

**Я. Е. Гулевич<sup>1</sup>, В. В. Чудук<sup>2</sup>, С. В. Гордейчик<sup>3</sup>**

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,  
Барановичи, Республика Беларусь, <sup>1</sup>milky3021@gmail.com, <sup>2</sup>chuwlad@gmail.com,  
<sup>3</sup>snezhana-kcherga@mail.ru*

## **СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И КИТАЙСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

В современном мире очень возросла роль человека, а точнее его знаний, навыков и предпринимательского таланта. В развитии экономического общества высококвалифицированные кадры имеют важное значение. Молодые специалисты способны генерировать свежие идеи, а также внедрять инновации в различные отрасли. Для привлечения данных специалистов к профессиональной деятельности и адаптации в трудовой среде, государство и работодатели предлагают различные социальные гарантии. В данной статье рассмотрены ключевые социальные гарантии для молодых специалистов, функционирующие в Республике Беларусь и Китайской Народной Республике.

**Ключевые слова:** кадры; социальные гарантии; программы поддержки; финансовая поддержка; “Qiming”; «Тысяча талантов».

**Y. E. Gulevich<sup>1</sup>, V. V. Chuduk<sup>2</sup>, S. V. Gordeichick<sup>3</sup>**

*Institution of Education “Baranavichy State University”, Baranavichy,  
the Republic of Belarus, <sup>1</sup>milky3021@gmail.com, <sup>2</sup>chuwlad@gmail.com,  
<sup>3</sup>snezhana-kcherga@mail.ru*

## **SOCIAL GUARANTEES FOR YOUNG PROFESSIONALS IN THE REPUBLIC OF BELARUS AND THE PEOPLE’S REPUBLIC OF CHINA**

In the modern world, the role of man, or rather his knowledge, skills and entrepreneurial talent, has greatly increased. Highly qualified personnel are important in the development of an economic society. Young professionals are able to generate fresh ideas, as well as innovate in various industries. In order to attract these specialists to professional activities and adapt to the work environment, the state and employers offer various social guarantees. In this article the key social guarantees for young pro-

professionals operating in the Republic of Belarus and the People's Republic of China are highlighted.

**Key words:** human resources; social guarantees; support programs; financial support; “Qiming”; “A Thousand Talents”.

**Введение.** Социальные гарантии для молодых специалистов играют ключевую роль в их профессиональном развитии.

Государственная поддержка и меры от работодателей способствуют успешной адаптации молодых специалистов на рабочем месте, что оказывает положительный эффект на экономику и общество в целом.

В Республике Беларусь система поддержки молодых специалистов охватывает различные сферы государственной политики и регулируется нормативно-правовыми актами. В последние годы большое внимание уделяется совершенствованию мер поддержки, среди которых гарантированное рабочее место, увеличенный отпуск единовременная денежная помощь, различные компенсации и надбавки и прочее.

Китай также активно развивает и совершенствует систему поддержки молодых специалистов. В условиях динамичного экономического роста и социальной трансформации, молодые специалисты играют ключевую роль в реализации государственных стратегий и программ. Китай уделяет значительное внимание вопросам профессиональной адаптации и карьерного роста молодых специалистов, предлагая им широкий спектр возможностей для самореализации, к которым относятся дополнительные налоговые вычеты, различные грантовые программы и конкурсы.

**Основная часть.** Одной из основных гарантий в Республике Беларусь является распределение, которое представляет собой процедуру определения места работы выпускника, осуществляемая государственным учреждением образования в целях поддержки выпускников, удовлетворения потребностей отраслей экономики и социальной сферы в специалистах, рабочих, служащих [1].

Распределение касается выпускников дневной бюджетной формы получения образования, а также тех выпускников, чье образование финансировалось за счёт бюджета больше половины срока обучения. Если выпускник платного отделения захочет рас-

пределиться, то такая возможность тоже есть, если останутся вакантные места после бюджетников.

Также есть шанс пройти конкурсный отбор на целевую подготовку. Суть ее в том, что между абитуриентом, предприятием и вузом заключается трёхсторонний договор. Таким образом, работодатель получает заинтересованных в профессии работников, абитуриент имеет возможность учиться бесплатно и обеспечен гарантированным местом работы после выпуска. По окончании обучения выпускник должен пройти отработку именно в той организации, из которой поступила заявка.

Наниматель обязан обеспечить работой по специальности и в соответствии с квалификацией, также молодой специалист защищен от увольнения на два года.

Все молодые специалисты, попавшие на рабочие места по распределению, имеют право на 31 день отпуска. Педагогические работники — 45 дней [2].

Размер поддержки равняется сумме стипендии за последний перед выпуском семестр. Если молодой специалист стипендию не получал — выплатят из расчета социальной поддержки студентов. Денежные средства работодатель обязан перечислить в течении календарного месяца со дня подписания контракта или трудового договора.

В течение срока обязательной работы устанавливаются стимулирующие выплаты выпускникам высших и средних специальных учреждений, прибывшим на работу в бюджетные организации, подчиненные и относящие к сфере деятельности министерств:

- образования и культуры в размере 20—45 % от оклада;
- спорта и туризма — 10—50 %;
- здравоохранения — 20—50 %;
- труда и социальной защиты — 10 % [2].

Если выпускник переезжает в другой населенный пункт, он может рассчитывать на выплату в размере одного оклада. Еще 25 % от оклада работодатель заплатит за каждого переехавшего члена семьи. Должны возместить и транспортные расходы, включая грузоперевозки из расчета 500 кг на самого работника и 150 кг на каждого члена семьи [3].

Если выпускник отработал два года в организации и по своему желанию хочет продолжить работу еще на три года, то предусмотрено сохранение льгот и надбавок.

Теперь рассмотрим китайскую систему высшего образования, и какие льготы предусмотрены молодым специалистам.

После окончания высшего учебного заведения китайские выпускники, обучающиеся на платной или бесплатной основе, не обязаны идти работать в соответствии со своей специальностью в отличие от белорусской системы образования. Однако, государство активно поддерживает трудоустройство выпускников через различные программы и инициативы. Рассмотрим, какие программы и льготы существуют для китайских выпускников ВУЗа при трудоустройстве на первое рабочее место.

Среди программ, направленных на поддержку молодых специалистов, можно выделить программу “Qiming”. Раньше эта программа имела название «Тысяча талантов». В 2008—2018 гг. Китай активно вовлекал в свою орбиту успешных ученых, получивших образование за рубежом, в рамках данной программы. После 2018 г. о программе перестали упоминать публично, а с 2020 г. информация о ней исчезла из поисковых систем Китая. Однако уже в 2023 г. власти запустили новую программу “Qiming”, которая является продолжением программы «Тысяча талантов» [4].

В отличие от «Тысячи талантов», инициатива «Цимин» носит более конфиденциальный характер: официальных сведений довольно мало, а список победителей не публикуется и не отображается на сайте правительства. Программа фокусируется на найме талантов, связанных с технологическим сектором.

Большинство кандидатов, отобранных для участия в программе “Qiming”, прошли обучение в ведущих университетах США и имеют ученую степень. Новая программа предлагает молодым и уже состоявшимся ученым, а также исследователям-предпринимателям ряд привлекательных преимуществ, включая субсидию на покупку жилья и солидный единовременный грант при подписании контракта: 1,5 млн юаней для молодых ученых и 3 млн юаней для состоявшихся специалистов и исследователей-предпринимателей. Кроме того, предусмотрены финансирование трех-

летних исследовательских проектов привлеченных специалистов (до 3 млн юаней в год), а также социальный пакет для их семей [4].

В Китае активно развивается конкуренция за привлечение и удержание молодых талантов на региональном и муниципальном уровнях.

Например, в одном из крупнейших китайских мегаполисов Гуанчжоу создается своеобразный «резерв» талантов, а с 2021 г. действует программа поддержки молодых специалистов, которые проводят научные исследования в области технических и естественных наук в организациях города. По этой программе грантовое финансирование в размере 50 тыс. юаней получают молодые доктора наук; 100 тыс. юаней — выдающиеся таланты в сфере науки и технологий; 300 тыс. юаней — представители научно-технической элиты, имеющие перспективы роста на национальном уровне. В 2021 г. победителями стали 2622 молодых доктора, среди которых были отобраны 330 выдающихся талантов. Программа предусматривает совместное частно-государственное финансирование. Так, в 2021 г. муниципалитет выделил 44 млн юаней, а организации науки и бизнеса — 323 млн юаней. За пятилетний период (до 2025 г. включительно) планируется довести сумму бюджетного финансирования до 189 млн юаней, а внебюджетного — до 1,3 млрд юаней. В 2024—2028 гг. в рамках программы будет выделяться порядка 180 млн юаней из муниципальных средств на ежегодной основе [5].

Также стоит отметить, что провинция Хайнань недавно запустила собственную программу «Восходящая звезда Южно-Китайского моря», направленную на поддержку молодых талантов (до 35 лет) в сфере науки и инноваций. Победители могут получить от 100 до 300 тыс. юаней за свой проект сроком до трех лет в зависимости от направления. Последние должны соотноситься с одной из ведущих отраслей провинции Хайнань, соответствовать основным отраслям будущего или ориентироваться на сферы образования, медицины, здравоохранения, культуры. Участвовать могут в том числе иностранцы, если они работают в организации, зарегистрированной на территории провинции, национальной лаборатории, национальной ключевой лаборатории, либо в их филиалах. Кандидаты выдвигаются работодателем, при этом если в организации трудится менее 100 талантов высокого

уровня, получивших признание на уровне провинции, то она имеет право рекомендовать трех кандидатов, а если более, то пять [5].

Далее рассмотрим, какие налоговые вычеты существуют в Китае, которые может применить молодой специалист при трудоустройстве на работу.

С 1 января 2019 года ввели специальные дополнительные налоговые вычеты. Это является крупнейшим снижением налогового бремени за всю историю страны. Этими вычетами могут воспользоваться налоговые резиденты страны.

Вычетами, которые ввели с 2019 года, являются:

1. Вычет затрат на выплату процентов по ипотеке.
2. Вычет затрат на оплату аренды жилья.
3. Вычет затрат на образование детей.
4. Вычет на непрерывное образование.
5. Вычет затрат на лечение тяжёлых заболеваний.

6. Вычет затрат на оказание материальной помощи пожилым родственникам [6].

**Заключение.** Развитие и поддержка молодых специалистов являются ключевыми факторами для обеспечения устойчивого роста экономики и социального прогресса. Белорусская и китайская системы поддержки молодых специалистов демонстрируют различные подходы и стратегии, направленные на создание благоприятных условий для профессионального роста и развития. В Беларуси система распределения и гарантии для молодых специалистов обеспечивают стабильность и уверенность в будущем, что способствует развитию национальной экономики. В Китае государственные программы и инициативы, такие как “Qiming” и региональные проекты поддержки молодых талантов, играют важную роль в привлечении и удержании высококвалифицированных специалистов.

Опыт стран показывает, что успешная адаптация молодых специалистов к рыночным условиям и поддержка их профессионального роста являются важными элементами государственной политики. Внедрение таких мер не только способствует развитию кадрового потенциала, но и усиливает конкурентоспособность страны на международном уровне. В будущем, продолжение и расширение программ поддержки молодых специалистов будут способствовать устойчивому развитию экономики и повышению уровня жизни населения.

## Список цитируемых источников

1. О некоторых вопросах распределения, направления на работу, перераспределения, последующего направления на работу выпускников. — URL: <https://mshp.gov.by/special/ru/question-ru/view/o-nekotoryx-voprosax-raspredelenija-napravlenija-na-rabotu-pereraspredelenija-posledujushego-napravlenija-3235/> (дата обращения: 25.02.2025).
2. Минтруда: какие выплаты положены молодому специалисту. — URL: <https://pravo.by/novosti/obshchestvenno-politicheskie-i-v-oblasti-prava/2024/august/78389/> (дата обращения: 25.02.2025).
3. Высшее образование в Беларуси: устройство, ценность, вузы. — URL: <https://поступи.бел/news/abiturientu/vishee-obrazovanie> (дата обращения: 25.02.2025).
4. Гершман, М. А. Китай запустил новую программу привлечения талантов / М. А. Гершман, И. А. Иванова. — URL: <https://issek.hse.ru/news/900598364.html> (дата обращения: 25.02.2025).
5. Гершман, М. А. Китай делает ставку на молодых учёных / М. А. Гершман, И. А. Иванова. — URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/857784373.pdf> (дата обращения: 25.02.2025).
6. Рябуха, И. В. Китае введены дополнительные вычеты по налогу на доходы физлиц / И. В. Рябуха. — URL: <https://internationalwealth.info/offshore-tax/in-china-new-tax-deductions-for-taxes-for-physical-person-income-introduced/> (дата обращения: 25.02.2025).

УДК 330.123.72

**В. В. Гурин<sup>1</sup>, М. М. Хованская<sup>2</sup>**

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь, <sup>1</sup>gurinvladislav03@gmail.com, <sup>2</sup>tachulj@tut.by*

## **ОПТИМИЗАЦИЯ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ С ПОМОЩЬЮ СОВРЕМЕННЫХ ПРОГРАММНЫХ РЕШЕНИЙ**

В данной статье работе рассмотрены современные белорусские и российские программные решения для совершенствования материально-технического обеспечения предприятий. Проанализированы функциональные возможности платформ Digital Q.ERP, SimpleOne SDLC и системы «СУПРАМАТР». Раскрыты преимущества их внедрения для автоматизации процессов снабжения, планирования ресурсов и управления проектами.