

Магістр 2 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ КОРПОРАТИВНОГО ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ ЯК ВАЖЛИВОЇ СКЛАДОВОЇ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розглянуто питання щодо здійснення відповідної податкової, інвестиційної та кадрової політики, що може підвищити мотивацію та створити стимули для участі роботодавців і найманих працівників у корпоративній пенсійній системі.

Аннотация. Рассмотрены вопросы осуществления соответствующей налоговой, инвестиционной и кадровой политики, что может повысить мотивацию и создать стимулы для участия работодателей и наемных работников в корпоративной пенсионной системе.

Annotation. The article deals with the issues of the implementation of a proper tax, investment and personnel policies that can increase motivation and create incentives for the participation of employers and employees in the corporate pension system.

Ключові слова: мотивація, корпоративний пенсійний фонд, підприємство, мотиваційна політика.

У сучасних умовах, коли впровадження нової техніки і технологій привело до зростання виробничих потужностей під контролем окремого робітника, до залежності ефективності організації від дій працівника, до складності і розмаїтості прийнятих рішень, традиційні методи організації праці виявляються непридатними. Ефективність виробництва забезпечується позитивними діями працівника, його внутрішньою зацікавленістю в результатах своєї діяльності. Отже, головним у менеджменті людських ресурсів стає спонукання працівників до розвитку своїх здібностей для більш інтенсивної і продуктивної праці. Трансформація економіки України впливає на свідомість людей, на їхню мотиваційну структуру і вимагає радикального перетворення системи управління персоналом. Йдеться про розробку нових підходів до проблеми активізації людського фактора, завдяки чому можна досягти високої продуктивності праці і забезпечити життєдіяльність підприємства [1].

Все більшої актуальності в наш час набуває таке поняття, як недержавне пенсійне забезпечення.

Доцільність додаткового пенсійного забезпечення усвідомлюється різними групами громадян та багатьма суб'єктами господарювання. Спостерігається висока активність учасників фінансового ринку у формуванні інфраструктури недержавного пенсійного забезпечення.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування особливостей впровадження корпоративного пенсійного фонду як важливої складової мотиваційного механізму підприємства. Корпоративний пенсійний фонд – це недержавний пенсійний фонд, засновником якого є юридична особа-роботодавець або кілька юридичних осіб-роботодавців та до якого можуть приєднуватися роботодавці-платники [2].

Здійснюючи відповідну податкову, інвестиційну та кадрову політику, можна підвищити мотивацію та створити стимули для участі роботодавців і найманих працівників у корпоративній пенсійній системі.

У новій структурі відносин між державою, роботодавцем та працівником система недержавного пенсійного забезпечення вирішує такі завдання:

підвищення соціальної захищеності громадян шляхом створення і функціонування ефективних соціально-фінансових інститутів, які дозволяють акумулювати кошти громадян, підприємств, нарощувати їх шляхом інвестування і спрямовувати на виплату додаткових до державних пенсій;

цільове використання коштів в інтересах громадян, включаючи право на успадкування;

вирішення проблеми пільгових пенсій працівникам певних професійних категорій шляхом їх переведення у сферу недержавного пенсійного забезпечення і створення професійних пенсійних систем як важливої ланки соціального та економічного партнерства держави, роботодавця, працівника;

акумуляція в інститутах недержавного пенсійного забезпечення значних фінансових ресурсів, створення ефективних організаційно-правових форм взаємодії різних державних і недержавних інститутів із метою максимального використання інвестиційних ресурсів недержавного пенсійного забезпечення, що сприятиме покращенню інвестиційного клімату в Україні.

Але подальшому розвитку інституту недержавного пенсійного забезпечення заважають проблеми, пов'язані з недостатнім рівнем макроекономічної стабільності країни, низьким рівнем ефективності діяльності підприємств, недостатнім позитивним досвідом існування накопичувальних фондів та недовірою населення до фінансових установ.



Серед причин, що стримують розвиток недержавних пенсійних фондів, слід також назвати нестабільність бази доходів підприємств та населення; регіональні диспропорції і нерівномірність структури промислового виробництва; недосконалість законодавчого регулювання; нерозвиненість фінансових ринків та відсутність умов для довгострокового інвестування пенсійних активів.

Формування корпоративних пенсійних фондів стримується недооцінкою роботодавцями соціальних та економічних аспектів недержавного пенсійного забезпечення. Підвищити зацікавленість можливостями та перевагами недержавного пенсійного забезпечення можливо за рахунок кращої проінформованості працівників і роботодавців.

Окремою проблемою є розвиток механізмів захисту вкладників недержавних пенсійних фондів, оскільки оцінки надійності фондів можуть стосуватися тільки їх сучасного стану, а прогнози характеризуються значною невизначеністю та ризикованістю. За цих умов підвищуються вимоги щодо надання певних гарантій надійності та фінансової стійкості нових фінансових інститутів, зокрема корпоративних пенсійних фондів [2].

Проте, не дивлячись на це, запровадження корпоративного пенсійного фонду на підприємстві створює для працівників відчуття впевненості у можливостях збереження доходу в майбутньому, соціальної захищеності, підтримки з боку роботодавця у складних життєвих ситуаціях.

Крім того, впровадження корпоративного пенсійного фонду надає і підприємству певні переваги в здійсненні інвестиційної, кадрової та іміджевої політики. Додаткові активи від корпоративного фонду надають підприємству захист від значних незапланованих витрат та перевагу над конкурентами у кадровій політиці. Крім того, корпоративний фонд виступає інструментом удосконалення соціальної політики підприємства, фактором покращення якості трудового життя, інструментом залучення нових співробітників, підвищення лояльності персоналу, зростання рівня продуктивності праці кожного працівника, та підприємства в цілому.

Таким чином, можна зробити висновок, що корпоративний пенсійний фонд є важливою складовою мотивації персоналу підприємства, котра має як переваги, так і певні недоліки. Проте, незважаючи на ці недоліки, запровадження корпоративного пенсійного фонду не тільки вдосконалить мотиваційну політику підприємства, а й надасть йому можливість закріпити за собою імідж розвиненого та конкурентоспроможного підприємства.

Наук. керівн. Третьяк О. П.

Література: 1. Владимірова Л. П. Экономика труда / Л. П. Владимірова. – М. : Издательский дом "Дашков и К", 2002. 2. Логачова Л. Д. Сучасні проблеми та перспективи становлення професійної пенсійної системи / Л. Д. Логачова // Україна: аспекти праці. – 2006. – 3–10 с.

УДК 65.011.4

Котляр-Іваницька А. С.

Магістр 2 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ РОБІТНИКІВ І СЛУЖБОВЦІВ ЯК ОСНОВА ДИФЕРЕНЦІЙОВАНОГО ПІДХОДУ ДО ОПЛАТИ ЇХ ПРАЦІ

Анотація. Визначено фактори ефективності праці. Проведено аналіз особливостей праці робітників і службовців. Обґрунтовано необхідність використання різних підходів до матеріального стимулювання зазначених категорій працівників.

Аннотация. Определены факторы эффективности труда. Проведен анализ особенностей труда рабочих и служащих. Обоснована необходимость использования различных подходов к материальному стимулированию указанных категорий работников.

Annotation. The factors of labor effectiveness have been identified. Analysis of features of workers' and employees' labour has been made. The necessity of using different approaches to material incentives of the specified categories of workers has been substantiated.

Ключові слова: особливості праці, робітники, службовці, матеріальне стимулювання.

© Котляр-Іваницька А. С., 2014