

СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

УДК 657.7:656.7(045)

С.Л. КУЧЕР,

к.е.н., доцент, Київський національний університет технологій та дизайну

Соціально-економічна ефективність створення корпоративних пенсійних фондів як ефект накопичувальної економіки

У статті обґрунтовано соціально-економічну ефективність створення та функціонування корпоративних пенсійних фондів як ефект накопичувальної економіки на основі реалізації корпоративно-галузевої моделі забезпечення пайової участі працівників.

Ключові слова: корпоративні пенсійні фонди, накопичувальна економіка, економічна ефективність, соціальний ефект, корпоративно-галузева модель.

С.Л. КУЧЕР,

к.э.н., доцент, Киевский национальный университет технологий и дизайна

Социально-экономическая эффективность создания корпоративных пенсионных фондов как эффект накопительной экономики

В статье обоснована социально-экономическая эффективность создания и функционирования корпоративных пенсионных фондов как эффект накопительной экономики на основе реализации корпоративно-отраслевой модели обеспечения паевого участия работников.

Ключевые слова: корпоративные пенсионные фонды, накопительная экономика, экономическая эффективность, социальный эффект, корпоративно-отраслевая модель.

S.L. KUCHER,

Ph.D. in economics, associate professor, Kyiv National University Technology and Design

Socio-economic efficiency of the creation of corporate pension funds as the effect of accumulative economics

In the article, socio-economic efficiency of creation and functioning of corporate pension fund is reasonable in agglomeration economies on the basis of realization of corporately-branch model of providing of a ration participation of workers.

Keywords: corporate pension fund, agglomeration economies, economic efficiency, social effect, corporately-branch model.

Постановка проблеми. Економічна ефективність як ефект накопичувальної економіки – результативність діяльності об'єкту як ефект накопичувальної економіки, здійснення процесу, реалізації заходу як ефект накопичувальної економіки. Звідси ефективність процесу виробництва у накопичувальній економіці – це співвідношення між результатами господарської діяльності та витратами на виробництво. Показниками ефективності у накопичувальній економіці ви-

ступають продуктивність праці, фондвіддача, оборотність коштів та інші. Створення корпоративних пенсійних фондів (КПФ) і їх працівниками також є економічним процесом. Особливості методичних підходів до оцінки ефективності формування та функціонування КПФ в накопичувальній економіці зведено до наступного: при аналізі та оцінці використовуються обмеження кількості економічних показників; у порівняльному аналізі використовується система вар-

тісних показників; інтегральний показник розраховується за допомогою різних систем рангової кореляції та кластерного аналізу; ступінь впливу головних показників на кінцеві результати функціонування КПФ, які створюють підприємства перевіряється за допомогою регресійних моделей; визначення закономірностей зміни головних показників ефективності функціонування КПФ і обґрунтування їх прогнозних величин. Проте залишається відкритим питання щодо визначення ефективності використання корпоративно-галузевої моделі створення КПФ та забезпечення подальшої функціональності на основі рефлексивного управління пайовою участю фізичних осіб.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Фундаментальні дослідження способів і методів оцінки ефективності інституціональних утворень відображені у працях О. Ареф'євої [1], Г. Астапової [2], Р. Лепи [3], В. Матвеева [4] та інших. Ними охарактеризовано та розроблено значну кількість методів і прийомів розрахунку та прогнозування величин ефекту, в основі яких лежить два підходи – математичний і евристичний.

Проте не розглянуто специфіку соціально-економічної ефективності формування та функціонування КПФ, що створюються, не визначено її види та показники, не визначено напрями її оцінювання через показники корпоративної участі фізичних осіб у статутному капіталі КПФ.

Метою статті є обґрунтування соціально-економічної ефективності створення та функціонування КПФ як ефект накопичувальної економіки на основі реалізації корпоративно-галузевої моделі забезпечення пайової участі працівників.

Виклад основного матеріалу. Корпоративно-галузева модель створення КПФ передбачає пайову участь фізичних осіб, які є працівниками підприємств та юридичних осіб – підприємств єдиної галузі. Рефлексивне управління визначення пайової участі передбачає, по-перше, дві ознаки формування корпоративно-галузевої моделі створення КПФ – міжгалузеву та внутрішньогалузеву; по-друге, два різні підходи до визначення пайової участі юридичних та фізичних осіб у КПФ – персоніфікований та соціально орієнтований (рис. 2).

Персоніфікований підхід щодо визначення пайової участі кожного працівника у створенні КПФ передбачає використання коефіцієнтів:

$K_{зп}$ – коефіцієнт пайової участі залежно від рівня заробітної платні. Основою визначення даного коефіцієнта є посадові оклади працівників. Найнижчий з них приймається за «1». Індивідуальні коефіцієнти розраховуються розподілом решти окладів на найнижчий.

$K_{ст}$ – коефіцієнт пайової участі залежно від стажу роботи в авіапідприємстві. Якнайменший стаж роботи на авіапідприємстві приймається за «1», отже, розрахунок даного коефіцієнта аналогічний попередньому.

$K_{с}$ – коефіцієнт трудової участі залежно від складності умов праці з погляду безпеки життєдіяльності. Значення даного коефіцієнта визначається по таких же критеріях, як і надбавка до зарплати «за шкідливість».

Усі умови праці по ступеню відсутності гарантій безпеки діляться на три групи: гарантія повністю відсутня з об'єктивних або суб'єктивних причин; є часткова гарантія; є повна гарантія. Значення коефіцієнта відповідають: 2; 1 і 0 балам.

$K_{пр}$ – коефіцієнт пайової участі залежно від можливості отримання професійно-обумовлених захворювань. Значення даного коефіцієнту встановлюється аналогічно визначенню розміру регресійних виплат. Найвища виплата пов'язана із отриманням групи з інвалідності. Бали призначаються згідно групи: 1 – 6 б., 2 – 5 б., 3 – 4 б. Хронічні захворювання з частими загостреннями, які вимагають регулярної госпіталізації оцінюються в 3 б., не потребуючі регулярної госпіталізації – 2 б. Не тяжкі та разові захворювання, що обумовлені специфікою діяльності оцінено в 1 б.

$K_{та}$ – коефіцієнт пайової участі залежно від прояву творчої активності працівників. В даному випадку виявляються критерії творчої активності: вживання (або спроби вживання) нових підходів і методів в роботі, наявність результативних пропозицій по вдосконаленню виконуваної роботи на авіатранспортному підприємстві. Максимально оцінюється в 12 балів за кожною пропозицією; наявність позитивних відгуків про виконання обов'язків працівником від незацікавлених в цьому осіб (професійних експертів). Максимально оцінюється в 12 балів за кожною пропозицією.

Зведений коефіцієнт пайової участі (КПФзві) працівників підприємств визначається за формулою 1:

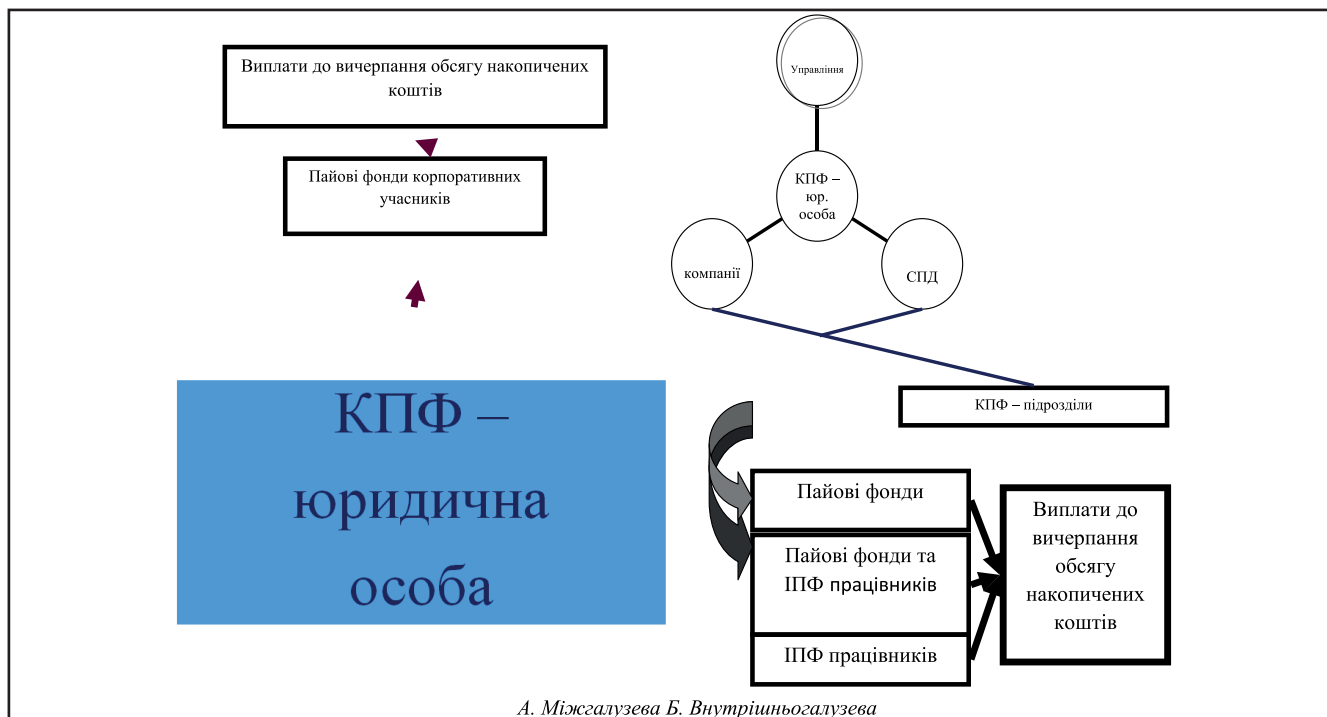
$$КПФзві = K_{зп} + K_{ст} + K_{с} + K_{пр} + K_{та} \quad (1)$$

Критерії коефіцієнта творчої активності визначаються не за фактичними даними (за винятком критерію – наявність позитивних відгуків про виконану роботу, у разі збереження письмових свідочств), а на основі суб'єктивної думки адміністрації (керівництва) і незалежних спостерігачів або експертів, які можуть бути запрошені з товариства споживачів, у вигляді атестації працівників. Бальна оцінка критерію вживання нових методів і способів вдосконалення роботи визначається на основі аналізу результатів діяльності працівника по вдосконаленню виконуваної роботи або виявлення цінності пропозицій працівника з цього питання, які були виснені на розгляд.

Атестаційна комісія може використовувати двохбальну систему. Виявлена цінність кожної дії або представленої пропозиції приймається за 1. Відсутність фактів дій в цілях вдосконалення роботи, а також обґрунтованих пропозицій оцінюється в 0 балів. Це простіший спосіб визначення цінності результатів роботи працівників. Важливим питанням є ретельне (складне) визначення цінності результатів роботи працівників, що покладається в основу процесу визначення розмірів корпоративної участі у КПФ у напрямі розрахунку показника $K_{та}$.

У якості метода отримання шкали субординації показників цінності результатів роботи запропоновано використання математичного методу відстаней, згідно котрому кожному результату роботи працівника встановлено відповідність певним ефектам, що мають еталонне значення прийняте за 1.

Означеними ефектами виступають: 1) економічний ефект у вигляді приросту прибутку (або операційного доходу); 2) екологічний ефект у вигляді економії частини експлуатаційних витрат; 3) ефект диверсифікації у вигляді приросту виробничого потенціалу; 4) техніко-технологічний ефект у вигляді приросту виробничих потужностей; 5) фінансовий ефект у вигляді приросту обсягу фінансових ресурсів за рахунок кредитів або інвестицій; 6) маркетинговий ефект у вигляді зрос-



А. Міжгалузева Б. Внутрішньогалузева

Рисунок 1. Корпоративно–галузева модель створення КПФ

тання збутового потенціалу підприємства; 7) корпоративний ефект у вигляді зростання сукупної корпоративної частки активних учасників; 8) соціальний ефект у вигляді зменшення втрат підприємства; 9) інноваційний ефект у вигляді абсолютної економії матеріальних та інших витрат; 10) комунікаційний ефект у вигляді зростання господарської активності підприємства за рахунок збільшення обсягу інформації про його діяльність у професійних колах; 11) ефект ресурсозбереження у вигляді відносної економії витрат; 12) менеджеральний ефект у вигляді зменшення адміністративних витрат.

Значення кожного з ефектів («П») перебуває у межах з 0 до 1 балів за кожним окремим результатом роботи. 1 бал означає абсолютне досягнення ефекту. 0,8–0,9 бали – створення комплексу умов, за якими ефект буде обов'язково досягнутий. 0,6–0,7 бали – створення комплексу умов, за якими досягнення ефекту є вірогідним. 0,4–0,5 бали – створення комплексу умов, за якими досягнення ефекту є сумнівним без здійснення окремих додаткових заходів. 0,2–0,3 бали – створення комплексу умов, за якими досягнення ефекту є неможливим без здійснення значного переліку додаткових заходів. 0,1 бали – досягнення ефекту є неможливим у будь-якому випадку, але у наявності спроба отримати позитивний результат роботи. 0 балів – досягнення ефекту неможливо. Визначення величини $K_{та}$ здійснюється за прикладом, що наведений на рис. 2.

Запропонована система коефіцієнтів може бути зміненою, доповненою або скороченою залежно від особливостей фінансово–господарської діяльності, фінансово–господарських можливостей підприємства і стану системи економічного стимулювання.

Вживання зведеного коефіцієнта пайової участі для визначення індивідуальних розмірів часток працівників у статутному капіталі $КПФ$ ($СК_{кпф}$) можливо на основі використання формули 2:

$$КПФі = (СК_{кпф} / \sum КПФзві) * КПФзві, \quad (2)$$

де $КПФі$ – величина пайової участі працівника у статутному капіталі $КПФ$.

Застосування коефіцієнтного методичного підходу до визначення розміру пайової участі працівників авіатранспортного підприємства розповсюджується на величину частини чистого прибутку, що має назву персоніфікованого чистого прибутку ($ПЧП$).

Відсотковий розмір персоніфікованого чистого прибутку, котрий спрямований на утворення $КПФ$ у складі визначається за корпоративним принципом шляхом згоди більшості власників за результатами голосування на загальних зборах учасників, що регламентовано законодавством. Розподіл коштів $КПФ$ рекомендовано здійснювати за формулою 3, яка аналогічна формулі 2 і має вигляд:

$$ПКПФі = (ПЧП / \sum КПФзві) * КПФзві, \quad (3)$$

де $ПКПФі$ – величина частки персоніфікованого чистого прибутку, що належить працівнику і підлягає використанню для участі у статутному капіталі $КПФ$.

Таким чином, працівники матимуть різні розміри пайової участі у $КПФ$ та частки $ПЧП$, які обумовлені різними значеннями індивідуальних зведених коефіцієнтів пайової участі. Використання коефіцієнтного методу розрахунку величин індивідуальних корпоративних часток над зрівнюючим має перевагу у тому, що ліквідується порівняльний підхід щодо визначення розмірів участі і подальших виплат, що, своєю чергою, сприяє зростанню економічної зацікавленості працівників в результатах роботи, і як наслідок ефективності праці та ефективності діяльності.

Своєю чергою, ефективна діяльність зумовлює зростання його фінансових вкладень у капітал $КПФ$ і подальше збільшення ефективності його функціонування. Ефективність діяльності $КПФ$ є комплексним відображенням кінцевих результатів використання фінансових ресурсів, матеріаль-

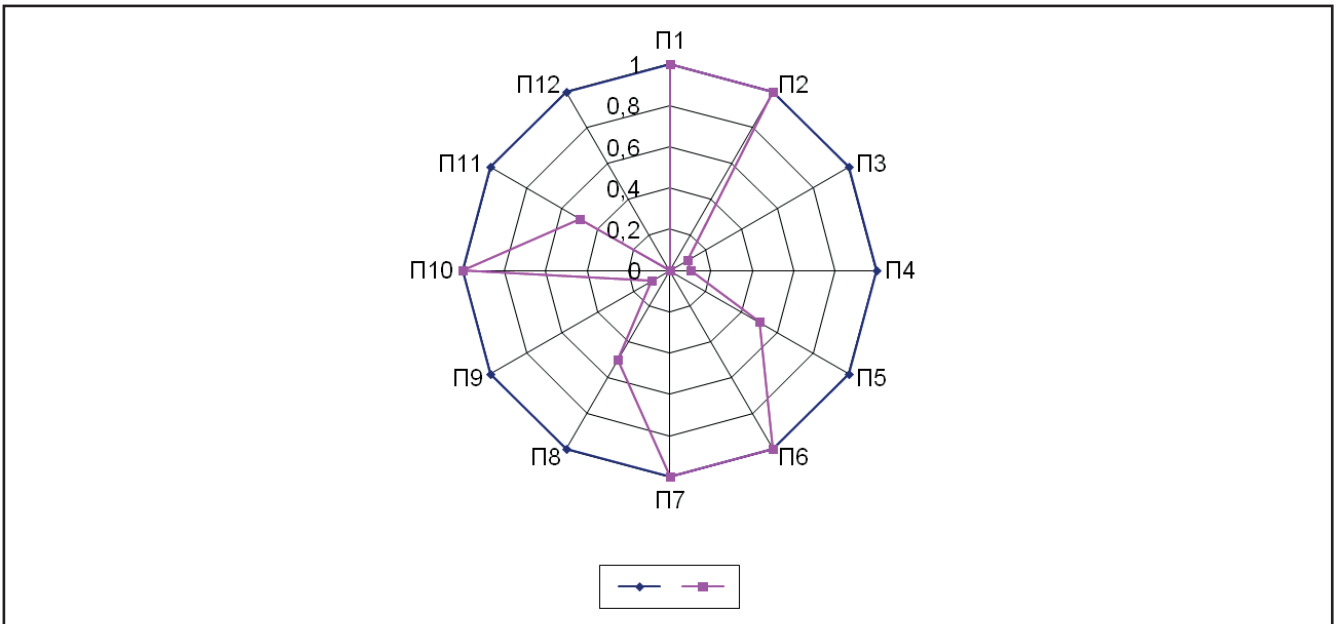


Рисунок 2. Позичування цінності результату роботи працівника у порівнянні з еталонним значенням

но–технічних засобів та робочої сили за визначений період часу. Ефективність діяльності може мати абсолютний вираз через розрахунок економічного ефекту, котрий відображують різними вартісними показниками, котрі є характеристиками проміжних та кінцевих результатів діяльності КПФ. До таких показників відносяться абсолютні прирости статутного, іншого додаткового та власного капіталу.

Економічна ефективність КПФ характеризується системою показників, які розрізняються за рівнем узагальнення (узагальнюючі та приватні) та рівнем управління.

Важливим показником, який також характеризує діяльність КПФ, є соціальний ефект. Цей ефект виражається в покращенні умов соціального забезпечення працівників; у наявності надійного об'єкта фінансовий вкладень для подальших пенсійних накопичень. Соціальну ефективність діяльності КПФ як ефект накопичувальної економіки зведено до двох характеристик. По–перше, вона визначається за ступенем надання якісних фінансових послуг. Відповідні показники розрізняються за рівнями управління. Вони містять: коефіцієнт повноти надання послуги, безперервність надання фінпослуг, відсутність скарг з боку споживачів, широта додаткових фінансових послуг. По–друге, соціальна ефективність КПФ визначається витратами часу споживачів на користування фінансовими послугами.

Висновки

За результатами проведеного дослідження визначений вплив реалізації рефлексивного методичного підходу що–

до обґрунтування величин пайової участі працівників у КПФ на соціально–економічну ефективність діяльності зазначених інституцій та на стан накопичувальної економіки. Сутність визначеного підходу полягає у встановленні залежності суми подальших пенсійних виплат працівникам від ефективності праці, що дає можливість оцінювати величину цієї складової накопичувальної економіки. Вплив реалізації даного підходу на соціально–економічну ефективність діяльності КПФ здійснюється через зростання фінансових результатів у накопичувальній економіці за рахунок підвищення ефективності праці.

Список використаних джерел

1. Ареф'єва О.В. Развитие підприємств авіаційної галузі в контексті економіки знань: [монографія] / О.В. Ареф'єва, А.М. Штангрет. – Львів: Укр. акад. друкарства, 2011. – 242 с.
2. Астапова Г.В. Вдосконалені механізми економічного і матеріального стимулювання працівників корпоративних підприємств авіаційного транспорту [монографія] / Г.В. Астапова, Н.І. Новікова, О.К. Костенко, Р.Є. Щербань, О.В. Устинова. – Донецьк: ТОВ «Юго–Восток», 2012. – 193 с.
3. Лепа Р.Н. Ситуационный механизм подготовки и принятия управленческих решений на предприятии: методология, модели и методы: [монографія] / Р.Н. Лепа, НАН України. Ин–т економіки пром–ти. – Донецьк: Юго–Восток, 2006. – 308 с.
4. Матвеев В.В. Сучасні підходи до управління фінансовими взаємовідносинами підприємств / В.В. Матвеев, О.В. Попович. // Економіка. Фінанси. Право. – 2009. – №8. – С. 29–31.