

Аналіз мотивації суб'єктів підприємництва з недержавного пенсійного забезпечення

Малишко Є.О.

*аспірант кафедри управління
фінансовими послугами, Харківський
національно економічний університет
м. Харків, Україна*

Проведено аналіз мотивації суб'єктів підприємництва з недержавного пенсійного забезпечення. Виявлена обізнаність та прагнення взаємодії суб'єктів підприємництва з недержавним пенсійним забезпеченням. Визначена основна мотивація суб'єктів підприємництва з недержавного пенсійного забезпечення.

Проведен анализ мотивации субъектов предпринимательства негосударственного пенсионного обеспечения. Обнаружена осведомленность и стремление взаимодействия субъектов предпринимательства с негосударственным пенсионным обеспечением. Определена основная мотивация субъектов предпринимательства негосударственного пенсионного обеспечения.

The analysis of the motivation of business entities with private pensions. Revealed knowledge and desire interaction of business with private pensions. The main motivation of business entities with private pensions.

Ключові слова: недержавне пенсійне забезпечення, суб'єкти підприємництва, недержавні пенсійні фонди, пенсійна система.

Метою дослідження є виявлення основних мотиваційних переваг, що спонукатимуть суб'єктів підприємництва до взаємодії з системою недержавного пенсійного забезпечення (надалі - НПЗ).

Реформування української пенсійної системи спричинило великий інтерес до недержавного пенсійного забезпечення в усіх сферах бізнесу. Розвиток системи недержавного пенсійного забезпечення стимулює розширення інвестиційних програм та добробуту країни в цілому.

Правові засади реформування системи пенсійного забезпечення регламентуються Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [1], Законом України «Про пенсійне

забезпечення» [2], Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення» [3], а також розпоряджень Нацкомфінпослуг України, які набули чинності з 2004 року.

Запровадження недержавних пенсійних програм на підприємстві дасть змогу вирішенню комплексу задач, пов'язаних із фінансовою, соціальною та кадровою політики. З метою поглибленого аналізу обізнаності та привабливості недержавного пенсійного забезпечення, було проведено опитування працедавців у м. Харкові, м. Херсоні та м. Маріуполь. За спеціально розробленою анкетною, яка містила питання про поінформованість керівників з недержавного пенсійного забезпечення та мотивації працівників до взаємодії з недержавними пенсійними фондами.

Вся вибірка даних була оброблена та поділена за декількома ознаками і представлена у табл. 1, що дає можливість прослідкувати залежність відповідей на запропоновані питання. Відповідно за запропонованими ознаками була виявлена залежність, що вказувала про загальний стан поінформованості, обізнаності та бажання участі у НПФ роботодавців.

У табл. 1 представлена схема розподілу за ознаками. До першої ознаки було віднесено: Що є недержавним пенсійним фондом, яка поділена на дві групи, перша група - це ті які вірно відповіли на запитання, їх частка склала 54%, та друга група – це ті які не знають, що таке НПФ, таких було 46%. Друга ознака: Чи розглянули б Ви у майбутньому питання щодо того, щоб робити внески до недержавного пенсійного фонду на користь своїх працівників, поділилась на чотири групи, відповідно за першою ознакою. Тобто, ті які вірно відповіли за першою ознакою, розподілені на першу (43%) та другу (11%) групи за другою ознакою, а ті які не вірно відповіли за першою ознакою, у свою чергу було поділено на третю (37%) та четверту (9%) групи. Кожна група другої ознаки, була поділена на три групи за третьою ознакою: Як довго існує Ваша компанія (підприємство, організація). Відповідно за третьою ознакою отримано вже дванадцять груп. Отже, першій ознаки, першої групи відповідає шість груп за третьою ознакою. Четверта ознака поділена на вісім груп. Перші чотири групи четвертої ознаки, мали розподіл відповідно третій групі, третьої ознаки, та останні чотири групи

четвертої ознаки, були поділені відповідно до дев'ятої групи, третьої ознаки. В четвертій ознаки були висвітлені ті групи, які мали чітку залежність за кожними трьома ознаками.

Таблиця 1

Структурне ділення за ознаками

Ознака	Група за ознакою	Відносне значення, %
1. Що, на Вашу думку, є недержавним пенсійним фондом:	1. Вірна відповідь	54
	2. Не вірна відповідь	46
2. Чи розглянули б Ви у майбутньому питання щодо того, щоб робити внески до недержавного пенсійного фонду на користь своїх працівників: ділення відносно 1 ознаки	1. Так	43
	2. Ні	11
	3. Так	37
	4. Ні	9
3. Як довго існує Ваша компанія (підприємство, організація): ділення відносно 2 ознаки	1. Менше 5 років	5
	2. 5-10 років	8
	3. Більше	29
	4. Менше 5 років	3
	5. 5-10 років	3
	6. Більше	5
	7. Менше 5 років	7
	8. 5-10 років	7
	9. Більше	23
	10. Менше 5 років	3
	11. 5-10 років	2
	12. Більше	4
4. Що дає, на Вашу думку, участь у НПФ роботодавцю: ділення відносно 3 ознаки	1. Розширює та посилює систему соціального захисту працівників підприємства	2
	2. Пропозиція різноманітних умов пенсійного забезпечення є інструментом управління кадрами та може слугувати перевагою у випадку конкуренції на ринку робочої сили	3
	3. Створює довгостроковий інвестиційний ресурс у формі пенсійних активів, що можна використовувати відповідно до вимог законодавства на задоволення інвестиційних потреб підприємства	-
	4. Дозволяє оптимізувати витрати на оплату праці	2
	5. Розширює та посилює систему соціального захисту працівників підприємства	1
	6. Пропозиція різноманітних умов пенсійного забезпечення є інструментом управління кадрами та може слугувати перевагою у випадку конкуренції на ринку робочої сили	1
	7. Створює довгостроковий інвестиційний ресурс у формі пенсійних активів, що можна використовувати відповідно до вимог законодавства на задоволення інвестиційних потреб підприємства	-
	8. Дозволяє оптимізувати витрати на оплату праці	-

Можна виділити дві схеми залежності відповідей за ознаками. Першій схемі було віднесено 54% осіб, які проінформовані у питанні про недержавний пенсійний фонд. Більша частина (43%) розглядає питання щодо взаємодії з НПФ у майбутньому.

Їх компанія існує більше десяти років. Вважають, що участь у НПЗ дасть змогу розширити та посилити систему соціального захисту працівників підприємства (2%), врахувати пропозиції різноманітних умов пенсійного забезпечення, що є інструментом управління кадрами та може слугувати перевагою у випадку конкуренції на ринку робочої сили (3%) та дозволить оптимізувати витрати на оплату праці (2%).

До другої схеми було віднесено 46% осіб, які не обізнані у питанні про недержавні пенсійні фонди. Проте, у майбутньому розглядають питання щодо того, щоб робити внески до недержавного пенсійного забезпечення на користь своїх працівників (37%). У більшості частини респондентів, чия компанія існує більше 10 років (23%), вбачають, що участь у НПЗ дає розширення та посилення системи соціального захисту працівників підприємства (1%) та врахування пропозицій різноманітних умов пенсійного забезпечення, що є інструментом управління кадрами та зможе слугувати перевагою у випадку конкуренції на ринку робочої сили (1%)

Відповідно до отриманих даних можна зробити висновок, що мотивуючою перевагою працедавці є пропозиції різноманітних умов пенсійного забезпечення, що є інструментом управління кадрами та може слугувати перевагою у випадку конкуренції на ринку робочої сили, а також розширення та посилення системи соціального захисту працівників підприємства. Структура відповідей показала, що не всі верстви населення проінформовані щодо НПФ.

У інформації, що розкривається НПФ, відсутні докладні дані щодо досвіду інвестиційної діяльності КУА, ризиків інвестиційної діяльності, коментарі керівництва про діяльність НПФ та виклики, що постануть перед фондом в умовах, що можуть виникнути на ринку. Таким чином, учасники НПФ не мають достатньої інформації, аби оцінити ризики в діяльності НПФ та прийняти поінформоване інвестиційне рішення. Необхідно зобов'язати НПФ більш детально розкривати інформацію про досвід роботи керівників; річний звіт повинен включати інформацію про

ризика, коментарі керівництва щодо фінансових результатів та інвестиційної діяльності НПФ. Передбачити норми щодо недопущення створення квазіпенсійних продуктів та чіткому позиціонуванні послуг, що надаються страховими компаніями та банками; усунути незрозумілі розмежування між банківськими, страховими та пенсійними продуктами. Система недержавного пенсійного забезпечення протягом останніх років розвивається досить динамічно, проте для подальшого просування на ринку необхідне розширення мотивуючих переваг, що істотно вплине на вибір споживачів.

Література

1. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України №150 від 14 серпня 2003р. (зі змінами та доповненнями) [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua/>.

2. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України № 3610-17 від 07.07.2011р. (зі змінами та доповненнями) [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua/>.

3. Про пенсійне забезпечення: Закон України № 1788-12 від 05.11.1991р. (зі змінами та доповненнями) [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua/>.