,896	Регрессия	10,28	–	Коэффициенты	Стандартная ошибка	P–Значение
R–квадрат	0,804	Остаток	2,51	Y–пересечение	1,516	2,57	0,563
Нормированный R–квадрат	0,791	Итого	12,79	Переменная $\ln(Tax_t)$	1,057	0,13	0,000
Стандартная ошибка	0,396	Значимость F	0,000	–	–	–	–
Наблюдения	18	F	65,44	–	–	–	–

Источник: составлено автором.

Построенное уравнение регрессии объясняет изменение результативного показателя  $H_t$  на 80,4%. Остальные 19,6% приходятся на случайные факторы и факторы, не включенные в модель. Значимость F

$0,000 < 0,05$ , то есть представленная модель является статистически значимой. Наблюдаемое значение оказалось выше критического ( $65,44 > 4,49$ ), при этом значимы отдельные параметры модели (по показателю Р–Значение, незначимость условного начала допустима). Таким образом,  $\alpha = 1,516276$ ,  $\beta = 1,057458$ .

Уравнение множественной регрессии приобретет вид по формуле (10)

$$\ln(H_t) = 1,516 + 1,057 \times \ln(Tax_t), \quad (10)$$

где  $e_H = 1,057$  означает, что увеличение налоговых льгот на 1% приводит к увеличению человеческого капитала примерно на 1,057% ( $H_t$ ). Поскольку процент изменчивости менее 11% (норматив определен по данным зарубежных исследований [15]), это указывает на низкую чувствительность человеческого капитала к изменениям налоговых льгот.

В данном контексте необходима трансформация налоговых стимулов развития человеческого капитала на более эластичные. Например, налоговые кредиты, напрямую снижающие сумму уплачиваемого налога, обладают более высокой эластичностью, чем налоговые вычеты.

4) Вклад налоговых стимулов в развитие человеческого капитала ( $\Delta H_{tax}$ ) можно определить по формуле (11)

$$\Delta H_{tax} = e_H \times \frac{Tax_t}{Tax_{t-1}} \times H_t. \quad (11)$$

Используя производственную функцию Кобба–Дугласа, можно рассчитать изменение ВВП из-за изменения налоговых стимулов ( $\Delta Y_{tax}$ ) по формуле (12)

$$\Delta Y_{tax} = \gamma \times Y_t \times \frac{\Delta H_{tax}}{H_t}. \quad (12)$$

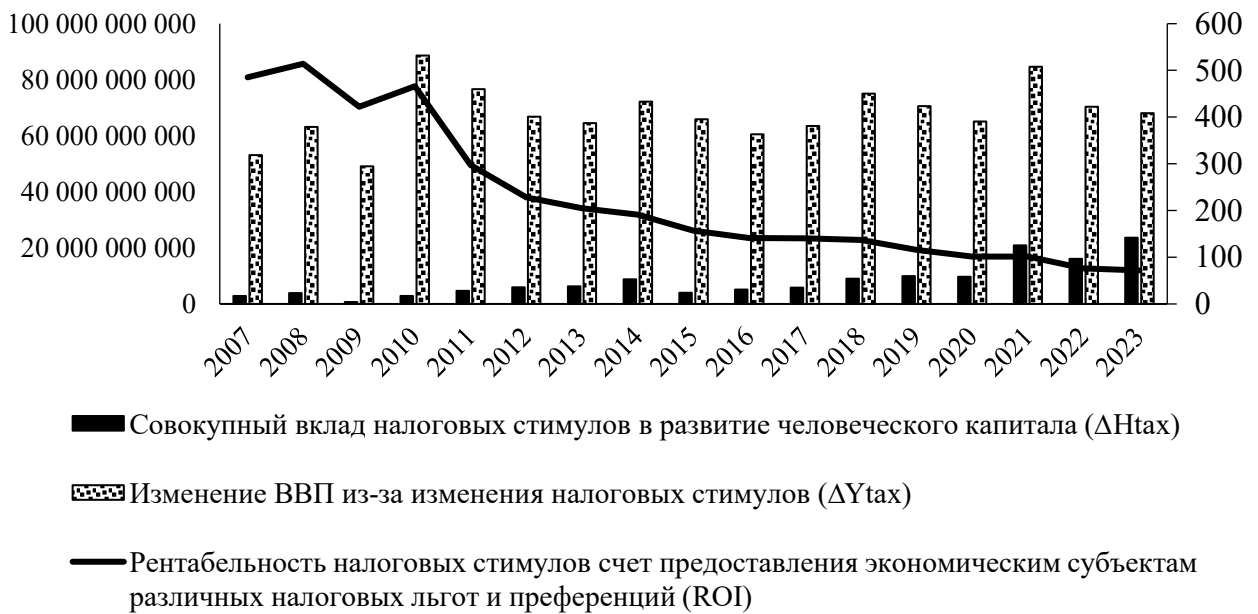
Оценить рентабельность налоговых стимулов (ROI) предлагается по

формуле (13)

$$ROI = \frac{\Delta Y_{tax}}{Tax}, \quad (13)$$

где  $ROI$  – рентабельность налоговых стимулов за счет предоставления экономическим субъектам различных налоговых льгот и преференций.

Для удобства визуализации результаты расчетов представлены в графическом виде, показано на рисунке 2.8.



В тыс. рублях за 2006–2023 гг.

Источник: составлено автором по данным Росстата и ФНС России (формы 1–ДДК, 5–НДФЛ, 5–П, 1–НДС, 5–УСН, 1–ПАТЕНТ) [96].

Рисунок 2.8 – Вклад налоговых стимулов в развитие человеческого капитала в 2006–2023 годы

Как можно отметить по данным рисунка 2.8 на фоне увеличения объемов предоставленных налоговых льгот в Российской Федерации наблюдается сокращение отдачи от их использования (через показатель ROI), которая за период 2006–2023 годов сократилась в 6,8 раза. Таким образом, применяемые сегодня в России налоговые льготы не приносят ожидаемого

макроэкономического эффекта в контексте обеспечения экономического роста за счет повышения уровня и качества человеческого капитала страны. Данное обстоятельство подтверждает необходимость трансформации налоговых инструментов развития человеческого капитала. Сопоставляя результаты проведенных четырех этапов анализа, следует выделить приоритетные направления совершенствования налоговых льгот:

1) изменение подходов к поддержке физических лиц по направлению образование и здравоохранение, что обосновано приоритетным характером влияния данных элементов человеческого капитала на обеспечение экономического роста и низким эффектом от применения налоговых льгот;

2) расширение налогового стимулирования бизнеса в контексте возможностей налогового учета расходов на инвестиции в сотрудников (как потенциальных, так и работающих), обусловлено тем, что инвестиции физических лиц ограничены размерами доходов населения, а стимулирующие эффекты организаций инфраструктуры развития человеческого капитала не «доходят» до конечных бенефициаров (граждан).

### **2.3 Проблемы применения инструментов налогового стимулирования развития человеческого капитала в России**

Использование инструментов налогового стимулирования развития человеческого капитала сопряжено с рядом методологических проблем, корнящихся в сложностях разработки, практического применения и последующей оценки эффективности налоговых преференций.

Автором сформирована следующая классификация проблем применения инструментов налогового стимулирования развития человеческого капитала, представлено на рисунке 2.9.



Источник: составлено автором.

Рисунок 2.9 – Классификация проблем применения налоговых инструментов стимулирования человеческого капитала

### 1) Экономические проблемы.

Первая группа проблем связана с экономическими сложностями таргетирования инструментов налогового стимулирования развития человеческого капитала. Все отрасли экономики со временем развиваются, а развитие новых технологий и практик меняет спрос на определенные навыки.

Как уже отмечалось, по мере развития цифровой экономики концепция человеческого капитала выходит за рамки образовательных достижений и атрибутов, связанных с трудом, и охватывает цифровое мышление и компетенции. Налоговые стимулы, не адаптированные к этим разнообразным потребностям, неспособны эффективно поддерживать развитие

соответствующих навыков [100; 108]. Различные отрасли экономики требуют разных наборов навыков и уровней подготовки. Например, в технологическом секторе востребованы передовые технические навыки, а для здравоохранения нужна специализированная медицинская подготовка.

«Действующие в России инструменты налогового стимулирования развития человеческого капитала не адаптированы к условиям четвертой промышленной революции, не поощряют инвестиции в развитие человеческих навыков в сферах новых технологий – искусственного интеллекта, интернета вещей и других технологий индустрии 4.0. В России отсутствуют налоговые инструменты, подобные налоговому кредиту «Обучение 4.0» (Formazione 4.0) в Италии, налоговому кредиту для повышения производительности труда и инноваций (Productivity and Innovation Credit) в Сингапуре, налоговому кредиту на обучение менеджеров (Crédit d'Impôt Formation du Dirigeant) во Франции. Не предоставляются налоговые льготы и преференции компаниям, инвестирующим в образование и переподготовку сотрудников, чтобы они могли работать с особенностями применения этих новых технологий в своей отрасли и обеспечивать конкурентоспособность в условиях четвертой промышленной революции, использовать экологически чистые технологии и производства, уменьшающие негативное воздействие на окружающую среду.

В то же время привлечение с помощью налоговых стимулов чрезмерных инвестиций в конкретные области, такие как наука, технологии, инжиниринг, математика (за рубежом их объединяют под сокращением STEM), игнорируя при этом другие важные отрасли, может, в конечном счете, привести к переизбытку в них рабочей силы, что впоследствии выльется в будущем в неполную занятость или безработицу среди людей, обладающих навыками в перенасыщенных областях. В России достаточно активно используются налоговые инструменты стимулирования ИТ-сектора: пониженная ставка налога на прибыль организаций в 3% (с середины 2022 года до конца 2024 года была обнулена, а в 2025–2030 годах составляет

5%), пониженные тарифы страховых взносов 7,6%» [45]. Минфин России оценил выпадающие в 2022–2024 годах доходы от применения налоговых льгот в отношении аккредитованных IT–компаний в 10 млрд руб. по налогу на прибыль организаций и в 250 млрд руб. по страховым взносам [20]. При этом по данным портала «Эксперт» сегодня на рынке сформировано 10 резюме на 1 IT–вакансию [61], то есть наблюдается риск перенасыщения отрасли.

Для устойчивости к рыночным колебаниям и экономическим потрясениям важно поощрение диверсификации экономики. Налоговые стимулы, излишне сосредоточенные на узком числе ключевых секторов, могут препятствовать диверсификации, делая экономику уязвимой для спадов в конкретных секторах, а также подрывая всестороннее развитие рабочей силы. Так, «сельскохозяйственный сектор имеет решающее значение для продовольственной безопасности страны, а нехватка квалифицированных рабочих в нем негативно сказывается на производстве продуктов питания и устойчивости экономики в целом. По сравнению со столь активным налоговым стимулированием IT–сферы, недостаток рабочих специальностей налоговыми стимулами также никак не корректируется, что влечет перекос стимулирования на макроуровне» [45].

В связи с этим отдельно следует отметить важность налогового стимулирования развития человеческого капитала в отраслях, имеющих решающее значение для общей экономической стабильности и социального благополучия, таких как использование возобновляемых источников энергии и управление окружающей средой. Если они не получают адекватной поддержки посредством налоговых стимулов, это будет препятствовать развитию в них человеческого капитала и выльется в дисбаланс в развитии навыков во всей экономике, в результате чего в отдельных секторах экономики возникнет нехватка квалифицированных кадров. «В России отсутствуют налоговые стимулы как для ESG–проектов в целом, так и для развития человеческого капитала в этой сфере, поэтому из-за отсутствия

поддержки со стороны государства бизнес сталкивается с множеством проблем при внедрении принципов устойчивого развития» [45].

Следует отметить, что, несмотря на необходимость учета отраслевых потребностей в кадрах, предоставление отраслевых налоговых стимулов развития человеческого капитала нецелесообразно, так как это приведет к излишнему дроблению налоговых льгот. Решение этой проблемы может быть найдено путем предоставления горизонтальной налоговой льготы для работодателей (то есть общей, не отраслевой), которые сами (на основании потребности отрасли) будут осуществлять инвестиции в человеческий капитал.

«Налоговые инструменты должны быть направлены на поощрение бизнеса к инвестициям в инновации и технологии, чтобы обеспечить конкурентоспособность и экономический рост. Однако на практике видно недостаточное вовлечение бизнеса в инновационное производство, обеспеченное высококвалифицированными специалистами, что ограничивает экономический рост. Существующие налоговые преференции в основном сконцентрированы вокруг самих расходов на НИОКР (материальных расходов, амортизационной премии, расходов на консультационные услуги, потребленные в рамках конкретной НИОКР) и в меньшей степени нацелены на реализующие их кадры. К расходам на НИОКР могут быть отнесены и расходы на оплату труда, если прослеживается их связь с конкретной НИОКР (пп. 2 п. 2 ст. 262 НК РФ). Однако возможность отнесения к расходам на НИОКР затрат на повышение квалификации сотрудников, непосредственно участвующих в их реализации отсутствует. Внесение соответствующих поправок в налоговое законодательство позитивно сказалось бы на стимулировании перечневых НИОКР, затраты по которым могут быть учтены в составе расходов с коэффициентом 2» [45].

Безусловно, финансовые ресурсы, выделяемые на налоговые льготы, представляют собой альтернативные издержки, то есть эти средства можно было бы использовать для прямых инвестиций в программы

государственного образования и профессионального обучения, которые могли бы принести немедленные и более измеримые выгоды. По этой причине для налоговых стимулов важна высокая отдача (как было отмечено в этапе 4 параграфа 2.2, коэффициент эластичности налоговых льгот должен превышать 11%). «Прямые государственные расходы на инфраструктуру, подготовку учителей или программы стипендий дают более высокую отдачу от развития человеческого капитала по сравнению с косвенными выгодами от налоговых льгот для отдельных отраслей. В реальности налоговые стимулы, напротив, нередко нацелены на инвестиции в навыки с низким спросом на рынке труда, заставляя отдельных лиц и целые предприятия тратить ресурсы на образование и обучение работников, которые не приносят значительной отдачи с точки зрения возможностей трудоустройства или экономической производительности. Так, например, сумма льгот и преференций в части элемента «образование» по бюджетобразующим налогам (НДС, НДФЛ и налог на прибыль организаций) приводит к средним выпадающим доходам бюджета в размере 971 млрд руб. за период с 2021 года по 2023 год, при прямой государственной поддержке в 3 556 млрд руб. за соответствующий период; в части здравоохранения сумма льгот и преференций приводит к средним выпадающим доходам бюджета в размере 1 990 млрд руб. за период с 2021 года по 2023 год, при прямой государственной поддержке в 4 639 млрд руб. за соответствующий период.

Одним из ключевых блоков проблем в составе экономических сложностей таргетирования налоговых инструментов развития человеческого капитала является общая ограниченность бюджетов всех уровней бюджетной системы Российской Федерации и возможностей по его сокращению из-за предоставления налоговых стимулов» [45]. Налоговые льготы снижают налоговые поступления в бюджет, а значительное сокращение доходов влияет на способность государства финансировать другие важные статьи государственных расходов, такие как оборона государства, здравоохранение, инфраструктура, программы социального обеспечения и так далее. В свою

очередь постоянное или широкое использование налоговых преференций влечет долгосрочные бюджетные дисбалансы и затрудняет поддержание сбалансированных бюджетов и потенциально увеличивает государственный долг. Данная проблема особенно остро встает в последние годы политической и экономической нестабильности. Так, в 2024 году дефицит федерального бюджета составил порядка 1,7% от ВВП [124], в 1 квартале 2025 года – -1% от ВВП [123] (при утвержденном плановом значении – -0,5% от ВВП [149]).

По этой же причине Минфин России не стремится расширенно толковать возможность учета при налогообложении обычных расходов компаний, связанных с развитием человеческого капитал, приложение Е.

Например, существуют разные взгляды на то, можно ли вычитать для целей налога на прибыль организаций расходы на участие работников в конкурсах профессионального мастерства. По мнению Минфина России [114] и некоторых судов [121], они не должны учитываться при налогообложении. Между тем отдельные суды, напротив, обращают внимание, что подобные расходы могут учитываться для целей налогообложения, потому что согласно п. 19 ст. 255 НК РФ подлежат включению в расходы на оплату труда сотрудников на период их обучения с отрывом от работы в системе повышения квалификации или переподготовки кадров [122].

«Для балансирования налоговых стимулов рассматривается возможность императивного воздействия на отдельных работодателей с целью обязывания их инвестировать в образовательные проекты. Так, с 2026 года Минцифры России обязало аккредитованные ИТ–компании инвестировать 3% от отраслевых налоговых льгот в обучение студентов профильных специальностей в российских вузах [20]. Представляется, что для достижения данных целей эффективнее было бы использовать опыт Великобритании (кредит на сбор за ученичество (Apprenticeship Levy) и Сингапура (сбор на развитие навыков (Skills Development Levy), который рассмотрен в параграфе 1.3. По аналогии с зарубежным опытом, в России

возможно ввести платеж с крупных компаний на развитие программ непрерывного обучения, а тем компаниям, которые реализуют соответствующие программы, предоставить возможность покрывать сделанные расходы за счет начисленных сумм данного неналогового платежа, более подробно будет рассмотрено в параграфе 3.2.

В контексте экономических сложностей таргетирования инструментов налогового стимулирования развития человеческого капитала важен и размер административных накладных расходов, оценить которые невозможно из-за их закрытого ведомственного характера» [45]. Издержки налоговых стимулов зачастую чрезвычайно высоки и требуют значительных ресурсов для управления ими, контроля их использования и обеспечения соблюдения всех требований налогового законодательства. Это административное бремя снижает чистую экономическую выгоду от вводимых налоговых стимулов. В данном контексте следует отметить, что цифровизация экономики и налогового администрирования позволяют значительно снизить административные накладные расходы и частично нивелировать эту проблему.

Таким образом, экономические проблемы использования налоговых инструментов развития человеческого капитала, прежде всего, связаны с их неэффективностью и издержками бюджета, что подчеркивает необходимость тщательной разработки и оценки налоговых стимулов.

## *2) Административные проблемы.*

Вторая группа проблем связана с административными сложностями практической реализации программ налогового стимулирования развития человеческого капитала. Налоговые преференции зачастую увязаны с очень развернутыми критериями их применимости, из-за чего экономическим субъектам достаточно сложно определить, соответствуют ли компании данным критериям. Например, санаторно–курортное лечение в соответствии с абз. 2 п. 1 ст. 284.1 НК РФ не относится к медицинской деятельности и на него не распространяется ставка 0% по налогу на прибыль организаций.

Вместе с тем в п. 3 ст. 40 Федерального закона от 21.11.2011 № 323–ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» указано, что санаторно–курортное лечение включает в себя медицинскую помощь, осуществляемую медицинскими организациями, а в пп. 11 ст. 2 данного федерального закона указано, что медицинской организацией является юридическое лицо, осуществляющее в качестве основного (уставного) вида деятельности медицинскую деятельность на основании лицензии. Соответственно, только медицинская организация имеет право заниматься санаторно–курортным лечением. Вместе с тем, данный вид деятельности отсутствует в перечне медицинской деятельности [119], а потому стоимость этих услуг будет выше, что негативно сказывается на доступности санитарно–курортного лечения для населения. К тому же это влияет и на сами медицинские организации, потому что для применения ставки 0% необходимым условием является то, что не менее 90% всех доходов должны быть от профильной деятельности, если их доля будет меньше порогового значения, тогда льготу применить нельзя.

Эффективность существующих налоговых стимулов развития человеческого капитала зачастую снижается от неоднозначности положений налогового законодательства, возникающих из-за расплывчатых формулировок, неопределенных терминов и противоречивых норм. Все это влечет к различным толкованиям положений законодательства налогоплательщиками, налоговыми консультантами и органами власти, выливается в непоследовательное их использование. Неясность норм налогового законодательства вносит правовую неопределенность и увеличивает риски для экономических субъектов и налоговых органов, влечет рост судебных разбирательств. Несмотря на то, что такие стимулы могут быть эффективными, их применение часто бывает фрагментарным и не системным.

Проведенный анализ показал, что подобные сложности сопровождают налоговые последствия действий налогоплательщиков по развитию всех

элементов человеческого капитала, причем нередко изменение позиции финансовых и налоговых органов не сопровождается какими-либо изменениями в налоговом законодательстве, приложение Е. Так, в части превентивной заботы о здоровье Минфин России долгое время придерживался позиции, что при оплате работодателем обязательных медицинских осмотров у сотрудников возникает доход в натуральной форме [117]. Однако впоследствии Минфин России пришел к выводу, что оплата расходов на прохождение медицинских осмотров не является доходом работников и не облагается НДФЛ [112].

«К таким примерам относится и практика применения социального налогового вычета по НДФЛ на образование. Для его получения необходимо, чтобы договор на образовательные услуги был заключен с лицензированным образовательным учреждением, но конкретные требования к этим учреждениям и услугам четко не определены. Это приводит к сложностям при камеральной проверке, из-за чего может быть отказ в вычете из-за формальных недостатков, более подробно в приложении Е. В качестве другого примера можно привести неоднозначность требований при предоставлении вычета по НДФЛ на физкультурно-оздоровительные услуги по формируемому Министерством спорта Российской Федерации перечню поставщиков» [45]. Это создает неопределенность для налогоплательщиков, на практике в ряде случаев вычеты предоставляются в отношении тех компаний, которые в список не включены, и, наоборот, при наличии компании в перечне – в вычете налоговые органы могут отказать.

Административные сложности налогового стимулирования развития человеческого капитала сопряжены с необходимостью подтверждения конкретных типов расходов, их пороговых значений, соответствия сферы занятости экономического субъекта утвержденному перечню. Для получения налоговых преференций юридическим лицам нередко требуется обширная документация, включая сертификаты, подтверждение понесенных расходов, зачисления или завершения образовательных программ и так далее, что

обременительно для налогоплательщиков и требует значительных усилий для ее составления и ведения. Документальное подтверждение таких расходов упрощается в отношении физических лиц, так для большинства социальных налоговых вычетов достаточно предоставление одной справки по специально установленной форме, отдельные вычеты по НДФЛ (социальные, имущественные, инвестиционные) предоставляются в автоматическом порядке путем подачи только заявления. Так, с 2021 года вступили в силу изменения в законодательство, позволяющие получать имущественный налоговый вычет в упрощенном порядке: налогоплательщики могут получить вычет на покупку жилой недвижимости или по уплаченным процентам по ипотеке без необходимости заполнять декларацию 3-НДФЛ и прикладывать подтверждающие документы. Для этого необходима безналичная оплата через банки, которые присоединились к взаимодействию с ФНС России и передают информацию о расходах напрямую в налоговые органы. В личном кабинете налогоплательщика на сайте ФНС России формируется предзаполненное заявление о получении налогового вычета. Затем налогоплательщик проверяет и утверждает сведения, указывая реквизиты для зачисления средств, после камеральной проверки документов в срок до одного месяца осуществляется возврат денежных средств в течение 15 дней.

Также с 2025 года у налогоплательщиков появилась возможность получать социальные налоговые вычеты в упрощенном порядке на такие расходы как: обучение; лечение (кроме покупки лекарств); страховые взносы по договорам ДМС, добровольного пенсионного страхования и добровольного страхования жизни; физкультурно-оздоровительные услуги; пенсионные взносы по договорам негосударственного пенсионного обеспечения.

Несмотря на упрощения, следует выделить несколько проблем и ограничений в получении налоговых вычетов по НДФЛ:

- 1) Упрощенный порядок доступен только для клиентов банков, которые присоединились к системе информационного обмена с ФНС России.

Клиенты других банков вынуждены использовать старый порядок с подачей декларации 3–НДФЛ.

2) Сроки получения вычета могут затянуться, если банки или брокеры задержат предоставление необходимой информации.

3) Камеральная проверка может быть продлена, если будут обнаружены несоответствия данных.

4) Если налогоплательщик претендует на другие виды вычетов, кроме имущественных и некоторых социальных, ему необходимо использовать старый порядок с подачей декларации 3–НДФЛ.

Для бизнеса вопрос документального подтверждения и экономического обоснования инвестиций в человеческий капитал является значимым барьером, актуальность которого может обостриться в условиях расширенного предоставления налоговых льгот работодателям. С одной стороны, завышенные требования к отчетности, обязательствам по подготовке и предоставлению подтверждающей документации, да и сами процедуры соблюдения установленных требований создают препятствия для лиц, на которые эти преференции нацелены и приводят к тому, что они не работают. С другой стороны, это обоснованно тем, что подобный подход позволяет эффективно бороться с недобросовестными налогоплательщиками, что существенно подрывает целостность всей налоговой системы и приводит к потерям доходов государства.

Таким образом, эффективная реализация налоговых льгот, нацеленных на развитие человеческого капитала, требует координации между ФНС России, Минобрнауки, Минздрава, Федеральной службой по труду и занятости (Роструд). Обеспечение бесперебойной связи и сотрудничества между указанными ведомствами зачастую является сложной задачей, однако не ограничивается только ей, потому что для реализации и управления налоговыми преференциями для развития человеческого капитала важна надежная технологическая инфраструктура учета и администрирования предоставленных преференций. Развитие и поддержание подобной

инфраструктуры является дорогостоящим мероприятием, требующим дополнительных финансовых затрат, надежных методов управления данными и обеспечения безопасности. При этом необходимо учитывать, что сбор и управление данными, связанными с налоговыми льготами, предполагает обработку конфиденциальной личной и финансовой информации. «Обеспечение конфиденциальности и безопасности данных имеет решающее значение, но может оказаться сложной задачей, особенно в условиях ограниченных ресурсов и технологических возможностей.

### *3) Социальные последствия применения налоговых стимулов.*

Третья группа проблем практической реализации программ налогового стимулирования развития человеческого капитала связана с социальными последствиями их применения. Налоговые льготы увеличивают экономическое неравенство среди экономических субъектов (компаний, индивидуальных предпринимателей, физических лиц), поскольку дают им непропорционально большие выгоды, увеличивают диспропорцию в доходах.

Налоговые льготы обеспечивают большие преимущества лицам с более высокими доходами или более крупным предприятиям, так как у них изначально больше возможностей собрать финансовые ресурсы для авансовых инвестиций в образование, повышение квалификации, заботу о здоровье, а налоговые стимулы даются постфактум и лишь понижают для них стоимость ранее произведенных инвестиций» [45]. Эта первоначальная стоимость инвестиций может оказаться непомерно высокой для лиц с ограниченными финансовыми ресурсами. Например, человек с высоким уровнем дохода может позволить оплатить дорогостоящее обучение себе или своим детям, зная, что в следующем году он получит социальный налоговый вычет, в то время как человек с низким доходом может быть не в состоянии позволить себе первоначальные затраты на обучение, даже осознавая, что налоговый вычет в итоге компенсирует какую-то часть понесенных расходов. Лицам с низкими доходами и малому бизнесу, как правило, изначально не хватает необходимых средств или самих налоговых обязательств (в случае

налоговых вычетов), чтобы получить значительную выгоду от налоговых стимулов развития человеческого капитала. Данная проблема регрессивности налоговых вычетов неоднократно ранее подтверждалась учеными [85].

«При этом в отличие от имущественного вычета на приобретение жилья, который не ограничен сроками и его можно получать во все последующие годы, пока налогоплательщик не выберет всю сумму налогового вычета, социальные налоговые вычеты предоставляются только в том году, когда были получены соответствующие услуги» [45].

Важно проанализировать подходы Минфина России к предоставлению стандартных налоговых вычетов по НДФЛ наиболее социально незащищенным слоям населения. Так, в течение долгого времени стандартный вычет на ребенка инвалида не разрешалось суммировать с вычетом на первого и второго ребенка, что ставило в невыгодное положение семьи с несколькими детьми [115]. Данная ситуация разрешилась лишь после решения Президиума Верховного суда РФ [92], постановившего, что данные вычеты могут суммироваться, приложение Е.

«Другим ярким примером ограниченности налоговых преференций является то, что они в первую очередь сфокусированы на предоставлении стимулов классическим образовательным учреждениям, таким как школы и университеты, в то время как льготы для непрерывного профессионального развития и профессиональной переподготовки ограничены» [45]. Одним из условий получения социальных налоговых вычетов является наличие лицензии у образовательной организации (пп. 2 п. 2 ст. 219 НК РФ), аналогичное условие и выдвигается для учета расходов компаний на оплату обучения сотрудников по налогу на прибыль организаций. Вместе тем, практико–ориентированное обучение часто реализуется бизнес–сообществом, не имеющим лицензий на оказание образовательных услуг. «Такая узкая сфера применения налоговых стимулов препятствует целостному развитию человеческого капитала, ограничивая применимость налоговых льгот к ограниченному набору образовательных мероприятий.

Отдельную проблему в связи с этим составляет то, что налоговые льготы часто покрывают только часть расходов, связанных с образованием, профессиональной подготовкой, таких как плата за обучение, но не сопутствующие расходы, такие как расходы на книги, транспорт или проживание. Например, такие вычеты есть в Мексике и Панаме. В Панаме такой вычет составляет 3 600 долларов (368 689 руб.) на ребенка, в Мексике сопутствующие расходы принимаются к вычету в полном объеме. Косвенные затраты, такие как альтернативные затраты на отпуск с работы для получения образования или профессиональной подготовки, также не покрываются налоговыми стимулами, что делает их менее привлекательными для потенциальных бенефициаров. Большую проблему в этой связи составляет проблема возмещения в форме налогового вычета процентов по образовательным кредитам и кредитам, предоставленным с целью лечения. При этом договор на платное обучение нередко оформляется на имя родителя, чтобы получить социальный налоговый вычет, а кредитный договор с вузом должен подписать сам обучающийся [120]. Отсутствие в НК РФ налогового вычета по образовательному кредиту ограничивает доступ людей к образованию и развитию навыков. В отличие от России, в большинстве экономически развитых зарубежных стран институт образовательного кредита инкорпорирован в налоговое законодательство и позволяет налогоплательщикам сокращать расходы на инвестиции в свое образование и обучение за счет вычета процентов по образовательным кредитам.

В условиях ограниченности доходов граждане часто вынуждены искать альтернативные финансовые механизмы для покрытия расходов на медицинские услуги. Отличие от образовательного кредита заключается в том, что целевых медицинских кредитов, специально отнесенных для финансирования медицинских процедур, в России нет. В результате, гражданам приходится обращаться к потребительским кредитам или различным формам рассрочки и отсрочки платежей для финансирования

своих медицинских нужд. Исходя из вышеописанного, представляется необходимым ввести не облагаемые НДФЛ сберегательные счета, специально предназначенные для накопления средств на образование и крупные медицинские расходы» [45].

Решение негативных социальных последствий применения налоговых инструментов развития человеческого капитала требует разработки инклюзивных, доступных налоговых стимулов, согласующихся с разнообразными потребностями экономических субъектов, различных территорий и отраслей. Обеспечение справедливого распределения благ и снижение барьеров доступа к ним повысит эффективность самих налоговых стимулов, будет содействовать развитию человеческого капитала и социальной справедливости.

*4) Проблемы информационной осведомленности о налоговых стимулах.*

Четвертая группа проблем связана с практикой информирования о налоговых стимулах развития человеческого капитала. Разработчики налоговых льгот, как правило, исходят из презумпции, что экономические субъекты осведомлены о существовании этих стимулов, однако в реальной экономике существует информационная диспропорция, когда лица с более высокими доходами и крупные предприятия обычно имеют больше доступа к информации о налоговых льготах и технических возможностях подачи заявлений на налоговые вычеты, в то время как малые предприятия и люди с низкими доходами далеко не всегда полностью осведомлены о существующих преференциях и процедуре их использования.

Эта недостаточная осведомленность может быть результатом неадекватных государственных коммуникационных стратегий или ограниченного доступа к информационным каналам. К тому же информация о налоговых льготах часто представлена сложным юридическим, техническим языком, что затрудняет понимание их преимуществ и способов получения доступа к ним обычному человеку или владельцу малого бизнеса.

Некоторым бенефициарам может не хватать технологических ресурсов или навыков, необходимых для навигации по системам онлайн–приложений, особенно в регионах с ограниченным доступом в Интернет или среди пожилого населения. Четкое и последовательное общение с потенциальными бенефициарами имеет решающее значение для обеспечения того, чтобы они понимали, как подать заявление на налоговые льготы и использовать их. Для этого необходимы хорошо продуманные информационно–просветительские программы и доступные информационные ресурсы.

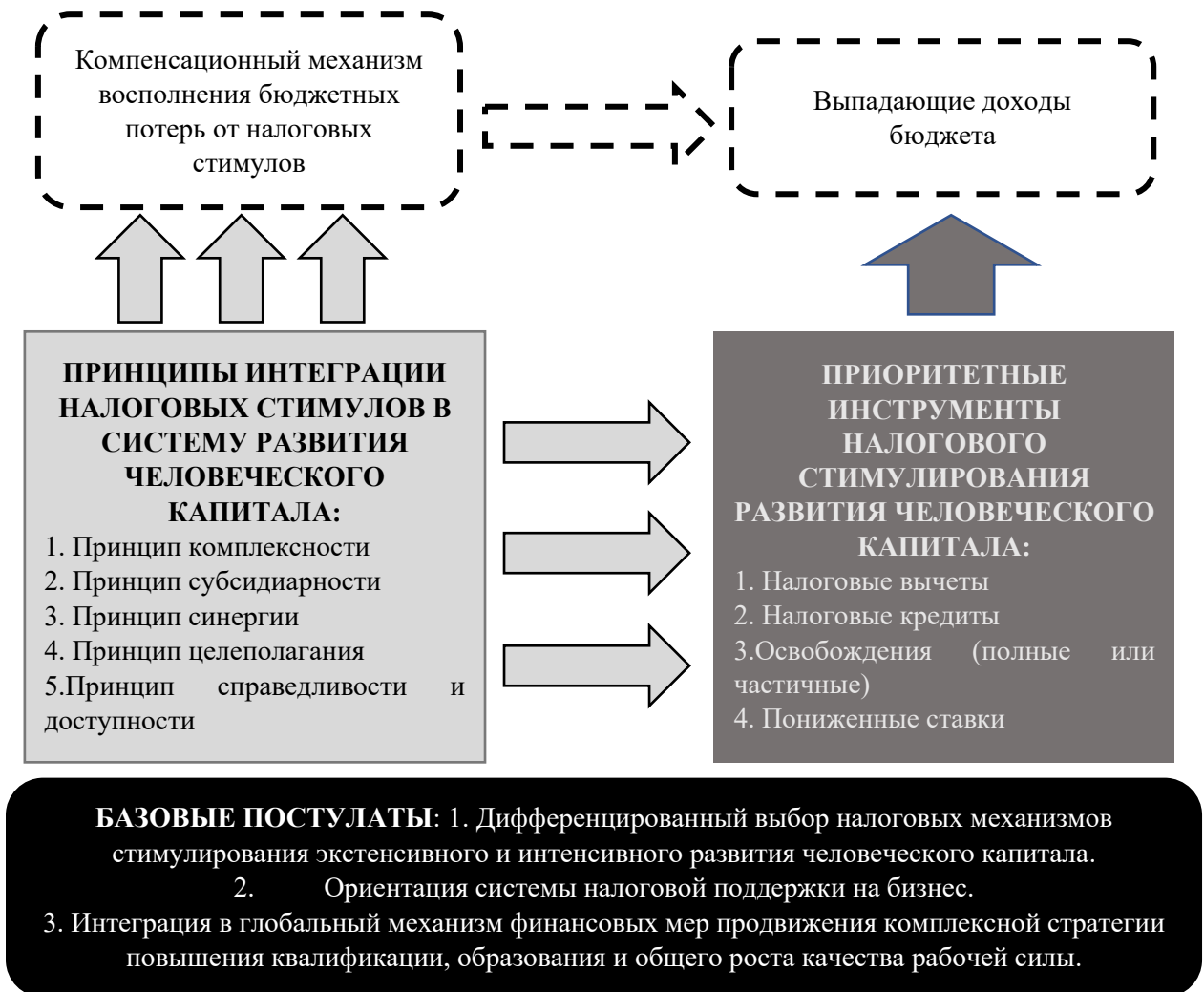
Таким образом, использование инструментов налогового стимулирования для развития человеческого капитала в России затруднено целым комплексом проблем, решение которых требует всестороннего пересмотра и доработки налогового законодательства для инкорпорирования в него четких и инклюзивных положений, обеспечивающих развитие человеческого капитала. Оптимизируя административные процессы и расширяя объем налоговых льгот, Россия может создать благоприятную среду для того, чтобы организации могли эффективно использовать налоговые льготы для развития человеческого капитала. Решение всех этих проблем требует согласованных усилий со стороны политиков, налоговых органов и соответствующих заинтересованных сторон, направленных на создание условий, способствующих использованию налоговых льгот для развития человеческого капитала в России.

## Глава 3

### Совершенствование системы налогового стимулирования развития человеческого капитала

#### 3.1 Постулаты и принципы налогового стимулирования развития человеческого капитала

Развитие налогового стимулирования человеческого капитала должно быть реализовано с учетом одновременного воздействия финансовых инструментов и иметь следующую теоретико–методическую основу, показано на рисунке 3.1.



Источник: составлено автором.

Рисунок 3.1 – Концепция налогового стимулирования человеческого капитала

Теоретико–методической основой налогового стимулирования развития человеческого капитала должны стать следующие постулаты, обоснованные в ходе исследования.

*Постулат 1. Дифференцированный выбор налоговых механизмов стимулирования экстенсивного и интенсивного развития человеческого капитала.* В контексте настоящего исследования под стимулированием экстенсивного развития человеческого капитала понимается государственная поддержка, направленная на обеспечение его текущего состояния (то есть не ухудшения). Таким образом, экстенсивное развитие предполагает обеспечение стабильности человеческого капитала. Под интенсивным развитием человеческого капитала понимается государственная поддержка, направленная на увеличение количественных и, в первую очередь, качественных характеристик человеческого капитала. Например, при неизменности численности населения страны интенсивное развитие характеризуется ростом доли населения с высшим образованием, увеличением количества и доли высококвалифицированных специалистов и служащих. В то время как экстенсивное развитие человеческого капитала направлено на предотвращение снижения базовых показателей его характеризующих, например, демографических.

В контексте налоговых механизмов подобного рода дифференциация предполагает, что механизмы налоговой поддержки должны учитывать источники финансирования инвестиций в человеческий капитал, так как именно последние во многом определяют характер развития человеческого капитала. Как показано во второй главе, применение налоговых льгот для физических лиц ограничено размерами их доходов, а потому, как правило, не может обеспечивать качественный рост человеческого капитала. В то время как бизнес (работодатели), имея финансовые ресурсы, в состоянии выступать источниками таких инвестиций, но не имеют должного стимулирования и источников покрытия рисков инвестиций. В связи с этим представляется, что налоговая поддержка бизнеса должна осуществляться с применением

инструмента налогового вычета и последующим использованием повышающих коэффициентов, позволяющего учитывать особенности формирования налоговой базы по налогу на прибыль организаций и упрощенной системе налогообложения. В то же время, принимая во внимание значимость таких статей затрат как образование и лечение в контексте интенсивного развития человеческого капитала, предлагается аналогичная замена налоговых вычетов по НДФЛ на образование и лечение на налоговые кредиты. С целью обоснования данного предложения в таблице 3.1 ниже приведена сравнительная характеристика данных инструментов как форм поддержки.

Таблица 3.1 – Сравнительный анализ налоговых кредитов и налоговых вычетов как инструментов налогового стимулирования

Критерий сравнения	Налоговый кредит	Налоговый вычет
1	2	3
Суть	Прямое уменьшение подлежащей уплате суммы налога [46]	Уменьшает сумму подлежащего налогообложению дохода [46]
Типы	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Невозвращаемый налоговый кредит снижает налоговые обязательства налогоплательщика до нуля, но не более</li> <li>– Возвратный налоговый кредит может снизить налоговые обязательства ниже нуля, то есть получить возмещение понесенных расходов, если их величина превышает сумму рассчитанного налога</li> <li>– Частично возмещаемые налоговые кредиты как комбинация невозвратных и возмещаемых кредитов. Часть налогового кредита снижает налоговые обязательства налогоплательщика до нуля, а любая избыточная часть подлежит возмещению</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Стандартный вычет: фиксированный вычет, доступный всем налогоплательщикам</li> <li>– Детализированные вычеты: вычеты на конкретные расходы (образовательные, медицинские и так далее)</li> <li>– Вычеты «над чертой» – тип налоговых вычетов, используемых в зарубежной практике, которые напрямую уменьшают скорректированный валовой доход</li> </ul>
Цель введения	Как правило, вводится для стимулирования определенных моделей поведения налогоплательщика	Прежде всего, это способ снизить налоговое бремя на расходы, но не напрямую стимулировать определенное поведение, за исключением целевых вычетов
Сфера стимулирования	Как правило, нацелены на определенные группы налогоплательщиков или модели поведения	Используются для более широкого спектра расходов, но некоторые налоговые вычеты ограничены уровнем дохода или другими квалификационными условиями
Доступность	Большинство налоговых кредитов не являются универсальными и применяются только к налогоплательщикам, соответствующим определенным критериям	В отношении физических лиц: стандартный налоговый вычет является универсальным, но прочие налоговые вычеты зависят от конкретных расходов (на образование, медицинские расходы, на ипотеку, на благотворительность). В отношении компаний: вычеты имеют более универсальный характер
Влияние на	Может существенно поощрять	Может стимулировать некоторые модели

Продолжение таблицы 3.1

1	2	3
поведение налогоплательщиков	определенные действия или финансовое поведение	поведения, но влияние, как правило, менее выражено по сравнению с налоговыми кредитами [84; 85]
Влияние на величину налогов	Снижает налоги, подлежащие уплате, напрямую по принципу рубль за рубль, то есть каждый рубль налогового кредита напрямую уменьшает обязательства налогоплательщика	Снижает налогооблагаемый доход, что косвенно снижает налоговые обязательства для расчета предельной налоговой ставки [98]
Возможность возмещения из бюджета	Возвратные налоговые кредиты могут предусматривать возмещение от государства суммы сверх суммы уплаченного налога, что приведет к отрицательному налоговому обязательству (повлечет возмещение средств из бюджета)	В отношении физических лиц: может уменьшить сумму налогооблагаемого дохода (в отдельных случаях облагаемого только по определенным ставкам, например, в России), то есть максимальная выгода налогоплательщика – это уменьшение суммы налога, причитающейся к уплате или возврат ранее удержанной суммы налога, но не возврат средств сверх размера налоговых обязательств. В отношении компаний: по отдельным видам расходов могут быть применения повышающие коэффициенты к вычетам, тогда они приводят к возмещению налога
Сложность применения	В целом проще в применении, хотя некоторые налоговые кредиты могут иметь поэтапные ограничения или условия применения	Более сложны, особенно при расчете размера детализированного налогового вычета или при расчете лимитов доходов, в пределах которых налоговые вычеты предоставляются
Ограничения в применении	Некоторые налоговые кредиты, особенно возвращаемые, имеют ограничения в зависимости от величины дохода налогоплательщика. Зачастую они отменяются для лиц с определенным уровнем дохода	В отношении физических лиц: практически все налоговые вычеты в России имеют ограничения в зависимости от уровня дохода налогоплательщика (или фиксированное ограничение, закрепленное в НК РФ), тогда как в зарубежной практике есть налоговые вычеты, которые предоставляются без ограничения размера. В отношении компаний: могут иметь ограничения (нормируются) или не иметь их
Порядок применения	Для подачи заявления может потребоваться заполнение специальных форм или документов	Могут иметь специальные формы подтверждения или не иметь (в зависимости от характера универсальности вычета)
Перенос на будущие периоды	Некоторые кредиты (например, налоговые кредиты на бизнес) могут быть перенесены на будущие годы, если они не были полностью использованы в текущем налоговом периоде	Налоговые вычеты, как правило, не могут быть перенесены на будущие периоды, в российской практике исключение составляет только имущественный налоговый вычет, а также новый вычет на индивидуальный инвестиционный счет

Источник: составлено автором.

Налоговый кредит – это особый вид налоговых льгот, позволяющий уменьшить сумму подлежащего уплате налога. В отличие от вычетов, которые уменьшают сумму подлежащего налогообложению дохода,

налоговый кредит фактически позволяет государству напрямую профинансировать критически важные виды расходов налогоплательщика, рубль за рубль. Проведенная в таблице 3.1 сравнительная характеристика позволила определить два наиболее значимых фактора, влияющих на выбор вида налогового стимула: сфера распространения и наличие ограничивающих факторов. В отношении физических лиц именно наличие ограничивающих факторов определило выбор в пользу налоговых кредитов по приоритетным статьям расходов. При этом главным выделена ограниченность налоговых баз, к которым могут применяться вычеты по НДФЛ. В условиях донстройки налоговой системы замена части налоговых вычетов на налоговые кредиты видится оправданной. Преимущество налоговых кредитов состоит в том, что они нацелены на компенсацию суммы налога, независимо от базы, из которой он уплачен. В то время как налоговые вычеты лишь уменьшают налоговую базу, облагаемую по основной прогрессивной ставке НДФЛ (13–22%). Данное предложение становится чрезвычайно актуальным в условиях «расслоения» налоговой базы с 01.01.2025, так, например, доходы от продажи имущества, доходы в виде процентов по банковским вкладам с этого периода не относятся к основной налоговой базе. Следовательно, к ним не применимы стандартные, социальные и имущественные налоговые вычеты при покупке или строительстве недвижимости [113].

Приоритетной же формой налогового стимулирования для бизнеса является налоговый вычет, он имеет большую сферу распространения, следовательно, для запуска процесса активного инвестирования организаций в человеческий капитал необходим налоговый инструмент, который имеет максимально широкую зону покрытия. Вместе с тем, как отмечено в таблице 3.1, налоговые вычеты более сложны в применении, а, следовательно, и в налоговом контроле, что требует детальной проработки документального обеспечения и обоснования каждого предлагаемого дополнительного вычета для компаний.

*Постулат 2. Ориентация системы налоговой поддержки на бизнес.*

Необходимо отметить, что инвестиции в профессиональное развитие сотрудников – это не только повышение их квалификации, но и определенная мотивация к обучению, которая создает условия для долгосрочной приверженности сотрудников к организации–инвестору. Работодатели могут эффективнее определять направления развития человеческого капитала, исходя из того, какие специфические компетенции и навыки нужны для бизнеса. По этой причине предоставление налоговых льгот компаниям видится более приоритетным, поскольку это стимулирует работодателей принимать большее участие в повышении квалификации своих сотрудников и напрямую влияет на рост их производительности.

Кроме того, работодатели могут более эффективно привлекать своих сотрудников в обучение, чем сам работник. На самостоятельное обучение физических лиц влияет тот факт, что у них не всегда может хватать средств или мотивации для самостоятельного развития своего человеческого капитала, особенно если обучение имеет долгосрочный эффект. Работодатели, напротив, заинтересованы в развитии своих кадров независимо от доходов сотрудника, потому что это представляет собой инвестицию в будущее развитие компании и максимизацию ее прибыли. С целью обоснования налогового стимулирования бизнеса в контексте развития человеческого капитала в таблице 3.2 проанализированы данные российских опросов.

Таблица 3.2 – Результаты российских опросов по степени важности самообразования

Источник	Область применения	Основные выводы о мотивации самообразования	Участие работодателя
1	2	3	4
Опрос «Обучение на протяжении всей жизни», ВЦИОМ, август 2023 года [52]	1 600 чел. по всей стране	92% респондентов согласны, что непрерывное обучение необходимо для карьерного роста; 49% респондентов прошли профессиональную переподготовку (хотя бы	73% респондентов подтверждает, что предоставляется корпоративное обучение, однако только 61% полностью полностью удовлетворены его

Продолжение таблицы 3.2

1	2	3	4
–		раз)	качеством
Опрос о корпоративном обучении, SuperJob, июль–сентябрь 2024 года [132]	5 000 работающего населения России	51% респондентов прошли онлайн–курс в 2023 года	Доля оплаченных работодателем курсов возросла с 11% в 2021 года до 15% в 2024 году
Карьерный опрос «Сравни», hh.ru, август 2024 года [138]	Онлайн панель соискателей работы	81% респондентов готовы инвестировать в самообучение, большинство респондентов ограничивают расходы суммой ≤ 50 тыс. руб.	–
Телеграм опрос, RB.ru, август 2024 года [74]	280 российских сотрудников	29%: расходы должны быть разделены между сотрудником и работодателем; 25%: оплачивать повышение квалификации сотрудника должен работодатель; 4%: оплачивает только сотрудник. 22%: оплата «зависит от результатов»	–
Потребительский опрос, GetCourse, май 2025 года [42]	1 200 россиян в возрасте от 18 до 50 лет	90%: готовы самостоятельно оплачивать будущие онлайн–курсы; 58%: готовы потратить от 10 до 50 тыс. руб. на самообразование; 4%: ожидают, что компания оплатит самообразование	–

Источник: составлено автором.

Как показал проведенный анализ, большинство респондентов готовы оплачивать онлайн–курсы или повышение квалификации самостоятельно, но при этом стоимость, которую население готово потратить на обучение составляет не более 50 тыс. руб., что не может покрыть, например, стоимость обучения в магистратуре или длительных курсов профессиональной переподготовки. В отличие от налогового стимулирования организаций, которое направлено на развитие экономики в целом, налоговые вычеты для

физических лиц в основном направлены на личные расходы населения и социальные нужды. В этом аспекте важно отметить и то, что люди часто выбирают курсы, исходя из своих интересов. Такой подход позволяет индивидуально подобрать путь развития, учитывая личные приоритеты. В то же время компании и организации чаще всего смотрят не только на отдельного сотрудника, но и на общую картину – какие компетенции сейчас востребованы на рынке труда, как они влияют на конкурентоспособность предприятия и устойчивость всей экономики. Бизнес формирует образовательные программы с учетом прогнозируемых дефицитов специалистов, технологических сдвигов и глобальных трендов. Это делает обучение не просто личной инициативой, а частью стратегии развития, направленной на сохранение экономической устойчивости.

Как было рассмотрено в параграфе 2.2 рост средних сумм налоговых вычетов по НДФЛ не успевает за ростом уровня инфляции. По данным анализа НИУ ВШЭ динамика роста цены платного высшего образования по средневзвешенной стоимости по направлениям, на который состоялся прием, в 2022 году по сравнению с 2011 годом, выросла на 131 205 рублей. Причем если ранее абитуриенты поступали не из-за престижа ВУЗа или определенной образовательной программы, а учитывая, главным образом, стоимость обучения [71], то с 2017 года ситуация кардинально поменялась. Абитуриенты ориентируются все больше на качество образовательной программы, а не на стоимость обучения. В результате наблюдается переток поступающих в университеты с более качественным и, как следствие, более дорогим образованием [152]. Несомненно, динамика выбора качественных образовательных программ сказывается на уровне развития человеческого капитала, но ограниченность финансовых ресурсов населения оказывает значительное влияние на данный выбор. Несмотря на стремление граждан к получению образования, высокая стоимость платных образовательных услуг может стать непреодолимым препятствием. В таких условиях граждане могут предпочесть трудоустройство в компаниях, где предлагается обучение за счет

работодателя, или же выбрать альтернативные формы обучения, которые не требуют финансовых затрат, например, самообразование.

Таким образом, это означает, что реальная покупательная способность получаемых налоговых вычетов снижается, а фактор ограниченности доходов значительно сужает регуляторный потенциал налогов, взимаемых с физических лиц, что может негативно отразиться на эффективности данной меры налоговой поддержки. Ограничение применения налоговых вычетов по НДФЛ размером дохода населения создает дополнительные барьеры для граждан с низкими доходами, которые не могут воспользоваться налоговыми вычетами в полной мере. Другим ограничением при получении налогового вычета по НДФЛ является то, что гражданин самостоятельно должен определить какая категория вычета будет приоритетней при наличии права на социальный налоговый вычет. Это значительно сужает выбор налогоплательщика на развитие всего своего потенциала, которым обладает физическое лицо. Соответственно, если физическое лицо работает в компании, где человеческий капитал сотрудника дополнительно стимулируется, то у налогоплательщика не возникнет дилеммы при выборе определенной категории социального налогового вычета при праве на его получение (например, на образовательные, медицинские или физкультурно–оздоровительные услуги). Несомненно, при прочих равных условиях выбор налогоплательщика может остановиться на получении социального налогового вычета на обучение, так как это обусловлено изменениями в системе образования и повышением стоимости платных образовательных услуг в высших учебных заведениях. Причем если раньше получение диплома о высшем образовании по большей части служило гарантией успешного трудоустройства, то сегодня оно все чаще воспринимается шире – и как социальный лифт, и как инвестиция в человеческий капитал [53].

Прохождение обучения в форме курсов повышения квалификации за счет работодателя по–прежнему ограничено: в 2024 году только одному из семи сотрудников обучение полностью финансировалось компанией. При

этом согласно такому опросу, 90% компаний считают, что, предоставляя возможность своим сотрудникам обучение, они смогут их удержать в своей компании. В свою очередь 7 из 10 сотрудников подтверждают, что обучение укрепляет связь работников с компанией. По отчету ВЭФ «Будущее рабочих мест» 59% сотрудников будут нуждаться в переподготовке к 2030 году, а 85% работодателей активно планируют программы повышения квалификации [93].

В связи с этим необходимо отметить, что снижение налоговой нагрузки на бизнес позволит компаниям не только направлять больше средств на обучение и повышение квалификации своих сотрудников, но и быть более вовлеченным в развитие их физического здоровья. Как правило, более энергичные сотрудники способны выполнять свои трудовые обязанности эффективно и на высоком уровне, что напрямую влияет на эффективность работы в компании и позволяет лучше достигать установленные бизнес-цели. В свою очередь, здоровые сотрудники реже оформляют больничные листы, что также снижает потерю рабочего времени и, соответственно, связанные с этим финансовые потери для компании. Предоставление налоговых льгот будет способствовать развитию медицинского страхования персонала и сокращению выплат по больничным листам (в пределах сумм, выплачиваемых за счет работодателя).

*Постулат 3. Интеграция в глобальный механизм финансовых мер продвижения комплексной стратегии повышения квалификации, образования и общего роста качества человеческого капитала в рамках национальных проектов.* Для интеграции налогов в систему мер финансовой поддержки была проведена инвентаризация действующих национальных проектов на предмет их влияния на развитие человеческого капитала.

Национальные проекты «Молодежь и дети», «Семья», «Продолжительная и активная жизнь», «Инфраструктура для жизни», «Экономика данных и цифровая трансформация государства», «Кадры» отобраны для дальнейшего анализа, так как направлены на создание

комплексного и синергетического подхода к повышению благосостояния, навыков и производительности населения. Они сконцентрированы вокруг прямой финансовой поддержки приоритетных для государства направлений стимулирования развития человеческого капитала. Механизмы финансовой поддержки национальных проектов призваны создать комплексный подход к развитию человеческого капитала путем интеграции финансирования из федерального бюджета, грантов, субсидий, программ обучения и государственно–частного партнерства. Эти проекты направлены на улучшение качества образования, здравоохранения, жилья и занятости, что в итоге повышает общую производительность труда и благосостояние населения. Их характерными чертами являются:

1) Обеспечение координации между различными национальными проектами для усиления синергии и предотвращения дублирования усилий. Например, улучшение образования может напрямую принести пользу проектам здравоохранения и производительности труда, создавая более квалифицированную и здоровую рабочую силу.

2) Выделение средств на разработку программ, которые могут быть адаптированы к региональным потребностям и приоритетам, обеспечивая достижение национальных целей с учетом местных условий.

3) Поощрение государственно–частного партнерства между правительством, частным сектором и гражданским обществом для расширения охвата и эффективности национальных проектов, включая инициативы по их софинансированию, совместные программы обучения и совместные исследовательские усилия.

4) Установление четких показателей эффективности и механизмов регулярной отчетности для оценки воздействия финансовой поддержки и внесения необходимых корректировок.

5) Наличие обратной связи с заинтересованными сторонами, бенефициарами, включая образовательные учреждения, поставщиков

медицинских услуг, предприятия и граждан для постоянного улучшения реализуемых программ развития.

Для начала в таблицах 3.3 и 3.4 рассмотрим более подробно рейтинг национальных проектов по важности для целей развития человеческого капитала, исходя из необходимости обеспечения его экстенсивного и интенсивного развития.

Таблица 3.3 – Национальные проекты, ранжированные по долгосрочному влиянию на человеческий капитал: экстенсивное развитие

Национальный проект	Бюджет (плановый)	Ключевые показатели для развития человеческого капитала (к 2030 году)	Интеграция налоговых механизмов с национальными проектами
1	2	3	4
Семья	17,9 трлн руб. всего за 2024–2030 годы [104]	1 Повысить коэффициент рождаемости с 1,40 до 1,593	Не применимо
		2 Сократить бедность среди многодетных семей до 12%	Дополнительный инструмент снижения бедности за счет сокращения налоговой нагрузки и высвобождения денежных средств после уплаты налога. Сфера: налоги, взимаемые с доходов и имущества физических лиц
		3 >1,5 миллиона семей получают субсидированные ипотечные кредиты («Семейная ипотека»)	Дополнение кредитных инструментов имущественными налоговыми вычетами, а также особыми условиями налогообложения сделок по купле–продаже жилой недвижимости. Сфера: НДФЛ
		4 Ежемесячные пособия на детей и услуги по охране здоровья матери и ребенка (миллионы получателей) [104]	Сфера: «Налоговый кешбэк» (возврат НДФЛ в форме прямой выплаты из бюджета)
Продолжительная и активная жизнь	2,025 трлн руб. 2024–2030 годы) [106]	1 Увеличить ожидаемую продолжительность жизни при рождении до 78 лет	Не применимо
		2 Увеличить долю граждан, ведущих здоровый образ жизни, до 13,6%	Не применимо
		3 Удовлетворенность населения медицинской помощью по результатам оценки общественного мнения – 55,2%	Налоговая поддержка медицинских организаций, учет расходов на соответствующие расходы компаний (в отношении своих сотрудников), предоставление налоговых кредитов для физических лиц по расходам на лечение и приобретение лекарственных препаратов. Сфера: НДФЛ, налог на прибыль организаций, НДС

Продолжение таблицы 3.3

1	2	3	4
Инфраструктура для жизни	9,69 трлн руб. федеральные средства, + ~1,59 трлн руб. внебюджетные средства на 2024–2030 годы [105]	1 Улучшение качества среды для жизни в опорных населенных пунктах на 30%	Налоговое стимулирование строительной отрасли. Сфера: налог на прибыль организаций, НДС, налог на имущество организаций.
		2 Обеспечить каждому гражданину не менее 33 м <sup>2</sup> жилой площади	Дополнение кредитных инструментов имущественными налоговыми вычетами, а также особыми условиями налогообложения сделок по купле–продаже жилой недвижимости. Сфера: НДФЛ
		1 Модернизация коммунальных услуг (водоснабжение, теплоснабжение) для 20 миллионов человек	Предоставление налоговых льгот компаниям, оказывающим коммунальные услуги. Сфера: НДФЛ, НДС, налог на имущество организаций
		2 Сокращение смертности в результате дорожно–транспортных происшествий до 1,58 на 10 000 транспортных средств	Не применимо

Источник: составлено автором.

Национальный проект «Семья» – главный приоритет для развития человеческого капитала, так как это прямая инвестиция в качестве развития человеческого капитала: напрямую поддерживает рост численности населения, благополучие детей и стабильность семьи. Данный проект имеет самое большое финансирование из всех (почти половина всех расходов на национальные проекты) и общенациональный охват через пособия на детей и меры поддержки семьи. Поощряя более высокие показатели рождаемости и поддерживая родителей, он нацелен на поддержание долгосрочной демографической устойчивости. Масштаб (триллионы рублей и миллионы бенефициаров) и прямое воздействие на следующее поколение делают его важнейшим проектом для развития человеческого капитала. Важно отметить, что налоговые стимулы в рамках данного проекта целесообразно использовать как инструмент дополнительной поддержки (к социальным и кредитным), нацеленный на достижение ключевых показателей, напрямую

зависящих от уровня финансирования (уровень бедности, доступность пособий и субсидирование кредитов). В свою очередь, налоговые льготы в решении вопросов демографии крайне неэффективны, о чем в том числе говорит и уже накопленный советский и российский опыт.

Национальный проект «Продолжительная и активная жизнь» имеет решающее значение для поддержания здоровья населения, он фокусируется на обеспечении основополагающего компонента экстенсивного развития человеческого капитала. К 2030 году проект направлен на увеличение продолжительности жизни до 78 лет (при продолжительности жизни 74,2 года на данный момент) за счет профилактики и доступной медицинской помощи. Данный проект в области здравоохранения напрямую увеличивает человеческий капитал, снижая смертность, увеличивая численность населения за счет роста продолжительности жизни. Как и в предыдущем случае, налоговое стимулирование в рамках данного проекта должно выступать дополнительным инструментом, нацеленным на поддержку как медицинских организаций, так и инвестиций в лечение граждан со стороны их самих и бизнеса. В связи с тем, что во 2 главе обосновано, что ценовой эффект налогового стимулирования организаций инфраструктуры не доводится до конечных потребителей, представляется необходимой трансформация поддержки физических лиц с ориентацией на налоговые кредиты по расходам на лечение и приобретение лекарственных препаратов.

Национальный проект «Инфраструктура для жизни» это один из самых масштабных проектов, на который запланировано более 11 триллионов рублей. Он включает инициативы по жилью и безопасным дорогам, направленные на обеспечение комфортного жилья и современной инфраструктуры по всей России. Расширяя доступность жилья и совершенствуя коммунальную инфраструктуру, он напрямую повышает уровень жизни. Инвестиции в общественный транспорт и «бесшовную» дорожную сеть делают поездки безопаснее и проще, что улучшает доступ к рабочим местам, школам и здравоохранению. Несмотря на то, что эти

улучшения косвенные, они являются основополагающими предпосылками для развития человеческого капитала (например, сокращение несчастных случаев ежегодно спасает тысячи жизней, способствуя более здоровой рабочей силе). В контексте данного национального проекта налоговое стимулирование должно быть ориентировано на организации сферы инфраструктуры (за счет применения налоговых льгот для строительных и коммунальных организаций), а также повышение доступности жилья для граждан. При этом второе направление достаточно эффективно реализуется в двух формах: предоставление имущественного вычета по НДФЛ, а также наличие специальных условий освобождения от НДФЛ доходов от реализации имущества многодетными семьями и тому подобное. В связи с чем трансформация налоговых льгот в рамках данного национального проекта не предусмотрена.

Далее в таблице 3.4 рассмотрим национальные проекты, оказывающие наиболее существенное влияние на интенсивное развитие человеческого капитала, представляющего наибольший интерес в контексте обеспечения экономического роста Российской Федерации [46].

Таблица 3.4 – Национальные проекты, ранжированные по долгосрочному влиянию на человеческий капитал: интенсивное развитие

Национальный проект	Бюджет (плановый)	Ключевые показатели/эффекты для развития человеческого капитала	Интеграция налоговых механизмов с национальными проектами
1	2	3	4
Кадры	113 млрд руб. 2024–2030 годы [102]	1 Активно поддержать занятость соискателей (обучение, подбор работы) 2 Программы «Образование для рынка труда» для повышения квалификации работников 3 Охватить миллионы работников обучением: например, проект имеет такие программы, как «Работник будущего», и направлен на устранение пробелов в навыках во всех секторах	Значительная роль налоговых льгот в государственной поддержке инвестиций бизнеса в образование сотрудников. Предоставление налоговых кредитов для физических лиц по расходам на образование Сфера: налог на прибыль организаций, НДФЛ

Продолжение таблицы 3.4

1	2	3	4
Молодежь и дети	3,53 трлн руб. (+ 166 млрд руб. внебюджетных средств) на 2024–2030 годы [103]	1 Вовлечь 75% молодых людей в программы профессионального, личного развития и патриотического воспитания	Не применимо
		1 Привлечь 500 000 иностранных студентов в российские университеты	Не применимо
		3 Модернизировать школы, построить новые кампусы, расширить внеклассное образование (например, технопарки, олимпиады)	Налоги как дополнение прямой бюджетной поддержки организаций сферы инфраструктуры развития человеческого капитала (образовательные организации всех уровней, дошкольные образовательные учреждения) Сфера: налог на прибыль организаций, НДС
Экономика данных и цифровая трансформация государства	1,013 трлн руб., (+ 420 млрд руб. внебюджетных средств) на 2024–2030 годы [101]	1 Обучение ИТ–специалистов и приведение ИТ–образования в соответствие с потребностями рынка	Налоги как дополнение прямой бюджетной поддержки организаций сферы инфраструктуры развития человеческого капитала. Предоставление налоговых кредитов для физических лиц по расходам на образование Сфера: налог на прибыль организаций, НДС, НДФЛ
		2 Внедрение решений искусственного интеллекта (ИИ) в образование, здравоохранение, сельское хозяйство и так далее (повышение эффективности услуг)	Налоговые стимулы, снижающие стоимость и повышающие спрос на системы ИИ (дополнительно к иным мерам) Сфера: налог на прибыль организаций, НДС
		3 Защита правительства, бизнеса и граждан с помощью надежной кибербезопасности (снижение киберугроз)	Не применимо

Источник: составлено автором.

Национальный проект «Кадры» предусматривает прямые инвестиции в человеческий капитал, обучение работников, модернизацию служб занятости и повышение производительности. Хотя его бюджет не значителен по сравнению с другими проектами, он координирует усилия по переподготовке и трудоустройству работников, поддерживает развитие карьеры и

удовлетворяет потребности рынка труда (от высокотехнологичных отраслей до социальных секторов). Не случайно, уже к маю 2024 года бюджет данного проекта был исполнен на 52,5%, что отражает его высокий приоритет. Именно данный проект оказывает решающее воздействие в контексте интенсивного развития человеческого капитала, при этом незначительный бюджет косвенно подтверждает необходимость расширения мер не прямой поддержки (в том числе налоговой). В рамках реализации проекта «Кадры» необходимо расширение налогового стимулирования бизнеса, который имеет высокий инвестиционный потенциал для развития человеческого капитала, а также целесообразна трансформация налоговой поддержки физических лиц по аналогии с отмеченной выше мерой для инвестиций в свое лечение.

Национальный проект «Молодежь и дети» необходим для образования и развития навыков: инвестиций в развитие детей и молодежи, которые определяют будущий человеческий капитал России. Значительный бюджет проекта поддерживает строительство современных школ, образовательный контент, программы наставничества и молодежные инициативы по всей стране. Существенно расширяя возможности для качественного образования и глобального взаимодействия (например, привлечение иностранных студентов), он напрямую повышает базу знаний и навыков. Широкий охват (школы и молодежные программы во всех регионах) и цель воспитания «инициативных, широко мыслящих» молодых людей, готовых брать на себя ответственность, подчеркивают его важность для долгосрочного развития человеческого капитала. Вместе с тем, стоит отметить, что налоги в контексте реализации данного проекта могут выступать лишь дополнительным источником стимулирования инвестиций в модернизацию объектов образовательной инфраструктуры. Широко регулирующего потенциала налоговые инструменты по проекту «Молодежь и дети» не имеют.

Национальный проект «Экономика данных и цифровая трансформация государства» создает цифровую инфраструктуру и навыки, которые

требуются для развития человеческого капитала. Как было отмечено в параграфе 1.1, выделение цифровой составляющей человеческого капитала стало основным драйвером его развития в 21 веке. Проект делает государственные услуги доступными онлайн для всех граждан. Инвестируя в ИТ–образование и поддерживая российских разработчиков, он оснащает рабочую силу важнейшими цифровыми навыками. Расширенный доступ в Интернет означает, что миллионы людей могут получать информацию, учиться онлайн и работать удаленно, что значительно расширяет образовательные и экономические возможности. «Экономика данных» также повышает производительность с помощью таких технологий, как искусственный интеллект, и обеспечивает безопасность данных для общества. Таким образом, несмотря на сравнительно небольшой бюджет проекта, его влияние на человеческий капитал (через инновации и образование) весьма существенно. Важно отметить, что налоговые стимулы по проекту «Экономика данных и цифровая трансформация государства» выступают дополнением мер прямой бюджетной поддержки, а потому нацелены на дополнительное финансирование (в форме льгот) образовательных организаций, а также разработчиков отечественного программного обеспечения и систем искусственного интеллекта.

Как отмечено на рисунке 3.1, основываясь на трех постулатах, налоговая поддержка должна формироваться с учетом стратегических и оперативных принципов интеграции налоговых стимулов в систему государственной поддержки развития человеческого капитала, реализуемых в форме приоритетных инструментов, последние рассмотрены более подробно в параграфе 3.2. К принципам интеграции следует отнести следующие:

- 1) Принцип комплексности предполагает, что налоговые стимулы должны быть частью целостной стратегии развития национальных проектов и дополнять прямую финансовую поддержку, регуляторные меры, государственно–частное сотрудничество. Комплексность налоговой

поддержки, в том числе предполагает исключение дублирующих инструментов, снижающих эффективность налогового стимулирования. Именно по этой причине в работе предложено не дополнение налоговых вычетов по НДФЛ налоговыми кредитами, а полная замена одного вида стимула на другой.

2) Принцип централизации налогового стимулирования определяет, что наиболее значимые налоговые льготы развития человеческого капитала должны иметь единый характер для всех субъектов Российской Федерации, то есть устанавливаться на федеральном уровне. Как показал анализ, проведенный в региональном разрезе в параграфе 2.2, налоговые льготы оказывают существенное влияние на развитие человеческого капитала только по элементу «качество жизни», следовательно, региональная дифференциация стимулов представляется нецелесообразной. В данном контексте важно отметить, что значительная часть налоговых поступлений по НДФЛ и налогу на прибыль организаций формирует именно региональные бюджеты, что в условиях необходимости обеспечения их доходами (особенно для дотационных регионов) выступает ограничивающим фактором применения льгот. Не случайно, лишь 2 субъекта Федерации воспользовались правом на увеличение размера социального налогового вычета по расходам на благотворительность.

3) Принцип синергии предполагает, что налоговые стимулы усиливают эффекты от совместного взаимодействия государства и бизнеса, обеспечивая дополнительную мотивацию для участия предприятий в программах обучения и развития человеческого капитала. Подобный механизм может быть реализован в форме прямого государственно–частного партнерства (например, как предлагают Тихонова А.В. и Малкова Ю.В. при реализации концепции STEM–образования через соглашения о совместной деятельности [35; 78; 141]), а также в виде финансирования бизнесом части расходов государства на образовательные нужды. Вариантом второй формы является уплата специального сбора на финансирование образования,

который выявлен в рамках анализа зарубежной практики, параграф 1.3, а также будет более подробно рассмотрен в параграфе 3.2.

4) Принцип целеполагания предполагает, что налоговые стимулы должны быть ориентированы на достижение конкретных национальных целей и задач, что может быть обеспечено интеграцией налоговых стимулов в национальные проекты (в том числе с бюджетами проектов через оценочные объемы налоговых расходов). Реализация указанного принципа позволит также повысить качество контроля и оценки эффективности применяемых налоговых льгот.

5) Принцип справедливости и доступности раскрывается в том, что налоговые стимулы развития человеческого капитала должны иметь максимально широкий охват, давать положительный стимулирующий эффект широкому кругу лиц и способствовать сокращению неравенства в возможностях образования и трудоустройства. Следует отметить, что доступность налоговых льгот может иметь дискуссионный характер в контексте обеспечения справедливости. Как отмечено выше, налоговые вычеты имеют регрессионный характер, за счет ограниченных доходов возможность получения таких льгот для высокодоходных групп населения больше, что снижает их налоговую нагрузку по сравнению с низкодоходными группами граждан. В то же время данное утверждение справедливо, главным образом, в условиях применения пропорциональной шкалы НДФЛ. Введенная с 1 января 2025 года прогрессия частично решает вопрос справедливости распределения налоговых вычетов (даже при условии получения вычета, ставка налога позволит удержать большую сумму налога). В дополнение к этому, для решения вопроса интенсивного развития человеческого капитала необходима широкая поддержка бизнеса, что обосновывает целесообразность реализации принципа.

Таким образом, налоговое стимулирование является интегральным компонентом широкой системы финансовых мер стимулирования развития человеческого капитала, находящейся в постоянном динамическом развитии.

В сочетании с другими финансовыми методами они значительно повышают эффективность государственной политики, направленной на создание квалифицированной и адаптируемой рабочей силы. Наконец, еще один аспект, который необходимо учитывать при выработке мер налогового стимулирования развития человеческого капитала – это бюджетные ограничения. Увеличение пакета налоговых льгот приведет к возникновению выпадающих доходов бюджета, которые необходимо компенсировать альтернативными источниками. В связи с этим в исследовании рассмотрена возможность имплементации зарубежного опыта взимания специального сбора. На основе данных ключевых аспектов государственной политики налогового стимулирования развития человеческого капитала предлагается ввести дополнительные налоговые инструменты, поддерживающие цели и задачи, установленные в национальных проектах и эффективно способствующие развитию человеческого капитала, обеспечивающие квалифицированную и конкурентоспособную рабочую силу, способную удовлетворить потребности современной экономики. Данные предложения представлены в параграфе 3.2.

### **3.2 Мероприятия по налоговому стимулированию развития человеческого капитала**

В части рассмотренных в параграфе 3.1 национальных проектов представляется необходимым введение следующих налоговых стимулов развития человеческого капитала, таблица 3.5.

Таблица 3.5 – Введение налоговых стимулов развития человеческого капитала в Национальные проекты

Национальный проект	Предлагаемые изменения
1	2
Национальный проект «Кадры», Национальный проект «Экономика данных и цифровая трансформация государства»	Сбор на непрерывное обучение, уплачиваемый с определенной доли фонда заработной платы

Продолжение таблицы 3.5

1	2
Национальный проект «Кадры», Национальный проект «Экономика данных и цифровая трансформация государства»	Налоговый вычет с повышающим коэффициентом 2 к расходам на обучение персонала по налогу на прибыль организаций
Национальный проект «Кадры», Национальный проект «Экономика данных и цифровая трансформация государства»	Расширить перечень затрат на НИОКР, к которым применяется повышающий коэффициент расходами на обучение сотрудников, задействованных в НИОКР и связанных с этими НИОКР
Национальный проект «Семья» и Национальный проект «Продолжительная и активная жизнь»	Налоговый кредит как замена социальных налоговых вычетов на образование и лечение по НДФЛ
Национальный проект «Молодежь и дети», Национальный проект «Продолжительная и активная жизнь», Национальный проект «Инфраструктура для жизни»	Целевой накопительный счет с необлагаемыми НДФЛ процентами по банковским вкладам, отмена действующего необлагаемого порога доходов в виде процентов по банковским депозитам

Источник: составлено автором.

1) В рамках *Национального проекта «Кадры»* для стимулирования развития человеческого капитала предлагается ввести сбор на непрерывное обучение, уплачиваемый с определенной доли фонда заработной платы, для финансирования обучения и повышения квалификации работников. Данный сбор следует рассматривать не как изолированный новый инструмент, а как дополнительный механизм финансирования, интегрированный в стратегические программы России. Предлагаемый сбор тесно связан с существующими национальными целями России в области развития рабочей силы, цифровой экономики и социальной политики.

Предлагаемый сбор также может существенно поддержать *Национальный проект «Экономика данных и цифровая трансформация государства»*, обеспечив устойчивый поток финансирования для программ повышения квалификации в области цифровых технологий. Работодатели будут напрямую заинтересованы в обучении персонала в таких областях, как анализ данных, программирование, искусственный интеллект, кибербезопасность и другие навыки Индустрии 4.0, что способствует формированию «кадров» (персонала), необходимых для цифровой

экономики. Стоит отметить, что с 2026 года введен обязательный парафискалитетный платеж в размере 3% от средств, сэкономленных за счет применения налоговых льгот, для крупных ИТ-компаний, выручка которых превысила 1 млрд руб., а количество сотрудников – 100 человек. Указанные средства такие организации должны направлять на профильное образование, заключив соглашения об оказании содействия в реализации образовательных ИТ-программ с высшими учебными заведениями. Предлагаемый нами сбор носит более широкий характер, и, что наиболее важно, будет эффективнее администрироваться налоговыми органами.

Сбор на непрерывное обучение идентифицирован как обязательный неналоговый платеж. Классификация его как неналогового сбора гарантирует, что средства могут быть направлены на цели развития системы образования и управляться через специальный фонд или государственную программу. Для данного сбора возможно два варианта администрирования: 1) создать новый Фонд непрерывного обучения; 2) расширить существующий национальный фонд. Управление можно поручить консорциуму соответствующих министерств, например, Министерству труда (для соблюдения требований работодателями), Министерству финансов через ФНС России (для сбора средств через налоговые органы) и Министерству образования/науки (для аккредитации и надзора за реализацией программ обучения). По сути, предлагаемый сбор будет носить фискальный характер, но нецелевой характер его установления не признает его налоговым платежом.

Рассмотрим ключевые параметры предлагаемого сбора на непрерывное обучение:

— Плательщики сбора: юридические лица, у которых расходы на оплату труда за период обложения сбором превысили 2 млрд руб. Таким образом, под обложением сбором будут попадать крупнейшие компании России, малый и средний бизнес попадает под освобождение.

— Объект обложения: расходы на оплату труда за период обложения сбором.

— Ставка сбора: 0,5% от расходов на оплату труда за период обложения.

— Период обложения: календарный год.

— «Порядок исчисления и уплаты: сумма сбора определяется плательщиком самостоятельно как произведение ставки сбора на объект обложения. Компании могут уменьшить сумму сбора, подлежащую уплате, на сумму расходов на обучение сотрудников соответствующую требованиям п. 3 ст. 264 НК РФ. При этом сумма сбора не учитывается в расходах по налогу на прибыль организаций. Если сумма сбора не была полностью использована компанией, то остаток сбора на непрерывное обучение не переносится на следующий год, он уплачивается в бюджет. Уплата сбора производится не позднее 28-го числа месяца, следующего за периодом обложения» [46].

— Для целей контроля за исчислением и уплатой сбора предлагается разработать отдельный лист к декларации по налогу на прибыль организаций сдаваемой по итогам налогового периода, приложение Ж.

В связи с важностью решаемой задачи развития человеческого капитала предоставление каких-либо отраслевых льгот по сбору не предусмотрено. Поэтому он позволит простимулировать развитие человеческого капитала внутри всех компаний независимо от вида деятельности (ОКВЭД). Учитывая то, что в экономике России доминируют крупные компании, а на малый и средний бизнес приходится всего 40% занятости и 20% ВВП, тогда как крупные фирмы (с численностью сотрудников свыше 250 человек) обеспечивают около 60% занятости и 80% ВВП [30], то ориентация сбора на крупный бизнес позволит охватить большую долю национальной базы заработной платы, избавляя от него значительное количество компаний. Предлагаемый избирательный подход является эффективным с точки зрения администрирования – налоговые органы будут проверять только ограниченное количество плательщиков (с несколькими тысячами крупных компаний, которых легче контролировать).

Ставка в 0,5%, с одной стороны, уравнивает потребности в пополнении доходов бюджетов бюджетной системы России (предполагается зачисление сбора в региональные бюджеты), с другой стороны, учитывает финансовые возможности бизнеса [46]. Крупные компании в состоянии уплатить сбор с фонда заработной платы в размере 0,5% без сокращения занятости. Размер ставки сбора определялся с учетом выпадающих доходов от других льгот, которые предложены в диссертации. Многие из них уже тратят сопоставимые суммы на внутреннее обучение. При этом предлагаемая ставка находится на уровне ставки аналогичного сбора в Великобритании и намного ниже, чем отраслевые сборы за обучение в некоторых странах, которые достигают 2% [90]. Возможность зачета сбора на суммы затрат на обучение создаст стимул компаниям для осуществления инвестиций в человеческий капитал, не увеличивая существенным образом налоговую нагрузку (что важно для экономического роста и инвестиционного климата). Расходы на обучение, которые зачтены при расчете предлагаемого сбора, нельзя будет учесть по налогу на прибыль организаций. Несмотря на то, что это приведет к незначительному росту налоговой базы по налогу на прибыль организаций, в данном случае компании снижают риски неправомерного учета затрат на обучение персонала, которые отмечены во 2 главе. Кроме того, в случае если компания применяет повышающие коэффициенты к расходам на обучение (более подробно представлены далее), сумма сбора предлагается к уменьшению на такие расходы без учета повышающих коэффициентов.

Для расчета экономического эффекта от сбора на непрерывное обучение была сформирована репрезентативная выборка из 1904 компаний, расходы на оплату труда которых превышают 2 млрд руб. Информационная база для анализа включает данные из формы 4 бухгалтерской отчетности «Отчет о движении денежных средств», доступных через поисковую систему СПАРК. Для повышения обоснованности расчетов выплаченная заработная плата была скорректирована на сумму НДС, так как организации, являясь

налоговыми агентами, удерживают НДФЛ из выплачиваемых сотрудникам доходов. На основе прогнозных данных Минэкономразвития России в расчет был взят прогнозный показатель инфляции на 2026 год [125], так как принимается во внимание ежегодный рост инфляции.

По выборке компаний за 2024 год общая сумма оплаты труда составила 12 228 079 млн руб., с учетом корректировки на сумму НДФЛ и умноженную на ставку сбора на непрерывное обучение общая сумма, подлежащая к зачислению фонд, составит – 70 276 млн руб. Скорректируем общую сумму на уровень инфляции на 2026 год и таким образом прогнозная сумма, начисленная в фонд, составит – 73 017 млн руб. Выше было отмечено, что начисленная сумма может быть уменьшена на сумму расходов на обучение компании. За 2023 год расходы на обучение составили – 30 333 млн руб. [46]. С учетом фактического показателя инфляции за 2024 год и прогнозного значения на 2025–2026 годы рассчитаем сумму расходов на обучение в 2026 году – 34 515 млн руб. При условном допущении, что 70% расходов на обучение делали крупные компании, то сумма, на которую будет уменьшен начисленный сбор, составит – 24 160,3 млн руб.

Далее рассчитаем оценку влияния данного сбора на сами компании и их финансовые показатели. За 2024 год общая сумма чистой прибыли организаций, попадающих под критерии плательщика сбора, составила 5 206 395 млн руб. Сравним сумму сбора с чистой прибылью компаний – в среднем сумма сбора от чистой прибыли на компанию составит 1,4%, что не повлечет за собой существенного дополнительного бремени на компанию, но позволит повысить уровень развития человеческого капитала.

2) «Также в рамках *Национального проекта «Кадры»* и *Национального проекта «Экономика данных и цифровая трансформация государства»* для стимулирования развития человеческого капитала предлагается ввести налоговый вычет по налогу на прибыль организаций с повышающим коэффициентом, так как данная форма поддержки уже нашла свое применение в учете расходов на НИОКР (п. 7 ст. 262 НК РФ), на

закупку российской ИТ–обеспечения (пп. 26 п. 1 ст. 264 НК РФ). Предлагается применение повышающего коэффициента 2 к расходам на обучение персонала при соблюдении следующих условий:

- обучение (повышение квалификации, профессиональная переподготовка и так далее) сотрудников осуществляется в сферах, связанных с их профессиональной деятельностью;

- у образовательного учреждения должна быть лицензия на осуществление образовательной деятельности, в случае если лицензия отсутствует – обучающая организация должна быть включена в специальный реестр Рособнадзора» [49]. Обоснование данного предложения кроется в том, что практико–ориентированное обучение часто реализуется бизнес–сообществом, не имеющим лицензий на оказание образовательных услуг (более подробно во 2 главе). «Второе условие добавляется в том случае, если, например, организация направляет своих сотрудников на обучение по использованию оборудования или программных средств к их разработчикам и производителям;

- отношения между работодателем и сотрудником должны быть основаны на трудовом договоре для действующего сотрудника или целевом договоре обучения – для будущих сотрудников.

С учетом того, что затраты на обучение бизнеса в 2023 году составили 30,3 млрд руб., дополнительный объем выпадающих доходов бюджета (при допущении, что затраты вырастут вдвое) составит 22,5 млрд руб. или 0,3% от объема поступившего налога в 2024 году (сумма определена с учетом ставки налога на прибыль организаций 25%)» [49]. Важно отметить, что в работе использован метод повторного счета, когда одна и та же сумма (расходы на обучение – 30,3 млрд руб.) была взята за основу расчета и сбора, и выпадающих доходов от налогового вычета по налогу на прибыль организаций. В действительности же, предполагается применение одного из указанных механизмов, что в реальности снизит объемы выпадающих доходов.

Как выявлено во 2 главе, «возможность отнесения к расходам на НИОКР затрат на повышение квалификации сотрудников, непосредственно участвующих в их реализации, отсутствует. В связи с этим, необходимо расширить перечень затрат на НИОКР, к которым применяется повышающий коэффициент расходами на обучение сотрудников, задействованных в НИОКР и связанных с этими НИОКР. Внесение соответствующих поправок в налоговое законодательство позитивно сказалось бы на стимулировании перечневых НИОКР, затраты по которым могут быть учтены в составе расходов с коэффициентом 2» [45].

3) В рамках *Национального проекта «Семья»* и *Национального проекта «Продолжительная и активная жизнь»* для стимулирования развития человеческого капитала предлагается ввести налоговый кредит как замену социальных налоговых вычетов на образование и лечение по НДФЛ. Налоговый кредит невозвращаемый, то есть он может снизить причитающийся налог до нуля, но не может создать отрицательный налог (возврат сверх того, что было уплачено). Это представляет собой значительно более существенный стимул, чем текущий налоговый вычет (с учетом ограничения налоговой базы).

Обоснование выбора налогового кредита кроется в ограниченности доходов физических лиц, более подробно в параграфе 3.1, при этом налоговый кредит позволит уменьшить сумму НДФЛ независимо от источника его формирования [45]. В частности, предлагается заменить налоговые вычеты на лечение и обучение на налоговый кредит в следующих размерах:

- кредит на лечение и лекарственные препараты – 33 000 руб. (сумма определена как действующий размер вычета 150 000 руб., умноженный на максимальную градацию прогрессивной ставки НДФЛ 22%);
- кредит на дорогостоящее лечение – в размере 22% от суммы, потраченной на такое лечение;
- кредит на собственное обучение – 33 000 руб. (сумма определена

как действующий размер вычета 150 000 руб., умноженный на максимальную градацию прогрессивной ставки НДФЛ 22%);

– кредит на обучение детей – 24 200 руб. (сумма определена как действующий размер вычета 110 000 руб., умноженный на максимальную градацию прогрессивной ставки НДФЛ 22%).

Для расчета выпадающих доходов предположим, что с введением налоговых кредитов поведение налогоплательщиков не изменится, то есть граждане будут тратить на образование и здравоохранение точно так же, как и раньше, но получают налоговые кредиты вместо налоговых вычетов. Это изолирует прямой механический эффект на доходы бюджета. При текущей системе (вычет 13% до 150 тыс. руб.) государственные «налоговые расходы» (упущенный доход) на полностью использующего налогоплательщика составляют до 19,5 тыс. руб. С 22%-ным кредитом до 150 тыс. руб. максимальный налоговый кредит составляет 33 тыс. руб. – в 1,7 раза больше выгоды на налогоплательщика, который достигает предела.

Примечание – В противном случае, оценить будущие поведенческие эффекты в текущих условиях невозможно.

В таблице 3.6 произведем расчет бюджетного эффекта от введения налоговых кредитов в отечественную практику на основании налоговых вычетов на образование и лечение за 2022 год, налогового социального вычета по НДФЛ в размере 13%, налогового кредита в размере 22%.

Таблица 3.6 – Расчет выпадающих доходов от введения налоговых кредитов

Направления налоговых вычетов	Объем расходов физических лиц в 2022 году, млрд руб.	Выпадающие доходы от предоставления текущего вычета (потеря дохода = 13% от расходов, млрд руб.)	Выпадающие доходы от предоставления налогового кредита с лимитом 150 тыс. руб. (потеря дохода = 22 % от лимитированных расходов, млрд руб.)	Сумма выпадающих доходов (5=4–3)
1	2	3	4	5
Обучение детей	25,35	3,30	5,58	2,28
Обучение собственного брата/сестры	22,57	2,93	4,97	2,03
Обычное лечение	100,29	13,04	22,06	9,03

Продолжение таблицы 3.6

1	2	3	4	5
Лекарственные препараты	2,82	0,37	0,62	0,25
Дорогостоящее лечение	60,37	7,85	13,28	5,43
ИТОГО	211,40	27,49	46,51	19,02

Источник: составлено автором по данным формы 5–НДФЛ за 2022 год [96].

Исходя из расчета бюджетного эффекта введения налоговых кредитов видно, что сумма выпадающих доходов составит 19,02 млрд руб. «Вместе с тем, предлагаемый механизм позволит расширить сферу применения наиболее значимых для целей развития человеческого капитала налоговых вычетов и повысить их доступность для населения. Остальные расходы, по которым в настоящее время предоставляются социальные налоговые вычеты, предлагается оставить без изменения и применять их только к основной налоговой базе» [49].

4) «В рамках *Национального проекта «Молодежь и дети»*, *Национального проекта «Продолжительная и активная жизнь»* и *Национального проекта «Инфраструктура для жизни»* для стимулирования развития человеческого капитала представляется необходимым введение целевого накопительного счета с необлагаемыми НДФЛ процентами по банковским вкладам. Предлагаемые счета необходимо открывать для осуществления накоплений на следующие цели: образование, крупные медицинские расходы, а также покупку жилья» [46]. Таким образом, если налогоплательщик использует денежные средства с целевого накопительного счета на указанные цели путем прямого перечисления денежных средств, то НДФЛ облагаться сумма по целевому накопительному счету не будет. Если цели иные (например, с указанного счета деньги зачисляются на обычную дебетовую карту или перечисляются на оплату продуктов питания), то НДФЛ необходимо будет уплатить в бюджет.

Для реализации указанного механизма необходима трансформация действующего порядка налогообложения доходов по счетам в банках. На

данный момент в России существуют следующие виды счетов, предоставляемые физическим лицам:

- текущий счет (расчетный), который предназначен для использования при расчетах за товары или услуги;
- депозитный счет, предназначенный для получения дохода в виде процентов от вклада;
- бюджетные счета, они предназначены для получения выплат по пенсиям, детских пособий и других социальных выплат [50].

Таким образом, вышеописанные счета не предназначены именно для накопления на обучение и лечение. При этом полученные проценты по вкладам от использования депозитного счета облагаются НДФЛ [46].

Предлагаемый целевой сберегательный счет будет одним из видов депозитного счета, специально предназначенного для накопления средств на расходы:

- для лечения: детей, себя, супругу/супруга, а также близких родственников;
- на обучение: детей, себя, супругу/супруга;
- для покупки жилья: детям, себе.

«Предлагается установить срок действия такого вклада на период до 5 лет, по истечении которого (при отсутствии факта целевого использования средств депозита) будет взиматься налог» [46].

Как правило, для целей лечения, обучения и покупки жилья физические лица с невысоким размером дохода откладывают денежные средства, тогда как граждане с высоким доходом могут одновременно оплатить данные расходы. «В настоящий момент в соответствии со статьей 214.2 НК РФ не попадают под налогообложение проценты по депозитам до 1 млн руб., не превышающие ставку рефинансирования, независимо от целей накопления. Для реализации предлагаемой идеи считается необходимым отменить необлагаемый минимум по процентам по вкладам по НДФЛ, а вместо этого сделать необлагаемыми НДФЛ доходы в виде процентов по

целевому сберегательному счету» [46].

По данным Агентства по страхованию вкладов, по состоянию на 1 апреля 2025 года вклады физических лиц в банках составляли в общей сложности 57,4 трлн руб. [43]. Из них 24,5% объема приходилось на счета с остатками до 1 млн руб., что составляло около 14,1 трлн руб. вкладов физических лиц. Кроме того, еще 2,5 трлн руб. вкладов приходилось на индивидуальных предпринимателей. В отчете не приводится прямая разбивка по размеру депозитов индивидуальных предпринимателей, но, учитывая их меньшие средние остатки (около 520 тыс. руб. на одного предпринимателя), значительная доля их депозитов, вероятно, также составляет менее 1 млн руб. Для оценки можем предположить, что примерно 1,2–1,3 трлн руб. средств индивидуальных предпринимателей находятся на счетах менее 1 млн руб. С учетом этого общий объем рублевых депозитов менее 1 млн руб. составляет порядка 15,3 трлн руб. (примерно 14,1 трлн руб. от физических лиц плюс примерно 1,2 трлн руб. от предпринимателей).

Воспользуемся данными отчета АСВ о процентных ставках по депозитам и для анализа используем среднюю доходность по рублевым депозитам (сроком на 1 год) на конец первого квартала 2025 года в 19,7%. Тогда перемножив данную ставку и указанный выше размер депозитов в 15,3 трлн руб. получим средний годовой процентный доход примерно в 3,0 трлн руб. в год. Это общий процентный доход, который будет получен за год по вкладам размером менее 1 млн руб. (если же исключить депозиты индивидуальных предпринимателей, то доля депозитов физических лиц в 14,1 трлн руб. при процентной ставке в 19,7% даст около 2,78 трлн руб. процентных доходов).

Согласно п. 1 ст. 214.2 НК РФ процентный доход от депозитов менее чем в 1 млн руб., начисленный исходя из ставки рефинансирования, попадает под освобождение от налогообложения НДФЛ. Если бы порог необлагаемого налогом остатка в 1 млн руб. по процентам был отменен, весь этот процентный доход стал бы облагаться НДФЛ по ставкам 13% и 15%. При

применении ставки НДФЛ в 13% к предполагаемым 3,0 трлн руб. процентов получим дополнительные налоговые доходы примерно 0,39 трлн руб. в год. Иными словами, российский бюджет получил бы порядка 390 млрд руб. дополнительных годовых налоговых поступлений за счет налогообложения процентов по депозитам, которые в настоящее время ниже порога освобождения в 1 млн руб. Процентные доходы по депозитам сверх 1 млн руб. приведены в таблице 3.7.

Таблица 3.7 – Доходы в виде процентов, получаемых по вкладам в банках

Показатель	2022 год	2023 год
Общая сумма дохода физических лиц, получивших доходы, руб.	4 668 518	2 649 985
в том числе общая сумма дохода ИП, глав КФХ, нотариусов, занимающихся частной практикой, адвокатов, учредивших адвокатские кабинеты, получивших доходы от налоговых агентов руб.	622 926	299 664
Количество физических лиц, получивших доходы, чел.	436	941
Средний доход на одного налогоплательщика, руб.	10 707,61	2 816,14

Источник: расчеты автора по данным формы № 5–НДФЛ [96].

Для оценки выпадающих доходов от освобождения депозитов по целевым счетам проанализируем статистические показатели обучения, таблица 3.8. К сожалению, подобная оценка по расходам на лечение и приобретение жилья не представляется возможной из-за отсутствия полного набора статистических данных. С полным возмещением стоимости обучения обучается 2,27 млн студентов или 52,6 % (по данным на 2023 год).

Таблица 3.8 – Динамика численности студентов по источникам финансирования обучения

В тысячах человек

Показатель	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год	2023 год
С полным возмещением стоимости обучения	2 178,2	2 144,8	2 109,6	2 121,7	2 273,5
За счет бюджетных средств	1 890,1	1 904,6	1 934,6	2 008,3	2 051,7
Средняя стоимость за семестр	–	73 170	–	77 930	77 926

Источник: данные Минобрнауки России [63] и Росстата [97].

По данным портала Постньюз, в 2025 году средняя стоимость обучения

в российских вузах составляет 200 697 руб. в год [140]. Таким образом, максимальный объем оборотов по предлагаемому целевому сберегательному счету в части накопления средств на образование можно оценить в 2 273,5 тыс. чел. \* 200 697 руб. = 456,3 млрд руб. в год.

При средней процентной ставке по рублевым депозитам (сроком на 1 год) на конец первого квартала 2025 года в 19,7% выпадающие доходы можно оценить в 89,9 млрд руб. в год. «Если его сопоставить с дополнительными налоговыми поступлениями в 390 млрд руб. за счет налогообложения процентов по депозитам, которые в настоящее время ниже порога освобождения в 1 млн руб., то можно дать оценку, что за счет предлагаемой меры налоговое стимулирование приобретет более целевой характер и бюджет получит порядка 300 млрд руб. разницы за счет отмены необлагаемого минимума процентных доходов по банковским вкладам» [46].

Таким образом, проведенная оценка предлагаемых изменений (где она была возможной) показала, что применение указанных инструментов позволит расширить сферу воздействия налоговых льгот, повысит их эффективность, но при этом не приведет к росту выпадающих доходов бюджета.

## Заключение

Разработка налоговой политики в области человеческого капитала является ключевой мерой политики инклюзивного роста. «Вопрос о том, как обеспечить достаточные внешние стимулы для инвестиций бизнеса в человеческий капитал, является ключевым в государстве, в данном аспекте налоговые льготы могут рассматриваться как один из инструментов компенсации рисков инвестирования» [49]. Налоговые инструменты стимулирующего характера занимают важное место в современной налоговой системе. С одной стороны, внедрение налоговых стимулов приводит к уменьшению доходов бюджетов бюджетной системы Российской Федерации. С другой стороны, грамотное их применение может стать эффективным инструментом для стимулирования экономического роста и наращивания экспортного потенциала страны. Именно поэтому стимулирование накопления человеческого капитала на уровне компаний становится все более приоритетной задачей для разных стран мира.

В рамках первой главы диссертации уточнено понятие человеческого капитала и выделены его элементы, которые должны выступать объектом налогового стимулирования, что обеспечит адресность мер налоговой поддержки развития человеческого капитала и повысит восприимчивость к ним бенефициаров. С научной точки зрения человеческий капитал можно рассматривать с трех сторон: как экономическую категорию, как экономический актив и как ресурс. Формирование различных подходов к пониманию человеческого капитала происходило на разных этапах эволюции экономической мысли. Проведенный анализ, позволил в качестве приоритетного выбрать первый подход, с позиции которого человеческий капитал следует рассматривать как экономическую категорию. Подход с признанием человеческого капитала как экономического актива достаточно узкий, потому что он рассматривает его только с позиции компаний на микроуровне. При этом не рассматриваются составляющие элементы

человеческого капитала, не используемые компаниями напрямую. Кроме того, при данном подходе за рамками исследовательской оценки остаются человеческие ресурсы, обладающие человеческим потенциалом, но не занятые на рынке труда. В свою очередь, ресурсный подход рассматривает человеческий капитал только на макроуровне, не уделяя должного внимания индивидуальным особенностям людей, влияющим на эффективность использования человеческого капитала. Подход признания человеческого капитала экономической категории более широк, учитывает значительное количество его элементов, которые влияют на его состояние.

Авторское определение человеческого капитала состоит в том, что это сложная экономическая категория, выступающая интенсивным производительным и социальным фактором экономического роста, неразрывно связанная с человеком, интеллектом и менталитетом; представленная в форме совокупности составляющих его элементов и финансируемая за счет инвестиций в воспитание, образование, здоровье, знания, предпринимательскую активность, информационное обеспечение, науку, культуру и искусство. Принимая во внимание абстрактный характер человеческого капитала, а также учитывая необходимость последующей его точной оценки, целесообразно в качестве объекта налогового стимулирования признавать составляющие элементы человеческого капитала [45]. Выделены следующие элементы человеческого капитала: здоровье, интеллект, образование, предпринимательские способности, качество жизни. Важно отметить, что интеллект выступает в качестве врожденного навыка, инвестиции интеллекта в навыки и знания осуществляются через обучение. С учетом этого представляется целесообразным не выделять данный элемент в качестве объекта налогового стимулирования, а сконцентрироваться на образовании. Аналогично, предпринимательские способности являются врожденной характеристикой человека, в то время как использование предпринимательских способностей осуществляется через предпринимательскую активность. Таким образом, в качестве объектов

налогового стимулирования развития человеческого капитала выступают здоровье, образование, предпринимательская активность и качество жизни. Конкретизация вышеперечисленных элементов нацелена на повышение адресности и эффективности налогового стимулирования человеческого капитала.

В целях реализации задач исследования уточнена общая классификация методов поддержки, включающая административные и экономические методы. Особое внимание уделено сочетанию видов экономических методов регулирования человеческого капитала через анализ преимуществ и недостатков налоговых стимулов как способа государственной поддержки. Налоговые льготы получают налогоплательщиками после формирования налоговой базы или суммы налога, таким образом, распределяется бремя финансирования инвестиций в человеческий капитал между государством и частным сектором, снижая нагрузку на государственный бюджет и вовлекая частные инвестиции на развитие человеческого капитала. В свою очередь, прямая бюджетная поддержка более адресна и имеет целевой компенсационный характер. Налоговые льготы не имеют целевого характера. И если в отношении организаций, осуществляющих инвестиции в человеческий капитал, эта проблема может быть решена за счет установления специфических условий применения льгот, то в отношении физических лиц – нет. Бенефициары социальной поддержки более конкретны, что повышает адресность стимулирования при одновременном росте издержек отбора получателей льгот. Это означает, что налоговое стимулирование может быть менее затратным, поскольку оно не требует создания сложных административных систем для распределения средств. «Цифровизация налогового администрирования еще более увеличивает разрыв в «стоимости» администрирования социальной и налоговой поддержки развития человеческого капитала. Кроме того, предоставление мер социальной поддержки может вырабатывать иждивенчество физических лиц, а также снижать предпринимательский потенциал. Наконец, наиболее важное

преимущество налогового стимулирования по сравнению с другими инструментами финансовой поддержки состоит в том, что оно обладает мультипликативным эффектом, то есть способствует развитию других инструментов поддержки. Например, увеличение налоговых вычетов на добровольное страхование и пенсионное обеспечение может создать толчок для последующего расширения и развития инструментов социальной и страховой поддержки. В аспекте трансформации стоит также отметить, что налоговые льготы могут быть недостаточно гибкими, поскольку необходимо обеспечивать стабильность налоговой системы. Лавировать мерами социальной и кредитной поддержки развития человеческого капитала проще, что, как правило, и используется в целях поддержки населения в экстренных условиях (что было реализовано в период пандемии Covid-19). Принимая во внимание фактор ограниченности доходов физических лиц, а также необходимость вовлечения в инвестиционные процессы бизнеса, прямая финансовая поддержка (бюджетные и социальные меры) важна при получении базового образования, навыков, здравоохранения, социального обеспечения. В то время как льготное кредитование и страхование целесообразно использовать при поддержке инвестиций граждан в такие элементы человеческого капитала как здоровье, получение профессионального образования и улучшение жилищных условий. Налоговые же меры поддержки целесообразно направить на развитие навыков и компетенций, которые наиболее востребованы на рынке труда, у групп со средними и высокими доходами, а также при поддержке инвестиций бизнеса, что может привести к более эффективному использованию человеческого капитала и его развитию» [49].

В рамках второй главы диссертации проведена декомпозиция и оценен объем налоговых инструментов стимулирования по элементам человеческого капитала, что позволило обосновать преимущества комплексного характера применения налоговых стимулов во взаимосвязи с бюджетными, социальными, кредитными и страховыми инструментами. Матрица

инструментов налогового стимулирования по элементам человеческого капитала показывает, что основной набор налоговых стимулов сконцентрирован в элементах образование и качество жизни, не случайно одной из ключевых целей налогового стимулирования развития человеческого капитала является увеличение инвестиций в образование населения. В рамках данного элемента развития человеческого капитала налоговое стимулирование присутствует по всем субъектам налогового стимулирования. Налоговые стимулы в здравоохранении менее диверсифицированы, чем в элементе «образование»: в основном налоговые стимулы направлены на поддержку инфраструктурных организаций (оказывающих медицинские услуги). Инвестиции физических лиц в свое здоровье поддерживаются государством в форме налоговых вычетов. Бизнес может учитывать только расходы на прохождение медицинских осмотров (при соблюдении ряда условий) и на медицинское страхование (в пределах установленных норм). «Здравоохранительный» элемент развития человеческого капитала не дополняется прямой социальной поддержкой (выделением населению целевых пособий на лечение). При этом в Российской Федерации базовая медицина для населения является бесплатной, она финансируется государством (в этом проявляется бюджетная поддержка). Кроме этого, в отношении физических лиц существует бесплатный доступ к системе обязательного медицинского страхования. В отличие от предыдущих двух элементов стимулирования развития человеческого капитала, налоговое стимулирование предпринимательской активности нацелено исключительно на само физическое лицо и на развитие его предпринимательской активности. В связи с этим набор налоговых стимулов по направлению «предпринимательская активность» сужен и ограничен. Диверсификация налоговых стимулов по элементу «качество жизни» многогранна. Налоговые стимулы в данном элементе развития человеческого капитала направлены на само население (через систему налоговых вычетов по НДФЛ, льгот по имущественным налогам), через непосредственное предоставление льгот

организациям инфраструктуры, а также в части возможности учета отдельных расходов субъектами бизнеса. «Проведенная оценка объемов и структуры структура налоговой поддержки развития человеческого капитала за 2012 год и 2022 год показала, что структура распределения налоговой поддержки существенно не изменилась за последние 10 лет, стоит выделить лишь дополнение инструментами стимулирования предпринимательской активности. Значимый объем стимулирования образования и здоровья предоставляется организациям инфраструктуры и доходит до физических лиц лишь косвенно в форме снижения цен на соответствующие услуги. При этом крайне мало задействована налоговая поддержка бизнеса, существующая система налогового стимулирования не способствует активному его вовлечению в образование своих сотрудников» [49].

В параграфе 2.2 диссертации «предложен и апробирован методический подход к оценке влияния налогов на состояние и развитие человеческого капитала, применение которого позволило выявить недостатки системы налогового стимулирования развития человеческого капитала и обосновать необходимость дополнения их налоговыми стимулами для бизнеса. В связи с тем, что человеческий капитал определен в первой главе в качестве сложной и дифференцированной категории, оценка влияния налогов на его состояние должна также осуществляться дифференцированно. Проведенный анализ показал слабую связь показателей, характеризующих отдельные элементы человеческого капитала, с налоговыми льготами» [49]. Более того, макроэкономическая оценка с использованием функции Кобба–Дугласа выявила уменьшающуюся отдачу от предоставленных налоговых стимулов. Увеличение налоговых льгот на 1% приводит к увеличению человеческого капитала примерно на 1,06%. Поскольку процент изменчивости менее 11% (норматив определен по данным зарубежных исследований), это указывает на низкую чувствительность человеческого капитала к изменениям налоговых льгот. Это в совокупности обосновало необходимость дальнейшего развития инструментов фискальной поддержки.

Низкая эффективность налогового стимулирования по элементам «образование» и «здравоохранение» обоснована выявленными проблемами применения инструментов налогового стимулирования человеческого капитала. Данные проблемы систематизированы по четырем группам:

1) экономические проблемы связаны с неэффективностью льгот и издержками бюджета;

2) вторая группа проблем связана административными сложностями практической реализации налоговых инструментов развития человеческого капитала;

3) третья группа проблем связана с социальными последствиями их применения. Налоговые льготы увеличивают экономическое неравенство среди экономических субъектов (компаний, индивидуальных предпринимателей, физических лиц), поскольку дают им непропорционально большие выгоды, увеличивают диспропорцию в доходах;

4) информационные проблемы связаны с тем, что при разработке системы налогового стимулирования власти, как правило, исходят из презумпции, что экономические субъекты осведомлены о существовании этих стимулов, однако в реальной экономике существует информационная диспропорция.

В рамках третьей главы разработаны новые методические подходы к применению налоговых инструментов, обеспечивающих рост инвестиций в человеческий капитал исходя их экстенсивного и интенсивного развития:

1) Сбор на непрерывное обучение, уплачиваемый с определенной доли фонда заработной платы в рамках Национальных проектов «Кадры» и «Экономика данных и цифровая трансформация государства».

2) Налоговый вычет с повышающим коэффициентом 2 к расходам на обучение персонала по налогу на прибыль организаций в рамках Национальных проектов «Кадры» и «Экономика данных и цифровая трансформация государства».

3) Расширение перечня затрат на НИОКР, к которым применяется

повышающий коэффициент, расходами на обучение сотрудников, задействованных в НИОКР и связанных с этими НИОКР, в рамках Национальных проектов «Кадры» и «Экономика данных и цифровая трансформация государства».

4) Налоговый кредит как замена социальных налоговых вычетов на образование и лечение по НДФЛ в рамках Национальных проектов «Семья» и «Продолжительная и активная жизнь».

5) Целевой накопительный счет с необлагаемыми НДФЛ процентами по банковским вкладам, отмена действующего необлагаемого порога доходов в виде процентов по банковским депозитам в рамках Национальных проектов «Молодежь и дети», «Продолжительная и активная жизнь» и «Инфраструктура для жизни».

Особое внимание уделено инструментам финансирования затрат на инвестиции в человеческий капитал в форме сборов. Из рассматриваемых в параграфе 1.3 стран они представлены в Сингапуре и Великобритании. Использование подобного типа инструментов обеспечивает частичное финансирование затрат на профессиональную переподготовку и переквалификацию персонала компаний; позволит частично компенсировать выпадающие доходы бюджета за счет применения других инструментов налоговой поддержки; стимулирует бизнес инвестировать в развитие человеческого капитала за счет механизма уменьшения суммы сбора к уплате.

Кроме того, широко применяются налоговые кредиты, которые предложено имплементировать в отечественную практику (заменить налоговые вычеты по НДФЛ на обучение и лечение на налоговые кредиты). Их применяют за границей при самых значимых тратах, даже если они сочетаются с налоговым вычетом. Особенно актуально это в существующей российской практике, учитывая, что оценка эффективности вычетов на обучение и лечение в России продемонстрировала их низкую отдачу. В дополнение к этому предложен механизм увеличенных налоговых вычетов по

налогу на прибыль организаций для субъектов бизнеса в случае осуществления ими инвестиций в обучение сотрудников. Все разработанные предложения сформулированы таким образом, чтобы интегрировать их в действующие национальные проекты, проранжированные в зависимости от вклада каждого проекта в развитие экстенсивное и интенсивное человеческого капитала.

## Список сокращений и условных обозначений

В настоящей диссертации применяют следующие сокращения и обозначения:

ВВП – Валовой внутренний продукт;

ДМС – добровольное медицинское страхование;

ИКТ – Информационно–коммуникационных технологий;

ИП – индивидуальные предприниматели;

ИТ – Информационные технологии;

Минобрнауки России – Министерство образования Российской Федерации;

Минэкономразвития России – Министерство экономического развития Российской Федерации;

Минфин России – Министерство финансов Российской Федерации;

НДС – Налог на добавленную стоимость;

НДФЛ – Налог на доходы физических лиц;

НИОКР – Научно–исследовательские и опытно–конструкторские работы;

НК РФ – Налоговый кодекс Российской Федерации;

НПД – Налог на профессиональный доход;

НПО – Налог на прибыль организаций;

ОКВЭД – Общероссийский классификатор видов экономической деятельности;

ПСН – Патентная система налогообложения;

Росстат – Федеральная служба государственной статистики;

РФ – Российская Федерация;

СВ – Страховые взносы;

СПАРК – Система профессионального анализа рынка и компаний;

УСН – Упрощенная системы налогообложения;

ФНС России – Федеральная налоговая служба Российской Федерации;

DESI – Индекс цифровой экономики и общества;

STEM – Наука, технология, инженерия и математика.

## Список литературы

1. Backman, M. Human capital in firms and regions: Impact on firm productivity / M. Backman // *Papers in Regional Science*. – 2014. – № 3. Volume 93. – P. 557–575. – ISSN 1056–8190.
2. Barro, R.J. Economic Growth in a Cross-Section of Countries / R.J. Barro // *Quarterly Journal of Economics*. – 1991. – № 2. Volume 106. – P. 407–443. – ISSN 0033–5533.
3. Becker, G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis / G.S. Becker // *Columbia University Press for NBER*. – 1975. – P. 98–99. – ISSN отсутствует.
4. Belo, F. Decomposing firm value / F. Belo, V.D. Gala, J. Salomao, M.A. Vitorino // *Journal of Financial Economics*. – 2022. – № 2. Volume 143. – P. 619–639. – ISSN 0304–405X.
5. Bourdieu, P. Forms of capital: general sociology, volume 3. – Текст : электронный // Wiley : [website]. – URL: [https://www.logobook.ru/prod\\_show.php?object\\_uid=16348926](https://www.logobook.ru/prod_show.php?object_uid=16348926) (дата обращения: 27.01.2026).
6. Brodny, J. Multi-criteria measurement and assessment of human capital development in EU–27 countries: A 10-year perspective / J. Brodny, M.A. Tutak // *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*. – 2024. – № 4. Volume 10. – Art. № 100394. – ISSN 2199–8531.
7. Brummet, R.L. Human resource measurement: A challenge for accountants / R.L. Brummet, E. Flamholtz, W.C. Pyle // *The Accounting Review*. – 1968. – № 2. Volume 42. – P. 217–224. – ISSN 0001–4826.
8. Chang, Q. Endogenous growth and human capital accumulation in a data economy / Q. Chang, M. Wu, L. Zhang // *Structural Change and Economic Dynamics*. – 2024. – Volume 69. – P. 298–312. – ISSN 0954–349X.
9. Damle, H. Human capital quality and cash holdings / H. Damle, R.K. Sinha // *Journal of Contemporary Accounting & Economics*. – 2024. – № 3.

Volume 20. – Art. № 100437. – ISSN 1815–5669.

10. Doci, E. Integrating psychological capital into a broader capital framework / E. Doci, D. De Moortel, J. Hofmans // *Review of General Psychology*. – 2023. – № 3. Volume 27. – P. 336–350. – ISSN 1089–2680.

11. Eaton, J. Taxation, human capital, and uncertainty / J. Eaton, H.S. Rosen // *American Economic Review*. – 1980. – № 4. Volume 70. – P. 705–715. – ISSN 0002–8282.

12. Ganong, P. Wheat Ch. Wealth, Race, and Consumption Smoothing of Typical Income Shocks / P. Ganong, F. Greig, D. Jones, P. Noel // *National Bureau of Economic Research. Working Paper Series*. – 2020. – № 27552. – P. 56. – ISSN 0898–2937.

13. Garrett, D.G. Tax policy and local labor market behavior / D.G. Garrett, E. Ohrn, J.C.S. Serrato // *American Economic Review: Insights*. – 2020. – № 1. Volume 2. – P. 83–100. – ISSN 2640–205X.

14. Gimpelson, V.E. Non-cognitive components of human capital: Evidence from Russian data / V.E. Gimpelson, R.I. Kapeliushnikov, A.A. Zudina // *Voprosy Ekonomiki*. – 2020. – № 11. – P. 5–31. – ISSN 0042–8736.

15. Gruber, J. The elasticity of taxable income: evidence and implications / J. Gruber, E. Saez // *Journal of Public Economics*. – 2002. – № 1. Volume 84. – P. 1–32. – ISSN 0047–2727.

16. Hamdi, N. Between a rock and a hard place: The costs and benefits of expanded unemployment insurance benefits / N. Hamdi, A. Kalda, D. Sovich // *Journal of Public Economics*. – 2025. – Volume 242. – Art. № 105295. – ISSN 0047–2727.

17. Heckman, J.J. Tax Policy and Human Capital Formation / J.J. Heckman, L. Lochner, C.R. Taber // *NBER Working Paper Series*. – 1998. – № 6462. – P. 58. – ISSN 0898–2937.

18. Holland, D.M. An evaluation of tax incentives for on-the-job training of the disadvantaged / D.M. Holland // *The Bell Journal of Economics and Management Science*. – 1971. – P. 293–327. – ISSN 0005–8556.

19. Huang, J. Tax credits for employee education expenses and firm-specific human capital accumulation: Evidence from China / J. Huang, Y. Li, Sh. Wang, J. Zhang // *International Review of Financial Analysis*. – 2024. – Volume 96. – Art. № 103731. – ISSN 1057–5219.

20. ИТ-компании могут обязать инвестировать в образование 5% от налоговых вычетов // *Ведомости: электронный ресурс*. – Обновляется в течение суток. – Текст: электронный. – URL: <https://www.vedomosti.ru/technology/articles/2024/08/28/1058404-it-kompanii-investirovat-obrazovanie> (дата обращения: 08.11.2024).

21. Jaggi, B. Toward a model for human resource valuation / B. Jaggi, S. Lau // *The Accounting Review*. – 1974. – № 2. Volume 49.– P. 321–329. – ISSN 0001–4826.

22. Kou, M.T. The impact of external R&D financing on innovation process from a supply–demand perspective / M.T. Kou, K.H. Chen, Y.Q. Yang // *Economic Modelling*. – 2020. – Volume 92. – P. 375–387.– ISSN 0264–9993.

23. Lu, C.H. The impact of artificial intelligence on economic growth and welfare / C.H. Lu // *Journal of Macroeconomics*. – 2021. – Volume 69. – Art. № 103342. – ISSN 0164–0704.

24. Luthans, F. Psychological, physical, and social capitals: A balanced approach for more effective human capital in today’s organizations and life / F. Luthans, K. Luthans, B. Luthans, S. Peterson // *Organizational Dynamics*. – 2024. – № 4. Volume 53. – Art. № 101080. – ISSN 0090–2616.

25. Mankiw, N.G. A Contribution to the Empirics of Economic Growth / N.G. Mankiw, D. Romer, D.N. Weil // *Quarterly Journal of Economics*. – 1992. – № 2. Volume 107. – P. 407–437. – ISSN 0033–5533.

26. Mincer, J. The Production of Human Capital and the Life–Cycle of Earnings: Variations on a Theme / J. Mincer // *Journal of Labor Economics*. – 1997. – № 15. – P. 26–47. – ISSN 0734–306X.

27. Most educated workforce, thanks to immigrants, young adults and a strong college sector, but is experiencing significant losses in apprenticeship

certificate holders in key trades. – Текст : электронный // Statistics Canada : [website]. – URL: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221130/dq221130a-eng.htm> (дата обращения: 04.08.2024).

28. Nafukho, F.M. Human capital theory: implications for human resource development / F.M. Nafukho // Human Resource Development International. – 2004. – № 4. Volume 7. – P. 545–551. – ISSN 1367–8868.

29. Qi, R., Wang, J., Wu, X., Wu, Z., Zhao, M., Zhou, Y. High-Tech Enterprise Manpower Capital Affects Innovative Performance on Innovation Performance Simulation Design Research / R. Qi, J. Wang , X. Wu // IEEE Access. – 2023. – Volume 93. – P. 32319 - 32334. – ISSN 2169-3536.

30. Russia will expand support to small businesses. – Текст : электронный // Emerald Publishing : [website]. – URL: <https://www.emerald.com/expert-briefings/article-abstract/doi/10.1108/OXAN-DB283915/479658/Russia-will-expand-support-to-small?redirectedFrom=fulltext> (дата обращения: 24.03.2025).

31. Schultz, T.W. Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research / T.W. Schultz // New York : The Free Press, 1971. – P. 272. – ISBN 978–0029282205.

32. Sinenko, O.A. Tax Incentives for Economic Growth in the Russian Far East: Broad vs. Targeted Stimuli / O.A. Sinenko // Emerging Science Journal. – 2024. – № 3. Volume 8. – P. 1153–1166. – ISSN 2610–9182.

33. Stern, E. Individual differences in the learning potential of human beings / E. Stern // npj Science of Learning. – 2017. – Volume 2. – Art. № 2. – ISSN 2056–7936.

34. Tejedo–Romero, F. Board leadership structure and human capital disclosure: Role of independent directors / F. Tejedo–Romero. – Текст : электронный // European Research on Management and Business Economics : [website]. – URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444883423000116> (дата обращения: 22.12.2024).

35. Tikhonova, A.V. Transformation of Tax Incentives for Investments in Human Capital / A.V. Tikhonova // *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. – 2024. – № 4. Volume 17. – P. 193–211. – ISSN 2307–0331.
36. Thompson, L. Human capital disclosures and institutional ownership / L. Thompson // *Finance Research Letters*. – 2025. – Volume 71. – Art. № 106384. – ISSN 1544–6123.
37. Tian, B. Tax Incentives, On–the–job Training, and Human Capital Accumulation: Evidence from China / B. Tian, C. Feng, C. Lin, W. Zhang // *China Economic Review*. – 2022. – Volume 75. – Art. № 101850. – ISSN 1043–951X.
38. Training Tax Credit 4.0. – Текст : электронный // Cedefop : [website]. – URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-adult-learning-db/search/training-tax-credit-40> (дата обращения: 25.07.2024).
39. Wright, P. Strategic human capital crossing the great divide / P. Wright, R. Coff, T. Moliterno // *Journal of Management*. – 2014. – № 2. Volume 40. – P. 353–370. – ISSN 0149–2063.
40. Аверьянов, И.А. Сетевое обучение как инновационная форма реализации образовательных программ / И.А. Аверьянов, П.И. Бычков, И.В. Хохлов // *Военный академический журнал*. – 2023. – № 3(39). – С. 24–33. – ISSN 2311–6668.
41. Беккер, Г. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал / Г. Беккер // *США: экономика, политика, идеология*. – 1993. – № 11. – С. 109, 115–116. – ISSN 0321–2068.
42. Больше половины россиян готовы выделить на онлайн–курсы до 50 тысяч рублей // *Sostav.ru* : официальный сайт. – Обновляется в течение суток. – Текст : электронный. – URL: <https://www.sostav.ru/publication/bolshe-poloviny-rossiyan-gotovy-vydelit-na-onlajn-kursy-do-50-tysyach-rublej-75129.html> (дата обращения: 10.05.2025).

43. В АСВ подсчитали средний размер вклада россиян // Banki.ru : официальный сайт. – Обновляется в течение суток. – Текст : электронный. – URL: <https://www.banki.ru/news/lenta/?id=11014189> (дата обращения: 15.05.2025).

44. Васильченко, А.Д. Адаптация модели Кобба–Дугласа к оценке эффективности налогового стимулирования развития человеческого капитала / А.Д. Васильченко // Научно-практический, теоретический журнал «Экономика и управление: проблемы, решения». – 2024. – № 8. Том 8. – С. 192–200. – ISSN 2227–3891.

45. Васильченко, А.Д. Идентификация проблем применения налогового стимулирования человеческого капитала в России / А.Д. Васильченко // Налоги и налогообложение. – 2025. – № 1. – С. 1–18. – ISSN 2454–065X. – Текст : электронный. – DOI 10.7256/2454–065X.2025.1.73007. – URL: [https://www.nbpublish.com/library\\_read\\_article.php?id=73007](https://www.nbpublish.com/library_read_article.php?id=73007) (дата обращения: 28.01.2025).

46. Васильченко, А.Д. Интеграция налогового стимулирования развития человеческого капитала в систему национальных проектов России / А.Д. Васильченко // Научный, производственно-экономический журнал «Экономика строительства». – 2025. – № 10. – С. 422–424. – ISSN 0131–7768.

47. Васильченко, А.Д. Место и роль налогового стимулирования в развитии человеческого капитала / А.Д. Васильченко // Научно-практический, теоретический журнал «Экономика и управление: проблемы, решения». – 2024. – № 2. Том 5. – С. 136–143. – ISSN 2227–3891.

48. Васильченко, А.Д. Сущность и структурные элементы человеческого капитала / А.Д. Васильченко // Научно-практический, теоретический журнал «Экономика и управление: проблемы, решения». – 2024. – № 2 (143). Том 6. – С. 12–19. – ISSN 2227–3891.

49. Васильченко, А.Д. К вопросу о роли налогов в развитии человеческого капитала / А.Д. Васильченко // Финансы. – 2025. – № 5.

– С. 56–63. – ISSN 0869–446X.

50. Виды счетов // КонсультантПлюс : официальный сайт. – Текст : электронный. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_393919/e00c5365d95c5c921f3f1b4cf6cb9e6096e0ffec/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_393919/e00c5365d95c5c921f3f1b4cf6cb9e6096e0ffec/) (дата обращения: 17.05.2025).

51. Волков, Д.Л. Нематериальные активы: проблемы состава и оценивания / Д.Л. Волков, Т.А. Гаранина // Вестник Санкт–Петербургского университета. Менеджмент. – 2007. – № 1. – С. 82–105. – ISSN 1605–7953.

52. ВЦИОМ. Новости: Обучение длиной в жизнь // ВЦИОМ : официальный сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/obuchenie-dlinoju-v-zhizn> (дата обращения: 20.05.2025).

53. Высшее образование в России: мониторинг // ВЦИОМ : официальный сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/vysshee-obrazovanie-v-rossii-monitoring> (дата обращения: 25.05.2025).

54. Гаранина, Т.А. Нематериальные активы и интеллектуальный капитал: роль в создании ценности компании / Т.А. Гаранина // Вестник Санкт–Петербургского университета. Менеджмент. – 2010. – № 2. – С. 78–105. – ISSN 1605–7953.

55. Гереев, Р.А. Налоговое стимулирование в системе государственной финансовой поддержки промышленного производства : специальность 08.00.10 «Финансы, денежное обращение и кредит» : диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Гереев Роман Алексеевич ; Финансовый университет при Правительстве РФ. – Москва, 2019. – 181 с. – Библиогр.: с. 140–163.

56. Гимпельсон, В.Е. Человеческий капитал в эпоху санкций и контрсанкций: некоторые последствия его перераспределения / В.Е. Гимпельсон // Журнал Новой экономической ассоциации. – 2022. – № 3 (55). – С. 234–238. – ISSN 2221–2264.

57. Гончаренко, Л.И. Проблемы налогового регулирования социальной поддержки населения в Российской Федерации: региональный аспект / Л.И. Гончаренко, О.Н. Савина // Экономика. Налоги. Право. – 2015. – № 6. – С. 118–127. – ISSN 1999–849X.

58. Грузков, И.В. Воспроизводство человеческого капитала в условиях формирования инновационной экономики России: теория, методология, управление : монография / И.В. Грузков – Москва : Экономика, 2013. – 383 с. – 1000 экз. – ISBN 978–5–282–03333–5.

59. Грузков, И.В. Модель «когнитивного человека» в инновационном развитии экономики: к проблеме сущности и воспроизводства его капитала / И.В. Грузков, В.Н. Грузков // Вестник Северо–Кавказского федерального университета. – 2017. – № 3 (60). – С. 68–75. – ISSN 2307–907X.

60. Гуреева, Ю.А. Четвертая промышленная революция и человеческий капитал / Ю.А. Гуреева, Е.В. Ерохина // Научное обозрение. Экономические науки. – 2020. – № 2. – С. 33–37 – ISSN 2500–3410.

61. Десять резюме на одну вакансию: спрос на IT–специалистов падает // Expert.ru : официальный сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://expert.ru/promishlennost/desyat-rezyume-na-odnu-vakansiyu-spros-na-it-spetsialistov-padaet/> (дата обращения: 17.05.2025).

62. Добрынин, А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургская издательско-книготорговая фирма «Наука», 1999. – 309 с. – ISBN 5–02–028418–1.

63. Доклад о реализации государственной политики в сфере высшего образования и соответствующего дополнительного профессионального образования // Минобрнауки : официальный сайт. – Текст : электронный. – URL: <http://static.government.ru/media/files/9FSaRZ2GJ7GRZc1hTICXDQAV9orIaXtI.pdf> (дата обращения: 17.05.2025).

64. Доля льготной ипотеки достигла рекордных 56% – исследование Домклик // Журнал Домклик : официальный сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://blog.domclick.ru/novosti/post/dolya-lgotnoj-ipoteki-dostigla-rekordnyh-56-issledovanie-domklik> (дата обращения: 04.02.2024).

65. Дятлов, С.А. Основы теории человеческого капитала / С.А. Дятлов. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов, 1994. – 234 с. – 150 экз. – ISBN 6731003580.

66. Иванов, Ю.Б. Методологические основы оценки и моделирования эффективности налоговых льгот / Ю.Б. Иванов, И.А. Майбуров, А. Назаренко // Общество и экономика. – 2016. – № 10. – С. 80–96. – ISSN 0207–3676.

67. Ищук, А.С. История понятия «человеческий капитал» и современные подходы к определению его структуры / А.С. Ищук // Молодой ученый. – 2018. – № 12 (198). – С. 81–84. – ISSN 2072–0297.

68. Капелюшников, Р.И. Концепция человеческого капитала : Критика современной буржуазной политической экономии / Р.И. Капелюшников. – Москва : Академический научно-издательский, производственно-полиграфический и книгораспространительский центр РАН «Издательство «Наука», 1977. – 287 с. – ISBN отсутствует.

69. Капелюшников, Р.И. Человеческий капитал России: эволюция и структурные особенности / Р.И. Капелюшников // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. – 2005. – № 4 (78). – С. 46–54. – ISSN 2070–5107.

70. Капитанова, О.В. Анализ влияния информационно-коммуникационных технологий на экономический рост в России / О.В. Капитанова, А.А. Шонин // Финансовая экономика. – 2021. – № 5. – С. 250–256. – ISSN 2075–7786.

71. Качество приема в российские вузы: 2022 // Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» : официальный сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://www.hse.ru/ege2022/> (дата

обращения: 17.05.2025).

72. Ко Дню студента Сбер назвал количество выданных образовательных кредитов // Lenta.ru : официальный сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://lenta.ru/news/2024/01/25/student/> (дата обращения: 08.12.2023).

73. Ксиропулос, И.Д. Развитие налогового инструментария социальной поддержки населения : специальность 08.00.10 «Финансы, денежное обращение и кредит» : диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Ксиропулос Ирина Дмитриевна ; Финансовый университет при Правительстве РФ. – Москва, 2020. – 266 с. – Библиогр.: с. 169–199.

74. Кто должен оплачивать обучение: работодатель или сотрудник // RB.RU : официальный сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://rb.ru/columns/kto-dolzhen-oplachivat-obuchenie/> (дата обращения: 17.05.2025).

75. Лавник, Р.В. Дискуссионные вопросы теории человеческого капитала / Р.В. Лавник, М.В. Пьянова // Символ науки: международный научный журнал. – 2016. – № 5–1 (17). – С. 144–148. – ISSN 2410-700X. – Текст : электронный. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/diskussionnye-voprosy-teorii-chelovecheskogo-kapitala> (дата обращения: 16.12.2023).

76. Логинова, Т.А. Стимулирование инноваций в России: ограничения и возможности налоговой политики / Т.А. Логинова // Вопросы экономики : всероссийское экономическое издание. – 2022. – № 4. – С. 116–132. – ISSN 0042–8736.

77. Лякин, А.Н. Россия: особенности институционального развития : монография / А.Н. Лякин, Р.М. Нуреев. – Москва : Норма, 2009. – 448 с. – 100 экз. – ISBN 978-5-91768-019-4.

78. Малкова, Ю.В. Налоговые аспекты стимулирования инвестиций в человеческий капитал / Ю.В. Малкова // Самоуправление. – 2022. – № 5 (133). – С. 563–568. – ISSN 2221–8173.

79. Мандрощенко, О.В. Основные подходы к оценке эффективности налоговых льгот / О.В. Мандрощенко // Финансовая аналитика: проблемы и решения. – 2016. – № 39 (321). – С. 45–60. – ISSN 2073–4484.

80. Мандрощенко, О.В. Концептуальные положения налогового стимулирования экономического роста России / О.В. Мандрощенко // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2022. – № 11. – С. 2026–2037. – ISSN 2073–2872.

81. Марков, В.А. Проблемы статистической классификации и дифференциации понятий в теории человеческого капитала / В.А. Марков, А.В. Сапожкова // Наука и общество. – 2012. – № 2 (5). – С. 151–157. – ISSN 2223–9774.

82. Маркс, К. Капитал: Критика политической экономии. Том 1, книга 1 : Процесс производства капитала / К. Маркс : перевод с немецкого. – Москва : Политиздат, 1988. – XVIII. – 891 с. – ISBN 5–250–00155–6.

83. Маршалл, А. Принципы политической экономии : в 2 томах. Том 2 / А. Маршалл : перевод с английского Р.И. Столпера. – Москва : Прогресс, 1984. – 310 с. – ISBN отсутствует.

84. Мельникова, Н.П. К вопросу о целесообразности введения специального налога на финансирование мер государственной поддержки семей с детьми / Н.П. Мельникова, Е.С. Юдин // Налоги и налогообложение. – 2024. – № 6. – С. 49–60. – ISSN 2454-065X. – Текст : электронный. – DOI 10.7256/2454-065X.2024.6.71742. – URL: [https://www.nbpublish.com/library\\_read\\_article.php?id=71742](https://www.nbpublish.com/library_read_article.php?id=71742) (дата обращения: 01.07.2024)

85. Мельникова, Н.П. Социальные налоговые вычеты по НДФЛ как инструмент реализации справедливого налогообложения / Н.П. Мельникова, А.В. Тихонова // Налоги. – 2019. – № 2. – С. 11–16. – ISSN 1562–7277.

86. Методические рекомендации по применению механизмов финансового обеспечения реализации образовательных программ в сетевой форме (одобрено Рабочей группой Минобрнауки России по разработке и

реализации проекта по внедрению академической мобильности и апробации механизмов финансового обеспечения, Протокол от 26.05.2023 № 18–пр/36). – Текст : электронный. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/1306976781> (дата обращения: 06.10.2024).

87. Мосейко, В.О. Теоретические подходы к анализу здоровья как элемента человеческого капитала / В.О. Мосейко // Вестник ВолГУ. Экономика. – 2012. – № 2. – С. 17–22. – ISSN 2713–1599.

88. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) ]. – Справочно-правовая система «Консультант Плюс» : официальный сайт. – Текст : электронный. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_327521/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_327521/) (дата обращения: 30.05.2025).

89. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая)]. – Справочно-правовая система «Консультант Плюс» : официальный сайт. – Текст : электронный. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_327520/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_327520/) (дата обращения: 30.05.2025).

90. Налогообложение в Великобритании: сколько платят физлица, инвесторы и предприниматели // Рамблер : официальный сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://finance.rambler.ru/realty/46936223/> (дата обращения: 07.08.2024).

91. Нойманн, Ф. Методика экономической оценки человеческого капитала / Ф. Нойманн // Тезисы докладов международной научно-практической конференции «Государственное управление: трансформационные процессы в современном мире». – 2002. – № 2. – 98 с. – ISSN 2223–0092.

92. Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с применением главы 23 Налогового кодекса Российской Федерации (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 21.10.2015, направлен ФНС России для сведения и использования в работе письмом от 03.11.2015 № СА–4–

7/19206@) // Официальный сайт Верховного Суда Российской Федерации. – Текст : электронный. – URL: <https://www.vsrp.ru/documents/all/15154/> (дата обращения: 18.03.2025).

93. Обучение сотрудников – отчет ВЭФ «Будущее рабочих мест» // Официальный сайт Всемирного экономического форума. – Текст : электронный. – URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/> (дата обращения: 17.05.2025).

94. Оуэн, Р. Образование человеческого характера / Р. Оуэн ; перевод с английского – Санкт-Петербург. 1865. – 187 с. – ISBN отсутствует.

95. Официальный сайт Министерства финансов Российской Федерации. – Обновляется в течение суток. – Текст : электронный. – URL: <https://minfin.gov.ru/ru/> (дата обращения: 30.05.2025).

96. Официальный сайт Федеральной налоговой службы Российской Федерации. – Обновляется в течение суток. – Текст : электронный. – URL: <https://www.nalog.gov.ru/rn77/> (дата обращения: 30.05.2025).

97. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – Обновляется в течение суток. – Текст : электронный. – URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 30.05.2025).

98. Пансков, В.Г. Налоговые льготы: теория и практика применения / В.Г. Пансков // Экономика. Налоги. Право. – 2016. – № 1. – С. 119–125. – ISSN 1999-849X.

99. Пансков, В.Г. Налоговые инструменты подъема российской экономики в условиях экономического кризиса / В.Г. Пансков // Инновационное развитие экономики. – 2016. – № 3–1 (33). – С. 24–30. – ISSN 2223–7984.

100. Пансков, В.Г. Современные проблемы теории и практики налогообложения : монография / В.Г. Пансков. – Москва : Центркаталог, 2023. – 264 с. – 500 экз. – ISBN 978–5–903268–77–1.

101. Паспорт национального проекта «Экономика данных и цифровая трансформация государства» // Сайт. – Текст : электронный. – URL:

[https://stavregion.ru/\\_/cms\\_page\\_media/11373/Pasport%20natsionalnogo%20proekta%20\\_Ekonomika%20dannыkh%20i%20tsifrovaya%20trans.gosud.pdf](https://stavregion.ru/_/cms_page_media/11373/Pasport%20natsionalnogo%20proekta%20_Ekonomika%20dannыkh%20i%20tsifrovaya%20trans.gosud.pdf) (дата обращения: 12.01.2025).

102. Паспорт национального проекта «Кадры» // Сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://sudact.ru/law/pasport-natsionalnogo-proekta-kadry/> (дата обращения: 12.01.2025).

103. Паспорт национального проекта «Молодежь и дети» // Сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://sudact.ru/law/pasport-natsionalnogo-proekta-molodezh-i-deti/> (дата обращения: 12.01.2025).

104. Паспорт национального проекта «Семья» // Сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://sudact.ru/law/pasport-natsionalnogo-proekta-semia-utv-mintrudom-rossii/> (дата обращения: 12.01.2025).

105. Паспорт национального проекта «Инфраструктура для жизни» // Сайт. – Текст : электронный. – URL: [https://stavregion.ru/\\_/cms\\_page\\_media/11362/Pasport%20natsionalnogo%20proekta%20\\_Infrastruktura%20dlya%20zhizni.pdf](https://stavregion.ru/_/cms_page_media/11362/Pasport%20natsionalnogo%20proekta%20_Infrastruktura%20dlya%20zhizni.pdf) (дата обращения: 27.01.2026).

106. Паспорт национального проекта «Продолжительная и активная жизнь» // Сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://sudact.ru/law/pasport-natsionalnyi-proekt-prodolzhitelnaia-i-aktivnaia-zhizn/> (дата обращения: 12.01.2025).

107. Петти, У. Экономические и статистические работы : том 1–2 / У. Петти ; перевод под редакцией М. Смит. – Москва : Соцэкгиз, 1940. – XXVIII, 324 с. – ISBN отсутствует.

108. Пинская, М.Р. Методология управления рисками государственного стимулирования экономического роста: налоговые аспекты / М.Р. Пинская // Инновационное развитие экономики. – 2016. – № 3–1 (33). – С. 111–119. – ISSN 2223–7984.

109. Пинская, М.Р. Оценка эффективности налоговых льгот: анализ имеющихся подходов / М.Р. Пинская // Налоговая политика и практика. – 2014. – № 8 (140). – С. 24–28. – ISSN 2221–9995.

110. Пинская, М.Р. Налоговое стимулирование развития человеческого капитала: состояние и перспективы / М.Р. Пинская // Экономика. Налоги. Право. – 2019. – № 2 (12). – Том 12. – С. 137–146. – ISSN 1999–849X.

111. Письмо Минфина России от 05.04.2024 № 03–04–06/31184 // Норматив КОНТУР : официальный сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=8&documentId=470122> (дата обращения: 13.03.2025).

112. Письмо Минфина России от 10.05.2023 № 03–15–07/42587 (направлено для сведения и использования в работе письмом ФНС России от 22.05.2023 № БС–4–11/6374@) // СПС «КонсультантПлюс» : официальный сайт. – Текст : электронный. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_447729/9ebb5e649f8a396a195f1e5ad70cd8536b39c15b/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_447729/9ebb5e649f8a396a195f1e5ad70cd8536b39c15b/) (дата обращения: 13.03.2025).

113. Письмо Минфина России от 11.11.2024 № 03–04–05/99392 // Норматив КОНТУР : официальный сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=8&documentId=489240> (дата обращения: 18.03.2025).

114. Письмо Минфина России от 12.12.2012 № 03–03–06/4/114 // Система ГАРАНТ : официальный сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70182526/> (дата обращения: 13.03.2025).

115. Письмо Минфина России от 17.03.2016 № 03–04–05/14861 // Норматив КОНТУР : официальный сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=8&documentId=428230> (дата обращения: 18.03.2025).

116. Письмо Минфина России от 24.09.2019 № 15–07–06/73914 «Выдержка из разъяснений по применению положений Правил формирования перечня налоговых расходов Российской Федерации и оценки налоговых расходов Российской Федерации, утвержденных постановлением

Правительства Российской Федерации от 12.04.2019 № 439 «Об утверждении Правил формирования перечня налоговых расходов Российской Федерации и оценке налоговых расходов Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» : официальный сайт. – Текст : электронный. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_334638/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_334638/) (дата обращения: 13.03.2025).

117. Письмо Минфина России от 31.03.2011 № 03–03–06/1/196 // Норматив КОНТУР : официальный сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=8&documentId=176374> (дата обращения: 18.03.2025).

118. Постановление Арбитражного суда Уральского округа от 21.09.2023 № Ф09–5609/23 по делу № А76–38601/2022 // Система ГАРАНТ : официальный сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/38813529/> (дата обращения: 18.03.2025).

119. Постановление Правительства РФ от 10.11.2011 № 917 «Об утверждении перечня видов образовательной и медицинской деятельности, осуществляемой организациями, для применения налоговой ставки 0 процентов по налогу на прибыль организаций» // Система ГАРАНТ : официальный сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://base.garant.ru/12191805/> (дата обращения: 18.03.2025).

120. Постановление Правительства РФ от 15.09.2020 № 1448 (ред. от 01.07.2022) «О государственной поддержке образовательного кредитования» (вместе с «Правилами предоставления государственной поддержки образовательного кредитования») // СПС «КонсультантПлюс» : официальный сайт. – Текст : электронный. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_362714/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_362714/) (дата обращения: 18.03.2025).

121. Постановление ФАС Западно–Сибирского округа от 24.06.2009 № Ф04–3695/2009(9227–А67–15), Ф04–3695/2009(10057–А67–15) по делу №

А67–6097/2008 (определением ВАС РФ от 07.10.2009 № ВАС–12629/09 отказано в передаче дела в Президиум ВАС РФ) // Система ГАРАНТ : официальный сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/34015668/> (дата обращения: 13.03.2025).

122. Постановление ФАС Уральского округа от 27.07.2009 № Ф09–5313/09–С3 по делу № А07–10290/2007–А–АГФ // Система ГАРАНТ : официальный сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/35047023/> (дата обращения: 13.03.2025).

123. Предварительная оценка исполнения федерального бюджета в первом квартале 2025 года // Министерства финансов Российской Федерации : официальный сайт. – Обновляется в течение суток. – Текст : электронный. – URL: [https://minfin.gov.ru/ru/press-center/?id\\_4=39673-predvaritelnaya\\_otsenka\\_ispolneniya\\_federalnogo\\_byudzheta\\_v\\_pervom\\_kvartale\\_2025\\_goda](https://minfin.gov.ru/ru/press-center/?id_4=39673-predvaritelnaya_otsenka_ispolneniya_federalnogo_byudzheta_v_pervom_kvartale_2025_goda) (дата обращения: 30.05.2025).

124. Предварительная оценка исполнения федерального бюджета за 2024 год // Министерство финансов Российской Федерации : официальный сайт. – Обновляется в течение суток. – Текст : электронный. – URL: [https://minfin.gov.ru/ru/press-center/?id\\_4=39570-predvaritelnaya\\_otsenka\\_ispolneniya\\_federalnogo\\_byudzheta\\_za\\_2024\\_god](https://minfin.gov.ru/ru/press-center/?id_4=39570-predvaritelnaya_otsenka_ispolneniya_federalnogo_byudzheta_za_2024_god) (дата обращения: 23.11.2024).

125. Прогноз показателей инфляции на период до 2027 года // СПС «КонсультантПлюс». – Обновляется в течение суток. – Текст : электронный. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_476180/49f1206915beb8ce3ee3c0e924e8833bd1fb8679/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_476180/49f1206915beb8ce3ee3c0e924e8833bd1fb8679/) (дата обращения: 10.04.2025).

126. Пьянова, М.В. О результативности инструментов государственной поддержки развития человеческого капитала в России / М.В. Пьянова, Р.В. Лавник // Sciences of Europe. – 2016. – № 8–2 (8).

– С. 102–114. – ISSN 3162–2364.

127. Пьянова, М.В. Инвестиции в развитие человеческого капитала: налоговый аспект / М.В. Пьянова, Р.В. Лавник // *Налоги и финансы*. – 2016. – № 3 (31). – С. 20–34. – ISSN 2073–6527.

128. Пьянова, М.В. Региональный опыт инвестирования в развитие человеческого капитала / М.В. Пьянова // *Налоги и финансы*. – 2018. – № 2 (38). – С. 26–36. – ISSN 2073–6527.

129. Пьянова, М.В. О некоторых особенностях применения налога на профессиональный доход / М.В. Пьянова // *Налоги и налогообложение*. – 2021. – № 3. – С. 86–103. – ISSN 2454–065X. Текст : электронный. – DOI 10.7256/2454-065X.2021.3.35697. – URL: [https://www.nbpublish.com/library\\_read\\_article.php?id=35697](https://www.nbpublish.com/library_read_article.php?id=35697) (дата обращения: 25.07.2024).

130. Рейтинг стран мира по индексу человеческого капитала // World Bank : Human Capital Index 2020 : официальный сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://gtmarket.ru/ratings/human-capital-index> (дата обращения: 27.07.2024).

131. РНКБ посчитал средний чек образовательного кредита с государственной поддержкой // КР.RU : официальный сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://www.kuban.kp.ru/online/news/5861081/> (дата обращения: 17.05.2025).

132. Россияне стали чаще учиться за счет работодателя // Skillbox : официальный сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://skillbox.ru/media/education/rossiyane-stali-chashche-uchitsya-za-schyet-rabotodatulya/> (дата обращения: 17.05.2025).

133. Савина, О.Н. Оценка эффективности налоговых льгот: действующие региональные практики и проблемы их реализации / О.Н. Савина // *Пермский финансовый журнал*. – 2016. – № 2 (15). – С. 64–82. – ISSN 2410–2776.

134. Саломахина, Ю.А. Экономические отношения воспроизводства

человеческого капитала и механизм их регулирования : специальность 08.00.01 «Экономическая теория» : диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Саломашина Юлия Александровна ; Воронежский государственный университет. – Воронеж, 2015. – 150 с. – Библиогр.: с. 137–150.

135. Синие воротнички становятся «золотыми». В рабочих профессиях сохраняется дефицит кадров, несмотря на высокие зарплаты // Коммерсантъ : официальный сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://www.kommersant.ru/doc/7080861> (дата обращения: 17.05.2025).

136. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – Москва : Эксмо, 2009. – 956 с. – ISBN 978–5–699–18389–0.

137. Спиридонова, К.А. Взаимосвязь производительности труда и фонда заработной платы / К.А. Спиридонова // Молодой ученый. – 2015. – № 11–3 (91). – С. 71–74. – ISSN 2072–0297.

138. Сравни. hh.ru: 81% россиян готовы вкладываться в обучение или повышение квалификации, чтобы в будущем зарабатывать больше // АСН : официальный сайт. – Текст : электронный. – URL: [https://www.asn-news.ru/press\\_release/43906](https://www.asn-news.ru/press_release/43906) (дата обращения: 17.05.2025).

139. Стешенко, Ю.А. Институциональные ограничения налогового стимулирования, препятствующие экономическому росту на современном этапе / Ю.А. Стешенко // Финансы и управление. – 2018. – № 2. – С. 27–42. – ISSN: 2409–7802.

140. Стоимость обучения 2025: цены в Москве и других регионах России // Postnews : официальный сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://postnews.ru/a/38038> (дата обращения: 17.05.2025).

141. Тихонова, А.В. Развитие в России системы Stem–образования и ее налоговое стимулирование // А.В. Тихонова, Ю.В. Малкова // ЭКО. – 2023. – № 3 (585). – С. 27–46. – ISSN 0131–7652.

142. Тихонова, А.В. Налоговая нагрузка и иные мотивы законопослушного поведения физических лиц / А.В. Тихонова // Экономика.

Налоги. Право. – 2021. – № 2. – С. 169–178. – ISSN 1999-849X.

143. Тихонова, А.В. Развитие налогового стимулирования инвестиций в человеческий капитал / А.В. Тихонова // Финансовый журнал. – 2023. – № 1. Том 15. – С. 116–133. – ISSN 2075–1990.

144. Тихонова, А.В. Экономические эффекты изменения ставок НДС в России / В.Н. Засько, А.В. Тихонова // Налоги и налогообложение. – 2023. – № 4. – С. 39–53. – ISSN 2454-065X. Текст : электронный. – DOI 10.7256/2454–065X.2023.4.43537. – EDN: VUCXDL. – URL: [https://www.nbpublish.com/library\\_read\\_article.php?id=43537](https://www.nbpublish.com/library_read_article.php?id=43537) (дата обращения: 18.01.2025).

145. Тихонова, А.В. Налоговое стимулирование в системе государственной финансовой поддержки агропромышленного комплекса России : специальность 08.00.10 Финансы, денежное обращение и кредит : диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Тихонова Анна Витальевна ; Финансовый университет при Правительстве РФ. – Москва, 2015. – 227 с. – Библиогр.: с. 151–174.

146. Тихонова, А.В. Современные трансформации системы налогообложения физических лиц : специальность 5.2.4 Финансы : диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук / Тихонова Анна Витальевна ; Финансовый университет при Правительстве РФ. – Москва, 2024. – 366 с. – Библиогр.: с. 299–339.

147. Федеральный закон от 28.11.2025 № 425–ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации, отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу законодательных актов (отдельных положений законодательных актов) Российской Федерации» // Официальный интернет–портал правовой информации. – Обновляется в течение суток. – Текст : электронный. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202511280017?index=9> (дата обращения: 13.03.2025).

148. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273–ФЗ (ред. от 28.02.2025) «Об образовании в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс». – Обновляется в течение суток. – Текст : электронный. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/) (дата обращения: 30.03.2024).

149. Федеральный закон от 30.11.2024 № 419–ФЗ «О федеральном бюджете на 2025 год и на плановый период 2026 и 2027 годов» // СПС «КонсультантПлюс». – Обновляется в течение суток. – Текст : электронный. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_491969/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_491969/) (дата обращения: 11.02.2025).

150. Хисаева, А.И. Совершенствование инструментария электронной государственной поддержки предпринимательства / А.И. Хисаева, Р.Р. Зинатуллин, Ю.М. Зинатуллина // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. – 2019. – № 2 (28). – С. 81–88. – ISSN 2541–8904.

151. Чуркина, Е.С. Трансформация категории «человеческий капитал» в зарубежной и отечественной экономической мысли / Е.С. Чуркина // Вестник АГТУ. Серия: Экономика. – 2024. – № 2. – С. 89–95. – ISSN 2073–5537.

152. Эксперты выяснили, как изменилась стоимость платного образования в вузах // Skillbox : официальный сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://skillbox.ru/media/education/eksperty-vyyasnili-kak-izmenilas-stoimost-platnogo-obrazovaniya-v-vuzakh/> (дата обращения: 17.05.2025).

**Приложение А**  
(информационное)

**Группы инструментов налоговой поддержки элементов человеческого капитала**

Таблица А.1 – Группы инструментов налоговой поддержки элементов человеческого капитала

Элемент человеческого капитала	Группа инструментов	Инструменты в группе
1	2	3
Здоровье	Налоговые льготы для медицинских учреждений	– налоговые льготы для медицинских учреждений, таких как больницы, клиники и медицинские центры; – налоговые льготы для медицинских программ и курсов; – налоговые льготы для медицинских организаций, у которых в штате трудоустроены медицинские работники, таких как врачи, медсестры и других медицинских специалистов, имеющих специальную подготовку или сертификацию; – налоговые льготы для медицинских материалов и оборудования
	Налоговые вычеты для пациентов	– налоговые льготы для пациентов, которые получают медицинскую помощь в государственных или частных медицинских учреждениях; – налоговые льготы для пациентов, которые имеют хронические заболевания или инвалидность; – налоговые льготы для пациентов, которые имеют крупные медицинские расходы
	Налоговые льготы для медицинских исследований	– налоговые льготы для медицинских исследований, которые проводятся в государственных учреждениях или частных медицинских центрах; – налоговые льготы для медицинских исследований, которые финансируются государством или частными организациями; – налоговые льготы для медицинских исследований, которые имеют высокий потенциал для улучшения здоровья населения
	Налоговые льготы на медицинское оборудование	– налоговые льготы для медицинского оборудования, которое используется в государственных или частных медицинских учреждениях; – налоговые льготы для медицинского оборудования, которое имеет высокую стоимость или сложность; – налоговые льготы для медицинского оборудования, которое имеет высокий потенциал для улучшения здоровья населения
	Налоговые льготы на медицинские услуги	– налоговые льготы на медицинские услуги, которые предоставляются в государственных учреждениях или частных медицинских центрах; – налоговые льготы на медицинские услуги, которые входят в состав дорогостоящего лечения
–	Налоговые льготы для	– налоговые льготы для образовательных учреждений, таких как школы, колледжи и университеты;

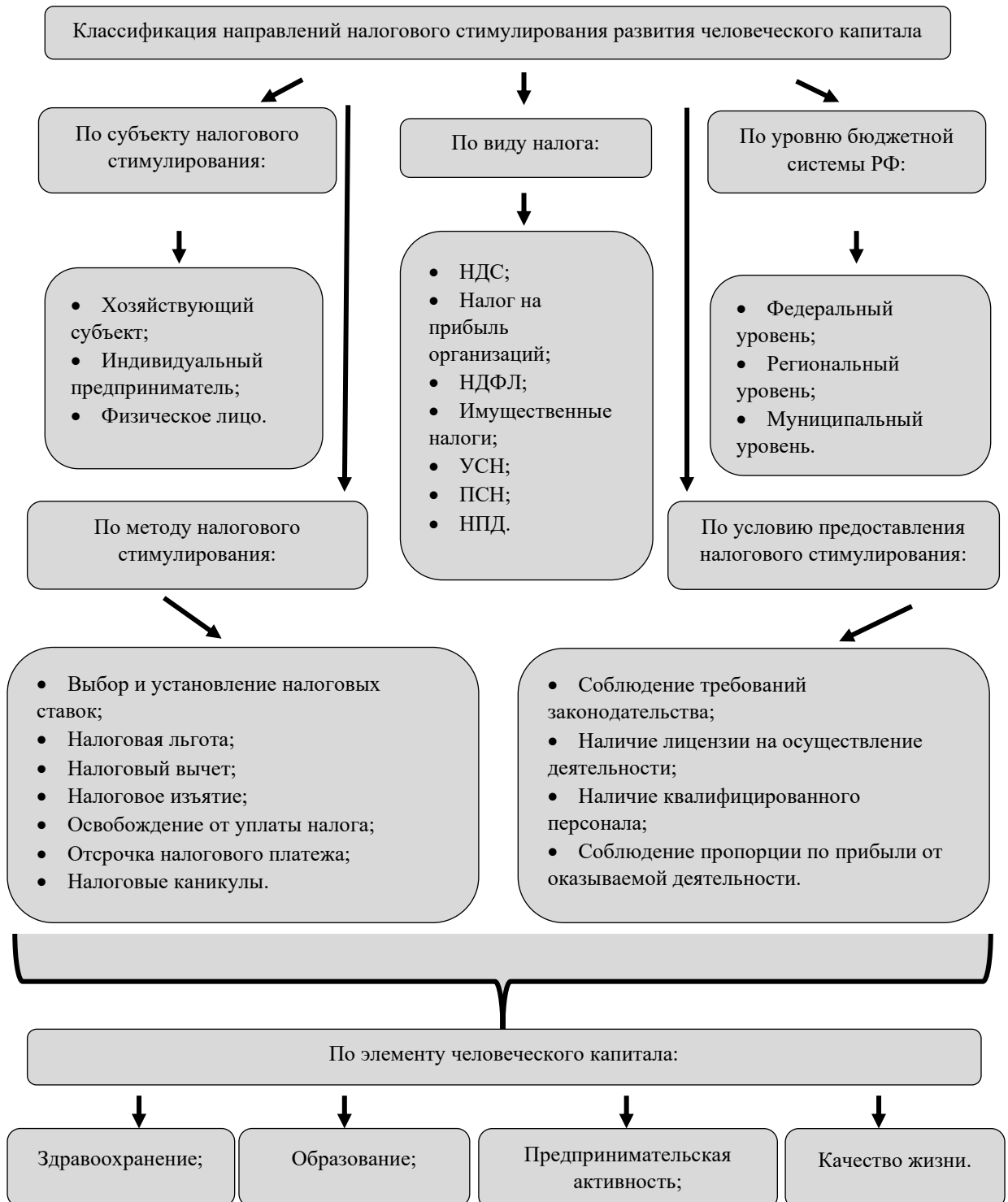
Продолжение таблицы А.1

1	2	3
Образование	образовательных учреждений	– налоговые льготы для образовательных материалов, программ и курсов; – налоговые льготы для образовательного оборудования
	Налоговые льготы для студентов и обучающихся	– налоговые вычеты на образование и обучение; – налоговые вычеты по образовательному кредиту; – освобождение от налогообложения НДФЛ студенческих стипендий и грантов
	Налоговые льготы для работодателей	– налоговые льготы для работодателей, которые предоставляют образовательные программы и курсы для своих сотрудников; – налоговые льготы для работодателей, которые предоставляют стипендии и гранты для образования и обучения
	Налоговые льготы для научных исследований и разработок	– налоговые льготы для научных исследований и разработок в области образования и интеллекта; – налоговые льготы для научных исследований и разработок в области образования и интеллекта, проводимых в сотрудничестве с образовательными учреждениями и организациями
Предпринимательская активность	Налоговые льготы для малого бизнеса	– налоговые льготы для малого бизнеса, такие как снижение налоговых ставок или освобождение от уплаты налогов; – налоговые льготы для малого бизнеса, которые имеют высокий потенциал для роста и развития
	Налоговые льготы для инновационных проектов	– налоговые льготы для инновационных проектов, которые имеют высокую стоимость или сложность; – налоговые льготы для инновационных проектов, которые имеют высокий потенциал для улучшения экономики
	Налоговые льготы для предпринимателей	– налоговые льготы для предпринимателей, которые только вышли на рынок и начали свое дело; – налоговые льготы для предпринимателей, которые имеют высокий потенциал для улучшения экономики.
Качество жизни	Налоговые льготы на жилищное строительство	– налоговые льготы для жилищного строительства
	Налоговые льготы для социальных услуг	– налоговые льготы для социальных услуг, таких как обслуживание и защита отдельных групп населения, и социальное обеспечение
	Налоговые льготы в области культуры и спорта	– налоговые льготы для культурных и спортивных организаций, которые имеют высокий потенциал для улучшения качества жизни; – налоговые вычеты на спорт и посещение культурных мероприятий
	Налоговые льготы для благотворительных организаций	– налоговые льготы для благотворительных организаций

Источник: составлено автором.

**Приложение Б**  
(информационное)

**Классификация направлений налогового стимулирования развития человеческого капитала**



Источник: составлено автором.

Рисунок Б.1 – Классификация направлений налогового стимулирования развития человеческого капитала

**Приложение В**  
(информационное)

**Налоговое стимулирование развития человеческого капитала в зарубежных странах с высоким индексом человеческого капитала**

Таблица В.1 – Налоговое стимулирование развития человеческого капитала в зарубежных странах с высоким индексом человеческого капитала

Страна	Индекс человеческого капитала [130]	Место в рейтинге	Система подоходного налогообложения и участие в солидарном пенсионном обеспечении физических лиц	Наличие прогрессии в подоходном обложении	Применяемые для физических лиц вычеты и льготы	Налоговые стимулы для бизнеса
1	2	3	4	5	6	7
Сингапур	0,88	1	подоходный налог, взносы в центральный сберегательный фонд (Central Provident Fund) и на дополнительную пенсионную схему (Supplementary Retirement Scheme)	да	1 Система налоговых льгот для необычных резидентов (Not Ordinarily Resident Scheme); 2 Программа поддержки обучения Workfare	1 Налоговые кредиты для повышения производительности труда и инноваций (Productivity and Innovation Credit), заменены на расширенную поддержку обучения (Enhanced Training Support); 2 Вычет (кредит) SkillsFuture Enterprise для плательщиков сбора на развитие навыков (Skills Development Levy); 3 Налоговый вычет на расходы на обучение сотрудников (Tax Deduction for Training Expenses); 4 Двойной налоговый вычет на интернационализацию (Double Tax Deduction for Internationalization); 5 Налоговые вычеты на НИОКР (Corporate Income Tax Rebate for Research and Development); 6 Налоговые вычеты для бизнес-ангелов (Angel Investors Tax Deduction Scheme) [45]
Япония	0,80	3	подоходный налог, добавочный налог (surtax), местные подоходные налоги; взносы на социальное обеспечение	да	1 Индивидуальные налоговые вычеты на образование (Gakushuhi Koujo); 2 Налоговый кредит на непрерывное обучение (Lifelong Learning Tax Credit); 3 Налоговый вычет за расходы на уход за	1 Налоговые вычеты на образование (Tax Deductions for Education); 2 Налоговый кредит на НИОКР (R&D Tax Credit); 3 Налоговый вычет за корпоративные пожертвования университетам и научно-исследовательским институтам

Продолжение таблицы В.1

1	2	3	4	5	6	7
—	—	—	—	—	детьми (Hoikuen Niyou Koujo);4. Освобождение от обложения взносов физических лиц на пенсионные счета (Nippon Individual Savings Account)	—
Канада	0,80	5	подходный налог (федеральный, провинций/территорий), налог на детей (Kiddie tax); взносы на социальное обеспечение	да	1 Налоговые льготы на обучение и образование (Tuition and Education Tax Credits); 2 Вычет процентов по студенческим кредитам (Student Loan Interest Deduction); 3 План непрерывного обучения (Lifelong Learning Plan); 4 Зарегистрированный план сбережений на образование (Registered Education Savings Plan); 5 Провинциальные и территориальные налоговые льготы на образование (Provincial and Territorial Education Tax Credits); 6 Налоговый кредит на медицинские расходы (Medical Expense Tax Credit); 7 Канадский кредит на обучение (Canada Training Credit); 8 Кредит на трудоустройство (Canada Employment Credit); 9 Налоговый кредит для впервые покупающих (First-Time Home Buyers' Tax Credit); 10 Налоговый кредит для инвалидов (Disability Tax Credit)	1 Налоговый кредит на создание рабочих мест для ученичества (Apprenticeship Job Creation Tax Credit); 2 Программа налоговых льгот на научные исследования и экспериментальные разработки (Scientific Research and Experimental Development (SR&ED) Tax Incentive Program); 3 Вычеты из страховых взносов на медицинское и стоматологическое страхование (Health and Dental Insurance Premium Deductions)
Швеция	0,80	8	подходный налог; налог на капитал; взносы на социальное обеспечение	да	1 Не облагаемые налогом стипендии и гранты на обучение, (Tax-Free Scholarships and Study Grants); 2 Вычет процентов по студенческим кредитам (Student Loan Interest Deduction); 3 Вычет из заработной платы	1 Обучение, обеспечиваемое работодателем (Arbetsgivarfinansierad utbildning); 2 Взносы в пенсионный фонд (Tjänstepension); 3 Налоговые льготы на НИОКР для компаний (R&D Tax Relief)

Продолжение таблицы В.1

1	2	3	4	5	6	7
–	–	–	–	–	(Jobbskatteavdrag); 4. Налоговые льготы по уходу за детьми (Childcare Tax Benefits); 5. Пособия по уходу за ребенком (Föräldrapenning); 6. Необлагаемые медицинские льготы, предоставляемые работодателями (Tax-Free Health Benefits Provided by Employers); 7. Вычет взносов за частное медицинское обслуживание (Private Healthcare Premiums Deduction); 8. Вычеты ROT (ремонт, переоборудование и расширение) и RUT (уборка, техническое обслуживание и стирка); 9. Частные пенсионные накопления (Private Pension Savings); 10. Необлагаемые налогом льготы на поездки (Tax-Free Commuting Benefits); 11. Вычет за поездки по работе (Reseavdrag)	for Companies)
Великобритания	0.78	11	подходный налог; налог на прирост капитала; налоги на наследство, имущество и дарение; взносы на национальное страхование	да	1 Схема безналогового ухода за детьми (Tax-Free Childcare Scheme); 2 Льготы на профессиональное обучение для самозанятых лиц (Vocational Training Relief for Self-Employed Individuals); 3 Безналоговые льготы на рабочем месте для сотрудников (Tax-Free Workplace Benefits for Employees)	1 Обучение, предоставляемое работодателем (Employer-Provided Training); 2 Сбор за ученичество (Apprenticeship Levy); 3 Налоговые льготы на НИОКР (R&D Tax Credits); 4 Взносы работодателя в пенсионный фонд (Employer Pension Contributions); 5 Пособие по занятости (Employment Allowance); 6 Программа инвестиций в предприятие (Enterprise Investment Scheme); 7 Патентный ящик (Patent Box); 8 Каникулы по взносам на национальное страхование для новых работодателей (National Insurance Contributions Holiday for New Employers); 9 Программа инвестиций в начальное предприятие (Seed Enterprise Investment Scheme); 10 Налоговые льготы на обучение сотрудников (Tax Relief on Training Costs for Employees)

Источник: составлено автором по данным Worldwide Tax Summaries PwC, Bloomberg Tax, Tax Foundation.

**Приложение Г**  
(информационное)

**Используемые налоговые инструменты развития человеческого капитала по его элементам**

Таблица Г.1 – Используемые налоговые инструменты развития человеческого капитала по его элементам

Бенефициар льгот	Налог	Льгота	Основание
1	2	3	4
		Образование	
Физическое лицо	НДФЛ	Не облагаются стипендии, выплачиваемые обучающимся образовательных организаций, в том числе и именные стипендии	п. 11 ст. 217 НК РФ
		Налоговый вычет на обучение детей в размере до 110 000 руб.; на свое обучение, брата/сестры, мужа/жены социальный налоговый вычет предоставляется в размере до 150 000 руб.	п. 1 ст. 224 НК РФ
Бизнес	Налог на прибыль организаций	Организации, которые осуществляют иную деятельность от образовательной, но участвуют в развитии человеческого капитала с помощью дополнительного обучения или обучения в целом своих сотрудников могут включить данные расходы в состав прочих расходов, связанных с производством и реализацией по налогу на прибыль организаций	пп. 23 п. 2 ст. 264 НК РФ
Организации инфраструктуры	НДС	Услуги оказываемые НКО по образовательной деятельности не облагаются НДС по реализации основных и (или) дополнительных программ, которые предусмотрены лицензией, за исключением консультационных услуг, а также услуг по сдаче в аренду помещений	пп. 14 п. 2 ст. 149 НК РФ
		Не облагаются НДС услуги по содержанию детей в образовательных организациях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, услуги по проведению занятий с несовершеннолетними детьми в кружках, секциях (включая спортивные) и студиях	пп. 4 п. 2 ст. 149 НК РФ
		Освобождение от уплаты НДС у казенного, бюджетного или автономного учреждения, которое осуществляет услуги в рамках государственного (муниципального) задания источником финансирования, которого является субсидия из бюджета бюджетной системы РФ	пп. 4 п. 2 ст. 146 НК РФ
		Продукты питания, которые произведены непосредственно в образовательных организациях или же произведенные организациями общественного питания, которые реализуются столовыми данной организации, облагаться НДС не будут	пп. 5 п. 2 ст. 149 НК РФ
	Налог на прибыль организаций	Доходы, полученные в виде грантов, на осуществление конкретных программ в области образования и науки не учитываются при определении налоговой базы по налогу на прибыль организаций	пп. 14 п. 2 ст. 251 НК РФ

Продолжение таблицы Г.1

1	2	3	4
Здравоохранение			
Физическое лицо	НДФЛ	Взносы по договорам добровольного медицинского страхования не облагаются. Не облагаются и взносы по ДМС страховыми взносами при условии, что договор ДМС работников организации заключен на срок не менее одного года	п. 3 ст. 213 НК РФ, пп. 5 п. 1 ст. 422 НК РФ
		Стоимость путевок на санаторно–курортное лечение полностью или частично освобождается от его уплаты для сотрудника или членов его семьи	п. 9 ст. 217 НК РФ
		Социальный налоговый вычет в размере 150 000 руб. также распространяется и на платные медицинские услуги при условии как самому налогоплательщику, а также супругу/супруге, родителям, несовершеннолетним детям, либо детям в возрасте до 24 лет обучающихся по очной форме обучения, кроме дорогостоящего лечения. Социальный налоговый вычет в случае дорогостоящего лечения предоставляется в размере фактически произведенных расходов. Социальный налоговый вычет по НДФЛ также предоставляется на лекарственные препараты, которые были назначены врачом по рецепту	п. 2 ст. 219 НК РФ, абз. 6 пп. 3 п. 1 ст. 219 НК РФ
Бизнес	Налог на прибыль организаций, НДС	Пониженная налоговая ставка в размере 10% действует на лекарственные препараты, а также на медицинские изделия, кроме изделий, которые освобождены от налогообложения по НДС	пп. 4 п. 2 ст. 164 НК РФ, пп. 1 п. 2 ст. 149 НК РФ
	НДС	Медицинские организации и ИП, осуществляющие медицинскую деятельность и которые имеют лицензию на осуществление данной деятельности, имеют преференцию по НДС. Также не подлежат налогообложению НДС определенные медицинские товары по перечню, который утвержден Правительством РФ	пп. 2. п. 2 ст. 149 НК РФ
	Налог на прибыль организаций	Затраты по ДМС можно учесть в налоговом учете по налогу на прибыль организаций в случае, если страховая организация имеет соответствующую лицензию  Организация имеет право включить путевку на санаторно–курортное лечение в расходы на оплату труда по налогу на прибыль организаций, но только при условии, если у организации есть соглашение с туроператором, предоставляющим продажу таких путевок	п. 16 ст. 255 НК РФ  п. 25.2 ст. 255 НК РФ, Минфин России в письме от 2 июня 2021 г. № 03–04–06/42897
Организации инфраструктуры	Налог на прибыль организаций	Медицинские организации так же, как и образовательные организации имеют возможность на получение преференции в виде 0% ставки по налогу на прибыль организаций при соблюдении таких же критериев, как и у образовательных организаций	пп. 2 п. 3 ст. 284.1 НК РФ

Продолжение таблицы Г.1

1	2	3	4
<b>Предпринимательская активность</b>			
Физическое лицо	НДФЛ	Профессиональный налоговый вычет предоставляется в размере фактически произведенных и документально подтвержденных расходов, связанных с получением таких доходов. Если сумма фактических расходов превышает 20% от полученных доходов, то вычет предоставляется в размере 20% от суммы доходов. Кроме этого, отдельные размеры профессионального налогового вычета предусмотрены для людей творческих профессий (дизайнеров, композиторов, архитекторов, скульпторов и тому подобное)	ст. 221 НК РФ
Физическое лицо, бизнес	Упрощенная система налогообложения	Из преимуществ можно отметить дифференцированные налоговые ставки в зависимости от объекта налогообложения, ведение упрощенной бухгалтерской отчетности. Также в зависимости от региона, может быть, пониженная налоговая ставка от 6% до 1% при объекте налогообложения доходы и при объекте налогообложения доходы минус расходы от 15% до 5% по УСН при выполнении определенных условий	п. 1 и п. 2 ст. 346.20 НК РФ
	УСН, ПСН	Для предпринимателей, которые впервые зарегистрировались и начали применять УСН или ПСН в определенных регионах действуют налоговые каникулы первые 2 календарных года работы	п. 4 ст. 346.20, п. 3 ст. 346.50
	Налог на профессиональный доход	Налоговый вычет в размере 10 000 рублей, однако, для его применения существуют условия: при каждом сформированном чеке сумма налога будет сокращаться при работе с физическими лицами до 3%, с юридическими лицами до 4%. Налог будет рассчитываться автоматически, пока не закончится налоговый вычет [129]	ФЗ от 27.11.2018 N 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход»
Бизнес	Патентная система налогообложения	Преимуществами является то, что предприниматель приобретает патент на осуществление разрешенным видом деятельности и не уплачивает обязательные налоги. Для ПСН действует упрощенная бухгалтерская отчетность. Также преимуществом является то, что патент можно совмещать с другими налоговыми режимами	ст. 346.43 НК РФ
		Индивидуальный предприниматель вправе уменьшить сумму патента на сумму страховых взносов за себя и за сотрудников, на сумму пособия по временной нетрудоспособности, которые оплачиваются за счет средств работодателя, взносов за сотрудников по договорам добровольного личного страхования, при наличии у страховщика лицензии	п. 1.2 ст. 346.51 НК РФ

Продолжение таблицы Г.1

1	2	3	4
Качество жизни			
Физическое лицо	НДФЛ	Стандартные налоговые вычеты предоставляются определенной категории граждан, которые получили различные тяжелые заболевания, инвалидность в результате работы по устранению последствий, связанных с катастрофой на Чернобыльской АЭС в размере 3 000 рублей и лица, награжденные государственными наградами, участники Великой Отечественной войны, бывшие узники концлагерей, инвалиды 1-й и 2-й групп и другие в размере 500 рублей	пп. 1 п. 1 ст. 218 НК РФ, пп. 2 п. 1 ст. 218 НК РФ
		Стандартный налоговый вычет предоставляется на детей каждому родителю или усыновителю, на каждого ребенка в возрасте до 18 лет и до 24 лет при условии обучения по очной форме в размере 1 400 рублей на первого, 2 800 руб. второго ребенка, 6 000 рублей на третьего и последующего ребенка. Для детей инвалидов 1 или 2 группы налоговый вычет составляет 12 000 рублей, опекуну, попечителю, приемному родителю в данном случае вычет предоставляется также 12 000 рублей. Стандартный налоговый вычет может предоставляться в двойном размере единственному родителю или одному родителю при отказе другого родителя на получение налогового вычета	пп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ
		Стандартный налоговый вычет в размере 18 000 руб. лицам, выполнившим нормативы испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»	пп. 2.1 п. 1 ст. 218 НК РФ
		Налоговый вычет в сумме уплаченных страховых взносов на добровольное пенсионное страхование на себя/супруга/родителей/детей-инвалидов в размере до 150 000 руб	пп. 4. п. 1 ст.219 НК РФ
		Социальный налоговый вычет на благотворительность в размере не более 25% суммы дохода за год, которая направлена на стимулирование развития института социального партнерства в Российской Федерации. Регионы Российской Федерации могут увеличить размер социального налогового вычета на благотворительность до 30%	п. 1 ст. 219 НК РФ
		С 2026 г. для семей с двумя и более детьми действует «Налоговый кешбэк». Это мера является нововведением и одной из форм государственной поддержки. Установленная семейная выплата позволит ежегодно возвращать часть уплаченного НДФЛ в размере 7%. Данную выплату смогут получить те семьи, чей годовой доход не превысит 1,5 регионального прожиточного минимума	ФЗ от 13.07.2024 № 179-ФЗ «О ежегодной семейной выплате гражданам Российской Федерации, имеющим двух и более детей»
		Имущественный налоговый вычет в размере фактически произведенных расходов на новое строительство либо приобретение на территории РФ жилья составляет 2 000 000 руб. При покупке	

Продолжение таблицы Г.1

1	2	3	4
–	–	жилья в ипотеку предельная сумма налогового вычета составляет 3 000 000 руб.	пп. 1. п. 3 ст. 220 НК РФ, п. 4 ст. 220 НК РФ
	Имущественные налоги	Льготы по транспортному налогу, земельному налогу и налогу на имущество физических лиц могут предоставляться в различных регионах России и могут иметь разные условия и размеры	ст. 361.1 НК РФ, ст. 395 НК РФ, ст. 407 НК РФ
Организации инфраструктуры	НДС	Услуги, которые оказываются организациями в сфере культуры и искусства, а также организации, которые осуществляют деятельность в сфере культуры и искусства, освобождаются от уплаты НДС	пп. 20 п. 2 ст. 149 НК РФ
		Освобождение от уплаты налога услуги застройщика, оказываемые на основании договора участия в долевом строительстве	пп. 23 п.3 ст. 149 НК РФ
	Налог на прибыль организаций	Организации, которые оказывают социальные услуги населению по перечню, имеют преференции по налогу на прибыль организаций в виде ставки 0%	п. 1.9 ст. 284 НК РФ, Постановление Правительства РФ от 26.06.2015 № 638
		Также ставка 0% по налогу на прибыль организаций применяется к музеям, театрам и библиотекам, при условии, что учредителями являются субъекты РФ, для дворцов культур и клубов – учредители муниципальных образования	ст. 284.8 НК РФ

Источник: составлено автором по данным [89; 147].

**Приложение Д**  
(информационное)

**Проверка качества модели**

Таблица Д.1 – Проверка наличия автокорреляции по образованию

Налоговый показатель	Неналоговый показатель	Durbin–Watson d and serial correlation of residuals		Границы зоны определенности: 1,35 до 2,95
		Durbin –	Serial	
1	2	3	4	5
Общая сумма предоставленных социальных налоговых вычетов по суммам, уплаченным за обучение детей по очной форме обучения на 1–го налогоплательщика, тыс. руб.	Рабочая сила с высшим образованием, процент	0,98	0,49	нет
	Рабочая сила со средним профессиональным образованием, процент	1,04	0,47	нет
	Численность студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, на 10000 человек населения, человек	0,61	0,74	нет
	Выпуск специалистов из высших профессиональных учебных учреждений, человек	0,58	0,66	нет
Общая сумма предоставленных социальных налоговых вычетов по суммам, уплаченным за свое обучение, за обучение брата (сестры) в возрасте до 24 лет по очной форме обучения на 1–го налогоплательщика, тыс. руб.	Рабочая сила с высшим образованием, процент	0,47	0,77	нет
	Рабочая сила со средним профессиональным образованием, процент	0,80	0,60	нет
	Численность студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, на 10000 человек населения, человек	0,38	0,79	нет
	Выпуск специалистов из высших профессиональных учебных учреждений, человек	0,62	0,69	нет
Сумма налога, начисленная к уплате в бюджет в случае отсутствия освобождения от налогообложения ст. 149.2.14 НК РФ на одного налогоплательщика, тыс. руб.	Рабочая сила с высшим образованием, процент	0,74	0,59	нет
	Рабочая сила со средним профессиональным образованием, процент	0,71	0,64	нет
	Численность студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, на 10000 человек	0,49	0,66	нет

Продолжение таблицы Д.1

1	2	3	4	5
Сумма налога, начисленная к уплате в бюджет в случае отсутствия освобождения от налогообложения ст. 149.2.5 НК РФ на 1-го налогоплательщика, тыс. руб.	населения, человек			
	Выпуск специалистов из высших профессиональных учебных учреждений, человек	1,52	0,22	да
	Рабочая сила с высшим образованием, процент	1,17	0,35	0
	Рабочая сила со средним профессиональным образованием, процент	0,79	0,59	нет
	Численность студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, на 10000 человек населения, человек	0,53	0,64	нет
	Выпуск специалистов из высших профессиональных учебных учреждений, человек	2,25	-0,20	да
Сумма налога, начисленная к уплате в бюджет в случае отсутствия освобождения от налогообложения ст. 149.2.4 НК РФ на 1-го налогоплательщика, тыс. руб.	Рабочая сила с высшим образованием, процент	2,27	-0,20	да
	Рабочая сила со средним профессиональным образованием, процент	0,91	0,54	нет
	Численность студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, на 10000 человек населения, человек	1,24	0,20	0
	Выпуск специалистов из высших профессиональных учебных учреждений, человек	1,94	0,02	да
Сумма налога, начисленная к уплате в бюджет в случае отсутствия освобождения от налогообложения ст. 149.3.16 НК РФ на 1-го налогоплательщика, тыс. руб.	Рабочая сила с высшим образованием, процент	2,26	-0,13	да
	Рабочая сила со средним профессиональным образованием, процент	1,22	0,37	0
	Численность студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, на 10000 человек населения, человек	2,37	-0,27	да
	Выпуск специалистов из высших профессиональных учебных учреждений, человек	0,78	0,61	нет
Сумма недопоступления налога в связи с применением нулевой ставки по налогу на прибыль организаций на 1-го налогоплательщика, тыс. руб.	Рабочая сила с высшим образованием, процент	1,63	0,18	да

Продолжение таблицы Д.1

1	2	3	4	5
–	Рабочая сила со средним профессиональным образованием, процент	1,11	0,43	0
	Численность студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, на 10000 человек населения, человек	1,50	0,20	да
	Выпуск специалистов из высших профессиональных учебных учреждений, человек	1,38	0,30	да

Источник: составлено автором.

Таблица Д.2 – Проверка наличия автокорреляции по здравоохранению

Налоговый показатель	Неналоговый показатель	Durbin–Watson d and serial correlation of residuals		Границы зоны определенности: 1,35 до 2,95
		Durbin –	Serial	
1	2	3	4	5
Общая сумма предоставленных социальных налоговых вычетов по суммам, уплаченным за лечение, а также дорогостоящее лечение на 1–го налогоплательщика, тыс. руб.	Заболеваемость населения по основным классам болезней (на 1000 человек населения), процент	0,79	0,72	нет
	Численность врачей всех специальностей– всего, на 10000 человек населения, процент	1,07	0,42	0
	Численность среднего медицинского персонала, на 10000 человек населения, процент	0,51	0,87	нет
	Число больничных организаций, тыс. шт	0,93	0,44	нет
Общая сумма предоставленных социальных налоговых вычетов по расходам по дорогостоящему лечению на 1–го налогоплательщика, тыс. руб.	Заболеваемость населения по основным классам болезней (на 1000 человек населения)	0,79	0,72	нет
	Численность врачей всех специальностей всего, на 10000 человек населения, процент	1,15	0,38	0
	Численность среднего медицинского персонала, на 10000 человек населения, процент	0,53	0,85	нет
	Число больничных организаций, тыс. шт	1,05	0,41	0
Сумма налога, начисленная к уплате в бюджет в случае отсутствия освобождения от налогообложения ст. 149.2.1 НК РФ на 1–го	Заболеваемость населения по основным классам болезней (на 1000 человек населения)	1,11	0,39	0
	Численность врачей всех специальностей – всего, на 10000 человек населения, процент	0,71	0,63	нет

Продолжение таблицы Д.2

1	2	3	4	5
налогоплательщика, тыс. руб.	Численность среднего медицинского персонала, на 10000 человек населения, процент	1,93	-0,01	да
	Число больничных организаций, тыс. шт	0,68	0,62	нет
Сумма налога, начисленная к уплате в бюджет в случае отсутствия освобождения от налогообложения ст. 149.2.2 НК РФ на 1-го налогоплательщика, тыс. руб.	Заболеваемость населения по основным классам болезней (на 1000 человек населения)	0,94	0,52	нет
	Численность врачей всех специальностей– всего, на 10000 человек населения, процент	0,69	0,65	нет
	Численность среднего медицинского персонала, на 10000 человек населения, процент	1,97	-0,05	да
	Число больничных организаций, тыс. шт	0,29	0,87	нет
Сумма недопоступления налога в связи с применением нулевой ставки по налогу на прибыль организаций на 1-го налогоплательщика, тыс. руб.	Заболеваемость населения по основным классам болезней (на 1000 человек населения)	0,93	0,55	нет
	Численность врачей всех специальностей– всего, на 10000 человек населения, процент	0,88	0,56	нет
	Численность среднего медицинского персонала, на 10000 человек населения, процент	1,11	0,42	0
	Число больничных организаций, тыс. шт	1,32	0,32	0

Источник: составлено автором.

Таблица Д.3 – Проверка наличия автокорреляции по качеству жизни

Налоговый показатель	Неналоговый показатель	Durbin–Watson d and serial correlation of residuals		Границы зоны определенности: 1,35 до 2,95
		Durbin–	Serial	
1	2	3	4	5
Сумма предоставленных имущественных налоговых вычетов, по расходам на новое строительство либо приобретение объектов недвижимого имущества, на 1-го налогоплательщика, тыс. руб.	Сумма предоставленных жилищных кредитов в рублях и в валюте, тыс. руб.	1,83	0,02	да
	Доля расходов домохозяйств на организацию отдыха и культурные мероприятия (в процентах от потребительских расходов)	1,32	0,31	0
	Число посещений театров, тысяч раз	1,49	0,22	да
	Численность постоянного населения (тысяч человек, на начало года)	0,64	0,70	нет
	Число посещений музеев в расчете на 1000 человек населения, единиц	1,41	0,28	да
	Обеспеченность населения общей площадью, кв м	1,39	0,24	да

## Продолжение таблицы Д.3

1	2	3	4	5
Общая сумма предоставленных социальных налоговых вычетов, предусмотренных пп.4 и пп.5 п.1 ст. 219 НК РФ, по суммам пенсионных и страховых взносов, уплаченных по договорам негосударственного пенсионного обеспечения, и так далее на накопительную пенсию, на 1-го налогоплательщика, тыс. руб.	Сумма предоставленных жилищных кредитов в рублях и в валюте, тыс. руб.	1,42	0,19	да
	Доля расходов домохозяйств на организацию отдыха и культурные мероприятия (в процентах от потребительских расходов)	1,51	0,18	да
	Число посещений театров, тысяч раз	1,66	0,12	да
	Численность постоянного населения (тысяч человек, на начало года)	0,52	0,70	нет
	Число посещений музеев в расчете на 1000 человек населения, единиц	1,37	0,28	да
	Обеспеченность населения общей площадью, кв м	1,53	0,09	да
Сумма налога, начисленная к уплате в бюджет в случае отсутствия освобождения от налогообложения ст. 149.2.20 НК РФ на 1-го налогоплательщика, тыс. руб.	Сумма предоставленных жилищных кредитов в рублях и в валюте, тыс. руб.	1,15	0,41	0
	Доля расходов домохозяйств на организацию отдыха и культурные мероприятия (в процентах от потребительских расходов)	1,09	0,41	0
	Число посещений театров, тысяч раз	1,18	0,41	0
	Численность постоянного населения (тысяч человек, на начало года)	1,53	0,20	да
	Число посещений музеев в расчете на 1000 человек населения, единиц	1,39	0,30	да
	Обеспеченность населения общей площадью, кв м	1,01	0,49	0
Сумма налога, начисленная к уплате в бюджет в случае отсутствия освобождения от налогообложения ст. 149.2.3 НК РФ на одного налогоплательщика, тыс. руб.	Сумма предоставленных жилищных кредитов в рублях и в валюте, тыс. руб.	1,90	0,05	да
	Доля расходов домохозяйств на организацию отдыха и культурные мероприятия (в процентах от потребительских расходов)	1,24	0,35	0
	Число посещений театров, тысяч раз	1,46	0,25	да
	Численность постоянного населения (тысяч человек, на начало года)	0,68	0,70	нет
	Число посещений музеев в расчете на 1000 человек населения, единиц	1,48	0,25	нет
	Обеспеченность населения общей площадью, кв м	1,28	0,33	0

Источник: составлено автором.

**Приложение Е**  
(информационное)

**Обоснование неоднозначной практики применения налоговых стимулов развития человеческого капитала**

Таблица Е.1 – Примеры налоговых споров в области налогообложения человеческого капитала

Здравоохранение		
1	2	3
НДФЛ	Начисляется ли НДФЛ на оплату расходов по прохождению медицинского осмотра, осуществляемых в соответствии с законодательством (пп. 1 п. 2 ст. 211, п. п. 1, 10 ст. 217 НК РФ)?	
	Оплата расходов на прохождение медицинских осмотров не является доходом работников и не облагается НДФЛ. Обоснование: Письмо Минфина России от 10.05.2023 N 03-15-07/42587 (направлено для сведения и использования Письмом ФНС России от 22.05.2023 N БС-4-11/6374@)	Оплата работодателем медицинских осмотров, обязательных по трудовому законодательству, не является облагаемым доходом работника, полученным в натуральной форме. Обоснование: Письмо Минфина России от 31.03.2011 N 03-03-06/1/196
НПО	Признаются ли расходами для целей налога на прибыль взносы по договорам добровольного личного страхования работников, если список застрахованных лиц меняется в течение года (п. 16 ст. 255 НК РФ)?	
	Расходы при изменении состава застрахованных лиц признаются, если договор страхования действует больше года. Обоснование: Письмо Минфина России от 01.02.2019 N 03-03-06/1/5947	Расходы при изменении списка застрахованных лиц не признаются, если срок действия дополнительного соглашения составляет менее года. Обоснование: Письмо Минфина России от 04.02.2005 N 03-03-01-04/1/51
НДС	Вправе ли применять освобождение от НДС медорганизация, которая для оказания медуслуг привлекает другую медорганизацию?	
	Если услуга подпадает под действие пп. 2 п. 2 ст. 149 НК РФ, то факт ее оказания при помощи другой организации не лишает плательщика права на освобождение от уплаты НДС. Обоснование: ФНС России от 19.10.2005 N ММ-6-03/886@ «О применении законодательства по косвенным налогам за II и III кварталы 2005 года». Постановление ФАС Московского округа от 10.03.2005, 02.03.2005 N КА-А40/1214-05	
	Применяется ли освобождение от уплаты НДС при оказании аптечной организацией услуг по изготовлению лекарственных препаратов (лекарственных средств) из собственного сырья (пп. 24 п. 2 ст. 149, пп. 4 п. 2 ст. 164 НК РФ)?	
	Не освобождается от уплаты НДС. Обоснование: Письмо УМНС России по г. Москве от 21.06.2004 N 24-14/4/1004	Освобождается от уплаты НДС. Обоснование: Обзор практики рассмотрения споров, связанных с применением норм законодательства Российской Федерации о налоге на добавленную стоимость (одобрен Президиумом Федерального арбитражного суда Уральского округа 21.03.2008). Постановление ФАС Уральского округа от 26.02.2007 N Ф09-1043/07-С2 по делу N А76-20856/06
Образование		
НДФЛ	Облагаются ли НДФЛ выплаты по ученическому договору, дополнительным профессиональным программам (п. 1 ст. 217 НК РФ (до 31.12.2019 включительно – п. 3 ст. 217 НК РФ))?	
	Официальная позиция заключается в следующем. Любые выплаты по ученическому договору, дополнительным профессиональным программам являются доходом физического лица, который облагается НДФЛ. Действие ст. 217 НК РФ на данные выплаты не распространяется. Они должны облагаться НДФЛ в общеустановленном порядке. Обоснование: Судебной практики нет	

## Продолжение таблицы Е.1

1	2	3
	Облагается ли НДС оплата организацией стоимости обучения работников, если оно не связано с получением высшего (среднего) образования (п. 21 ст. 217 НК РФ)?	
	Согласно п. 21 ст. 217 НК РФ не облагаются НДС суммы платы за обучение налогоплательщика по основным и дополнительным образовательным программам в российских организациях, осуществляющих образовательную деятельность, либо иностранных организациях, имеющих право на ведение такой деятельности. Обоснование: Письмо Минфина России от 18.01.2018 N 03-04-05/2319	
НПО	Можно ли признать для целей налога на прибыль расходы, связанные с участием работников налогоплательщика в конкурсах профессионального мастерства (п. 19 ст. 255 НК РФ)?	
	Затраты на участие в конкурсах профессионального мастерства расходами не признаются Обоснование: Письмо Минфина России от 12.12.2012 N 03-03-06/4/114. Постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 24.06.2009 N Ф04-3695/2009(9227-А67-15), Ф04-3695/2009(10057-А67-15) по делу N А67-6097/2008 (Определением ВАС РФ от 07.10.2009 N ВАС-12629/09 отказано в передаче данного дела в Президиум ВАС РФ)	Затраты на участие в конкурсах профессионального мастерства можно признать расходами Обоснование: Постановление ФАС Уральского округа от 27.07.2009 N Ф09-5313/09-С3 по делу N А07-10290/2007-А-АГФ
НДС	Освобождаются ли от НДС услуги по проведению семинаров?	
	Дополнительные образовательные услуги по проведению семинаров, курсов, лекций освобождаются от НДС, если они оказаны в соответствии с имеющейся лицензией. Обоснование: Письмо Минфина России от 27.04.2018 N 03-07-11/28714. Письма Минфина России от 01.11.2012 N 03-07-07/112, от 21.06.2012 N 03-07-07/59	
Предпринимательская активность		
НДФЛ	Может ли для целей исчисления НДФЛ физическое лицо, не являющееся ИП, уменьшить доходы от сдачи в аренду имущества на профессиональные вычеты (п. 2 ст. 221 НК РФ)?	
	Налогоплательщику – не ИП, получающему доходы от сдачи имущества в аренду, профессиональный налоговый вычет по НДФЛ не положен Обоснование: Письмо Минфина России от 15.03.2017 N 03-04-05/15280	Налогоплательщик – не ИП может получить профессиональный вычет, уменьшив налоговую базу по НДФЛ на расходы, обоснованные ведением деятельности по сдаче имущества в аренду и подтвержденные документально Обоснование: Постановление Арбитражного суда Центрального округа от 14.09.2016 N Ф10-3233/2016 по делу N А36-9545/2015. Постановление Арбитражного суда Уральского округа от 07.05.2015 N Ф09-2179/15 по делу N А47-3852/2014
СВ	Должен ли глава крестьянского (фермерского) хозяйства, зарегистрированного в качестве юридического лица, уплачивать страховые взносы как плательщик, не производящий выплат физическим лицам (п. 2 ст. 430 НК РФ (до 31.12.2016 включительно – ч. 2 ст. 14 Федерального закона от 24.07.2009 N 212-ФЗ))?	
	Выводы, сделанные на основании положений утратившего силу Федерального закона от 24.07.2009 N 212-ФЗ, по нашему мнению, применимы и в настоящее время, поскольку подобные положения включены в Налоговый кодекс РФ. Обоснование: Конституционный суд Российской Федерации, Президиум ВАС Российской Федерации.	
Качество жизни		
НДФЛ	Суммируется ли стандартный вычет по НДФЛ на ребенка-инвалида (инвалида с детства) с вычетом на первого или второго ребенка (пп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ)?	
	Стандартный вычет на ребенка-инвалида (инвалида с детства) суммируется с вычетом на первого или второго ребенка Обоснование: Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с применением главы 23 Налогового кодекса Российской Федерации (утвержден Президиумом	Стандартный вычет на ребенка-инвалида (инвалида с детства) нельзя суммировать с вычетом на первого или второго ребенка Обоснование: Письмо Минфина России от 17.03.2016 N 03-04-05/14861


## Продолжение таблицы Е.1

1	2	3
	Верховного Суда РФ 21.10.2015, направлен ФНС России для сведения и использования в работе Письмом от 03.11.2015 N СА-4-7/19206@). Письмо Минфина России от 05.04.2024 N 03-04-06/31184 [111]	
НПО	Учитываются ли для целей налога на прибыль уплаченные взносы, если договор добровольного личного страхования расторгнут раньше окончания срока действия (п. 16 ст. 255 НК РФ)? При расторжении договора ранее чем через год налоговую базу нужно скорректировать на сумму взносов, учтенных в расходах Обоснование: Письмо Минфина России от 10.05.2018 N 03-03-07/31371. Письмо Минфина России от 07.06.2011 N 03-03-06/1/327. Письмо Минфина России от 05.08.2005 N 03-03-04/1/150	

Источник: составлено автором.

**Приложение Ж**  
(информационное)

**Лист декларации по налогу на прибыль организаций сдаваемой по итогам  
налогового периода по сбору на непрерывное обучение**

 00218177	ИНН	<input type="text"/>
	КПП	<input type="text"/> Стр. <input type="text"/>
<b>Приложение N 1 к налоговой декларации</b>		
<b>Раздел А. Сведения о сборе на непрерывное обучение</b>		
<i>Показатели</i> 1	<i>Код строки</i> 2	<i>Сумма в рублях</i> 3
Фонд оплаты труда за налоговый период	010	<input type="text"/>
Ставка сбора	020	<input type="text"/> . <input type="text"/>
Сумма сбора в бюджет Российской Федерации:		
Сумма начисленного сбора	030	<input type="text"/>
Сумма сбора к уплате (в рублях)	031	<input type="text"/>

Источник: составлено автором.

Рисунок Ж.1 – Лист декларации по налогу на прибыль организаций сдаваемой по итогам  
налогового периода по сбору на непрерывное обучение