

УДК 316.35:330.1

Э. Б. ЦУКАНОВА, магистрант, ХГУ НУА, Харьков**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НЕГОСУДАРСТВЕННОГО ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАК СПОСОБА СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ**

В статье исследуется влияние уровня мотивации персонала на экономические показатели работы предприятия. Раскрыто понятие негосударственного пенсионного обеспечения. Автор предлагает использовать НПФ как один из методов стимулирования и мотивирования сотрудников.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, эффективность использования персонала, пенсия, пенсионное обеспечение, негосударственные пенсионные фонды.

Введение. Поддержание конкурентоспособности и наращивание стоимости бизнеса – две основные стратегические цели развития любого предприятия.

Показатель конкурентоспособности имеет много критериев оценки, стимулирование и мотивация персонала – один из ключевых факторов данного показателя. Для производственного предприятия правильная политика стимулирования персонала позволяет снизить затраты производства и повысить выработку, для непромышленного предприятия мероприятия по стимулированию и мотивации позволяют сплотить коллектив и повысить качество его работы.

Анализ исследований и публикаций. Вопросы развития негосударственного пенсионного обеспечения и использования НПФ как одного из методов стимулирования неоднократно рассматривались в различных исследованиях, монографиях, периодических изданиях. Значительный вклад в развитие системы негосударственного пенсионного обеспечения внесли такие ученые и специалисты, как А. В. Баранов, В. Н. Баскаков, А. А. Берг, Ю. В. Воронин, Е. Ш. Гонтмахер, И. Ю. Горюнов, Г. П. Дегтярев, В. В. Заболоцкая, М. Ю. Зурабов, Р. А. Кокорев, О. М. Колобаев, О. В. Локшина, Т. М. Малева, О. В. Синявская, С. А. Трухачев, В. Д. Роик, Е. М. Четыркин, Л. В. Шульга, Л. П. Якушев. Негосударственные пенсионные фонды были объектом исследований в работах Д. В. Бочкарева, А. В. Киевич, И. Е. Наздревой, Л. А. Сетченковой, Ю. Ю. Финогеновой, А. В. Чудновской.

Тем не менее, существующие проблемы в области негосударственных пенсионных фондов требуют продолжения исследований по данной тематике для выработки эффективных решений, направленных на поступательное развитие и совершенствование управления деятельностью негосударственных пенсионных фондов.

© Э. Б. Цуканова, 2012

Цель статьи – практическое обоснование целесообразности внедрения системы негосударственных пенсионных фондов украинскими работодателями, а также эффективность использования данной системы в будущем.

Основные результаты исследования. В настоящий момент, стимулирование персонала можно разделить на материальное и нематериальное. К материальному стимулированию относится система выплаты заработной платы, системы надбавок, доплат, компенсаций, а также системы пенсионного обеспечения, которые имеют четкое законодательное регулирование. В 2012 в качестве одного из аспектов проектирования социальной стабильности в Украине была проведена пенсионная реформа, в рамках которой было предусмотрено реформирование существующей на тот момент солидарной системы и создание дополнительной – накопительной, которая в свою очередь будет включать общеобязательное государственное страхование и негосударственное пенсионное обеспечение. Трехуровневая пенсионная система задекларирована в Законах Украины «Об общеобязательном государственном пенсионном страховании», «О негосударственном пенсионном обеспечении».

Новая система пенсионного обеспечения состоит из трех уровней, где первый уровень – общеобязательная солидарная система пенсионного страхования, второй уровень – государственная общеобязательная накопительная система страхования, третий уровень – система негосударственного пенсионного обеспечения, основанная на добровольном участии граждан, работодателей и их объединений в формировании пенсионных накоплений для получения дополнительных пенсионных выплат [1]. Также следует отметить, что в данный момент в Украине существует тенденция повышения склонности к страхованию у наиболее инновативной части общества, что свидетельствует о повышении уровня доверия к частным страховым организациям, соответственно и к НПФ.

Негосударственный пенсионный фонд (НПФ) – является юридическим лицом, которое действует согласно закону Украины от 1 января 2004 года «О негосударственном пенсионном обеспечении». Фонд имеет статус организации, основной целью которой не является получение прибыли, которая функционирует и осуществляет деятельность с целью накопления пенсионных взносов с дальнейшим управлением пенсионными активами и осуществлением пенсионных выплат. Накопленные пенсионные средства участники НПФ могут получить в виде пенсии на срок, одноразовой выплаты или пожизненной пенсии.

Изучив основные законодательные акты, регулирующие деятельность негосударственных пенсионных фондов в Украине, можно выделить основные достоинства и недостатки использования этих фондов.

Первое преимущество НПФ для вкладчика – это возможность получить дополнительную пенсию. При этом будущий пенсионер может самостоятельно определять частоту и размер взносов, срок выхода на пенсию, а также сумму и длительность пенсионных выплат. Клиент НПФ может также уменьшить сумму регулярных платежей или перестать вносить их вовсе – без штрафов.

Второй плюс – информационная прозрачность. Администратор фонда раз в год бесплатно подает каждому участнику НПФ выписку из его индивидуального пенсионного счета о состоянии принадлежащих участнику пенсионных активов.

Третье преимущество – система защиты пенсионных накоплений. Раздельный учет и хранение активов НПФ позволяют максимально снизить риски инвестирования.

Существенным преимуществом является то, что сумма пенсионных взносов исключается из налогооблагаемого дохода физического лица, а инвестиционный доход от управления пенсионными активами не облагается налогом, также следует учесть, что после внедрения накопительной системы дополнительная финансовая нагрузка ляжет на работодателей, т.е. фактический доход граждан уменьшен не будет.

Несмотря на вышеперечисленные преимущества, НПФ имеют свои недостатки, которые также необходимо учитывать и работникам, и работодателям.

Основной минус негосударственных пенсионных фондов обусловлен их целью – накоплением пенсий. Поэтому получить деньги из НПФ до наступления оговоренного пенсионного возраста практически невозможно.

Второй недостаток – пенсионный накопительный счет может быть лишь в гривнах. Поэтому, чтобы деньги вкладчика не обесценились, доходность фонда должна быть выше уровня инфляции на протяжении 10-25 лет. Иными словами, сумма основных накоплений не изменится, а вот уровень дополнительного дохода от инвестиционной деятельности НПФ предугадать сложно.

Третий недостаток – неопытность частных пенсионных фондов. Уровень доверия к структуре, которая работает на рынке всего 3–4 года, очень низок [2]. Существующая в Украине система негосударственного пенсионного обеспече-

ния весьма консервативна и негибка, что в значительной степени объясняется довольно жестким государственным регулированием. Ее развитие сдерживается низким уровнем доходов у преобладающего большинства населения, непрозрачностью отношений собственности, слабой социальной сознательностью работодателей, неосведомленностью и недоверием граждан. Развитие частного пенсионного обеспечения приобретает особую актуальность также вследствие изменений в характере занятости, связанных со становлением гибкого рынка труда и присущими ему чертами (распространение нестабильных, нестандартных форм трудовых отношений, высокая профессиональная и территориальная мобильность, краткосрочные или временные соглашения) [3].

Выводы. На основании проведенного анализа, можно сделать вывод о том, что НПФ (как метод дополнительного обеспечения населения по выходу на пенсию) являются выгодными, как для работника, так и для работодателя. Украинским работодателям следует внедрять данный институт в систему мотивирования и стимулирования, так как уверенность персонала в своем будущем позволит оптимизировать основные показатели эффективности работы предприятия, а именно: повысить выработку или качество работы сотрудников, снизить текучесть кадров, повысить авторитет работодателя в глазах сотрудников и уровень его привлекательности на рынке труда. Применение данного социального механизма в хозяйственной практике украинского предприятия окажет положительное влияние как на уровень жизни сотрудников, уровень их доверия работодателю, так и на экономические показатели предприятия, его деловую репутацию и привлекательность на рынке.

Список литературы: 1. *Бахмач А.О.* НПФ и страховые организации, как субъекты негосударственного пенсионного обеспечения // *Фінансові послуги*. – 2004.-№6.-с. 24-27. 2. *Бузько, Ірина Романівна.* Оцінювання людського капіталу як інструмент управління навчанням персоналу / *І.Р. Бузько, Ю.Ю. Д'яченко, О.А. Немашкало* // *Акт. пробл. економіки*. – 2011. – № 2. – С. 117-124. 3. *Власова, Наталья Николаевна.* Система организации эффективного управления персоналом предприятий в условиях рыночной экономики / *Н.М. Власова* // *Акт. пробл. економіки*. – 2011. – № 6. – С. 54-59. – Библиогр.: с. 59. 4. *Дрозач, М.* Професійне навчання персоналу на виробництві: перспективи інноваційного розвитку / *М. Дрозач* // *Україна: аспекти праці*. – 2011. – № 6. – С. 35-38. 5. *Крючков А.* Стоит ли инвестировать в персонал? / *Андрей Крючков, Юлия Коломак* // *Справ. Кадровика*. – 2003. – №7. – С. 75-76.

Надійшла до редколегії 15. 10. 2012

УДК 316.35:330.1

Использование негосударственного пенсионного обеспечения как способа стимулирования персонала предприятия / Цуканова Э. Б. // *Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства* – Харків: НТУ «ХПІ». – 2012. – № 56(962). – С. 181–185. – Библиогр.: 5 назв.

У статті досліджується вплив рівня мотивації персоналу на економічні показники роботи підприємства. Розкрито поняття недержавного пенсійного забезпечення. Автор пропонує використовувати НПФ як один з методів стимулювання й мотивування співробітників.

Ключові слова: мотивація, стимулювання, ефективність використання персоналу, пенсія, пенсійне забезпечення, недержавні пенсійні фонди.

Influence of employees motivation level on the economic indicators of enterprise is considered. The concept of the non-state pension providing is exposed. Author suggests using non-state pension providing as one of employees stimulation and motivation methods.

Keywords: motivation, incentives, efficiency of staff, pension, pensions, private pension funds.

УДК 658. 8. 012. 12

А. С. ЧМІЛЬ, студент, НТУ «ХПІ»

ФОРМУВАННЯ І РЕАЛІЗАЦІЯ СТРАТЕГІЇ ЗБУТУ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРОДУКЦІЇ

У даній роботі було розглянуто підходи до формування та реалізації стратегії збуту, визначено фактори, які впливають на неї та досліджено етапи її вибору.

Ключові слова: стратегія збуту, інноваційна продукція, реалізація збутової стратегії.

Вступ. Інноваційною діяльністю в Україні, виходячи із вимог ринку, займаються як підприємства інноваційної сфери, так і виробничі підприємства, оскільки інновації – категорія не тільки науково-технічної, але і підприємницької діяльності. Розробка та ефективне впровадження інновацій дають можливість підприємству успішно функціонувати в обраній галузі та відкривають можливості виходу на нові ринки. Особливої важливості та значимості це набуває в умовах швидкої зміни кон'юнктури ринку та жорсткої конкуренції підприємств, якими характеризується ринкова економіка. Для того, щоб встигнути за потребами ринку підприємства мають постійно модифікувати або розробляти товари, створювати нові технології, використовувати нові підходи до збуту продукції. Вирішити ці завдання може інноваційна маркетингова діяльність, яка стає ядром конкурентних стратегій у сучасних умовах.

Аналіз джерел. Дослідженням інноваційної маркетингової діяльності займалися такі вчені як: С. М. Ілляшенко, Н. І. Чухрай, В. Я. Кардаш, А. О. Виноградов та багато інших. Ці науковці розробили цілий ряд теоретико-методичних підходів та інструментів маркетингу інновацій, які направлені на вирішення проблем аналізу ринку для інноваційної продукції, формування попиту та його стимулювання, просування продукції тощо.

Метою статті є обґрунтування підходів до формування та реалізації стратегії збуту інноваційної продукції. Для досягнення даної мети необхідно визначити чинники, які впливають на реалізацію інноваційної продукції та дослідити етапи її збуту.

© А. С. Чміль, 2012