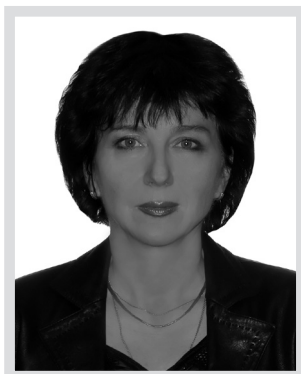


УДК 658.310.13:364.35

Корпоративные программы пенсионного страхования – инструмент долгосрочного воздействия на динамику трудовой мотивации персонала организации**Ахметова И.А.**Кандидат экономических наук,
доцент кафедры управления человеческими ресурсами
Казанского (Приволжского) федерального университета

В статье демонстрируется инструмент, позволяющий не только формировать высокий уровень стимулирования труда в долгосрочной перспективе, но и обеспечивать решение отдельных экономических вопросов, в частности: привлечение и удержание на предприятии высококвалифицированных работников; формирование бонусных программ поощрения отдельных категорий сотрудников (руководителей подразделений, сотрудников отдельных структурных подразделений); уменьшение налогооблагаемой базы; приобретение имиджа социально-ориентированного предприятия.

Ключевые слова; трудовая мотивация, персонал организации, управление процессом долгосрочного стимулирования, пенсионное страхование, параметры корпоративной пенсионной программы мотивации, условия корпоративной пенсионной программы мотивации.

Одной из составляющих процесса модернизации экономики является преодоление кризиса труда, в качестве базовых признаков которого выступают девальвация трудовых ценностей и превращение труда из основы образа жизни в средство выживания. Объективной основой решения данной проблемы является мотивация трудовой деятельности как целенаправленного воздействия на персонал в целях изменения по заданным параметрам структуры его ценностных ориентаций и интересов, формирование соответствующего мотивационного ядра и повышение на этой основе уровня квалификации и профессионального развития кадров.

Сегодня все большее значение в управлении процессом долгосрочного стимулирования приобретают социально значимые возможности и льготы, которые организация предоставляет своим сотрудникам. Руководство процветающих корпораций понимает, что успех и эффективная работа предприятия во многом зависят от наличия высококвалифицированного и достойно оплачиваемого персонала, способного реализовать как стратегические, так и тактические цели и задачи фирмы. В этой связи необходимо обратить внимание на структуру денежных доходов населения в современной России.

Так, в первом-третьем кварталах 2011 г. структура денежных доходов населения была следующей: оплата труда (включая скрытую заработную плату) варьировалась в интервале 65,7-66,9 %, социальные выплаты составляли 17,9-18,7 %, доходы от предпринимательской деятельности – 9,2-9,7 %, доходы от собственности – 3,8-4,0 % [1]. Из приведенных данных следует, что доля оплаты труда среди прочих позиций доходов занимает наибольший удельный вес при сохраняющемся невысоком уровне средней заработной платы у рабочих и рядовых специалистов независимо от отраслевой принадлежности организации.

Таким образом, представляется целесообразным подробнее рассмотреть возможности заработной платы выполнять функции долгосрочного стимулирования персонала и разработать рекомендации по реализации организационно-экономических мер, позитивно воздействующих на динамику трудовой мотивации.

Основными субъектами механизма трансформации денежных средств наемного персонала организаций в инвестиции и координации данного процесса являются Государственная управляющая компания в лице Пенсионного фонда РФ и Негосударственные управляющие компании [2].

В рамках рассматриваемой проблемы практический интерес представляет технология функционирования Негосударственных управляющих компаний на примере Управляющей компании (УК) «Альфа-Капитал», которая среди 14 участников победила в тендере, проводимом Группой ИФД «Капиталь» на право управления средствами пенсионных резервов и накоплений негосударственных пенсионных фондов группы [3]. Одним из стратегических направлений деятельности УК «Альфа-Капитал» является управление активами компаний, работающими в сфере негосударственного пенсионного обеспечения. Инвестиционная политика для негосударственных пенсионных фондов строится согласно законодательным ограничениям и внутренней инвестиционной политике пенсионного фонда и Управляющей компании. Размещение активов происходит лишь в заранее согласованные классы активов.

Законодательство допускает размещение не более 50 % пенсионных резервов в паи инвестиционных фондов [2]. Возможность выбора из нескольких паевых фондов Управляющей компании «Альфа-Капитал» позволяет охватить весь спектр инвестиционных задач, которые стоят перед негосударственным пенсионным фондом (НПФ). Среди клиентов Управляющей компании «Альфа-Капитал» ведущие негосударственные пенсионные фонды, работающие как в Москве, так и в регионах России, такие как НПФ ОАО «Альфа-Банк», НПФ «Вимм-Билль-Данн», НПФ «ТНК-Владимир», НПФ «Транснефть», НПФ «Благосостояние», НПФ «Промгазфонд», НПФ «ЦТК НПЗ».

Значительный интерес в плане практического использования для организаций и предприятий Республики Татарстан представляет система коллективного пенсионного обеспечения предприятий и организаций, разработанная негосударственным пенсионным фондом НПФ ОАО «Альфа-Банк», который является основным клиентом Управляющей компании «Альфа-Капитал». Следовательно, на данном этапе исследования возможно уточнение цели предлагаемой программы – создание в организации экономических рычагов для стимулирования сотрудников к долгосрочной работе, формирование для них дополнительной пенсии; создание в НПФ дополнительного инвестиционного ресурса для предприятия.

Другими словами, суть данной системы заключается в разработке корпоративной пенсионной программы мотивации персонала организации. Пенсионные взносы организации, перечисляемые в Фонд по договорам негосударственного пенсионного обеспечения, формируются из 2-х источников: расходов на оплату труда (не более 34,5 % от общего фонда оплаты труда) и

чистой прибыли предприятия [4]. Базовые и дополнительные условия корпоративной пенсионной программы представлены в табл. 1.

Таблица 1
Условия корпоративной пенсионной программы НПФ ОАО «Альфа-Банк»

Базовые условия	Дополнительные возможности
Пенсионный взнос – 500 р./мес.	Сумма до взноса не ограничена
Возраст начала/окончания пенсионной программы – не ограничен	Передача накоплений по наследству правопреемнику (любому человеку)
Период накопления (мин. – 5 лет) – 10 лет	Возможность смены параметров программы

Пенсионная программа представляет собой комплексный социальный пакет, затрагивающий различные стороны взаимоотношений предприятия и сотрудников. В том случае, если предприятие или организация заключает соглашение с НПФ ОАО «Альфа-Банк», в силу которого предприятие ежемесячно перечисляет установленные договором пенсионные взносы в пользу своих сотрудников (Участников пенсионного фонда), а Фонд обязуется выплачивать Участникам Пенсионной программы корпоративную пенсию. Основные параметры корпоративной пенсионной программы, предлагаемой предприятиям и организациям негосударственным пенсионным фондом, наглядно иллюстрирует табл. 2.

Таким образом, существующие параметры корпоративной пенсионной программы позволяют реализовать достаточно гибкую адаптацию собственных возможностей к тому или иному объекту с учетом его особенностей на конкретный временной период. Однако, содержание данной табл. 1 в ряде случаев может быть дополнено некоторыми частны-

Таблица 2
Основные параметры корпоративной пенсионной программы НПФ ОАО «Альфа-Банк»

Наименование	Виды реализации	Период
Взносы	Периодичность взносов (по выбору)	1 раз в – месяц, квартал, полугодие, год, одновременно
	Накопительный период (по выбору)	От 5 лет
Доход	Гарантированный инвестиционный доход	2011 г. – 8 % (на 1.02.2012 г. фактический – 17,5 %)
	Периодичность начисления инвестиционного дохода	Ежеквартально
Пенсия	Период выплаты пенсии (по выбору)	Пожизненно или на срок более 5 лет
	Периодичность выплаты пенсии (по выбору)	1 раз в – месяц, квартал

ми расчетами. Так, на основании данных о размерах фонда оплаты труда (ФОТ) и показателей численности работников произведем расчет на 1 чел. корпоративного пенсионного плана персонала для некоего условного предприятия с целью определения экономии только от уплаты страховых взносов.

В соответствии с Законом РФ «О негосударственном пенсионном обеспечении» предприятие, которое заключает соглашение с НПФ на приобретение корпоративной пенсионной программы для сотрудников, освобождается от уплаты страховых взносов, а также налога на доходы с физических лиц (НДФЛ) [2]. Например, если на предприятии ФОТ руководителей и специалистов составляет 33539 тыс. руб., на солидарный пенсионный счет перечисляется в НПФ перечисляется 12 % от ФОТ – 4024,6 тыс. руб. в год., то экономия от уплаты страховых взносов составит 11403 тыс. руб. (33539 тыс. руб. \times 34 /100).

Экономия от уплаты налога на доходы с физических лиц (НДФЛ) составит 4360 тыс. руб. (33539 тыс. руб. \times 13/100). Общая экономия от уплаты страховых взносов – 34 % от величины ФОТ, а также налога на доходы с физических лиц (НДФЛ) – 13 % от величины ФОТ предприятия составит 15763 тыс. руб. (11403 + 4360).

Предлагаемый подход к решению заявленной проблемы в значительной степени обеспечивает долгосрочное стимулирующее воздействие на работника и реализацию экономических интересов работодателя, в частности:

- привлечение и удержание на предприятии высококвалифицированных работников;
- формирование бонусных программ поощрения отдельных категорий сотрудников (руководителей подразделений, сотрудников отдельных структурных подразделений);
- уменьшение налогооблагаемой базы;
- приобретение имиджа социально-ориентированного предприятия, соответствующего международным стандартам.

Важно отметить, что помимо привлечения новых сотрудников необходимого профессионального уровня любая организация в рамках Корпоративной

пенсионной программы имеет возможность стимулирования своих сотрудников пенсионного возраста к своевременному выходу на пенсию. Такие сотрудники, находясь на заслуженном отдыхе, получают от предприятия дополнительную (корпоративную) пенсию, позволяющую им в значительной мере сохранять привычный образ жизни. Следовательно, внедряя и совершенствуя Корпоративную программу пенсионного страхования, можно обеспечить устойчивое управленческое воздействие на динамику трудовой мотивации работников и их работодателей.

Применение предлагаемого подхода объективно повышает перспективные реальные доходы работника, то есть дополняет долю заработной платы (ее доля, как уже отмечалось, составляет 64,5 %) за счет таких неявно выраженных позиций, как доходы от предпринимательской деятельности, доходы от собственности и др., и работники, получая от предприятия дополнительную (корпоративную) пенсию, приобретают качества «удаленных собственников».

Литература:

1. Мисихина С. Уровень жизни населения // Экономическое развитие России. Том 18. – № 12. – 01.12.2011–30.01.2012 – URL: <http://hghltd.yandex.net/yandbtm>.
2. Федеральный закон «О негосударственном пенсионном обеспечении» // Справочно-правовая система ГАРАНТ.
3. Информация навигатора пенсионного рынка. – URL: <http://pensiamarket.ru/Default.aspx>.
4. Новое в пенсионном законодательстве Российской Федерации: Сб. официальных текстов. – М.: Омега-Л, 2011. – 200 с. – URL: <http://www.bookin.org.ru/book/194906>.
5. Горюнов И. Негосударственные пенсионные фонды: социальный институт и субъекты рынка // Человек и труд. – 2011. – № 8. – С. 23-28.
6. Социальные гарантии и льготы: Новое российское законодательство: Справочник / Авт.-сост. О.Г. Кондрашова. – 560 с. – URL: <http://www.goodreads.ru/books/1603361/default.aspx>.

Corporate Retirement Insurance Programs as an Instrument of Long-Term Impact on Dynamics of Labour Motivation of the Employees

I.A. Akhmetova

Kazan (Volga Region) Federal University

The paper deals with the instrument of maintaining of high rate of long-term labour stimulation as well as solution of certain economic issues, for instance, attraction and retention of highly skilled workers; creation of reward programs for stimulation of certain categories of employees (managers of departments, employees of departments); reduction of tax base; acquirement of the image of socially-oriented enterprise.

Key words: labour motivation, employees, management of the process of long-term stimulation, retirement insurance, parameters of corporate retirement insurance programs of motivation, terms and conditions of corporate retirement insurance programs of motivation.