

Н. А. Моисеев, С. М. Сахарова // Вестн. рос. экон. ун-та им. Г. В. Плеханова. – 2020. – № 1. – Режим доступа: <https://doi.org/10.21686/2413-2829-2020-1-56-66/>. – Дата доступа: 23.11.2023.

Weinberg, R. R. Application of project management standards in the IT industry: PRINCE2 and PMBoK [Electronic resource] / R. R. Weinberg, N. A. Moiseev, S. M. Sakharov // Bull. of the Russian Economic University. G. V. Plekhanov. – 2020. – № 1. – Mode of access: <https://doi.org/10.21686/2413-2829-2020-1-56-66>. – Date of access: 23.11.2023.

12. Лысенкова, М. В. Методики и методы оценки эффективности инвестиционно-проектной деятельности: сравнительный анализ и практические рекомендации / М. В. Лысенкова, А. В. Молчанов // Белорус. экон. журн. – 2022. – № 2. – С. 48–70.

Lysenkova, M. V. Methods and methods for assessing the effectiveness of investment and project activities: comparative analysis and practical recommendations / M. V. Lysenkova, A. V. Molchanov // Belarusian Economic J. – 2022. – № 2. – P. 48–70.

Статья поступила в редакцию 04.12.2023.

УДК: 330.59

T. Maibarada
BSEU (Minsk)

ADDITIONAL CUMULATIVE RETIREMENT INSURANCE: BEHAVIORAL APPROACHES

The article examines the problem of forming additional retirement savings for citizens of the Republic of Belarus through the mechanisms of additional cumulative retirement insurance. An analysis of three programs was carried out from the perspective of behavioral economics. A survey of potential program participants allowed to identify behavioral barriers and cognitive biases that could be addressed through nudges. Using the example of voluntary cumulative retirement insurance with financial support from the state by the company «Stravita» proposals for improving informational campaign and the mechanism for implementing the program were formulated.

Keywords: retirement savings; cumulative retirement insurance; behavioral economics; nudges; behavioral barriers; cognitive biases; communications; long-term thinking; trust; public policy.

Т. Л. Майборода
кандидат экономических наук, доцент
БГЭУ (Минск)

СТРАХОВАНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ НАКОПИТЕЛЬНОЙ ПЕНСИИ: ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ

В статье рассмотрена проблема формирования дополнительных пенсионных сбережений граждан Республики Беларусь через механизмы добровольного накопительного пенсионного страхования. Проведен анализ трех программ с позиции поведенческой экономики. Опрос потенциальных участников программ позволил выявить поведенческие барьеры

и когнитивные искажения, которые можно адресовать через подталкивания. На примере добровольного накопительного пенсионного страхования с финансовой поддержкой государства в компании «Стравита» разобраны предложения по совершенствованию информирования и механизма осуществления программы.

Ключевые слова: пенсионные сбережения; накопительное пенсионное страхование; поведенческая экономика; подталкивания; поведенческие барьеры; когнитивные искажения; коммуникации; долгосрочность мышления; доверие; государственная политика.

Пенсионные сбережения — необходимый элемент программы поддержания достойного уровня жизни гражданами после завершения трудовой деятельности. Ряд стран столкнулся с проблемой недостаточности пенсионных сбережений своих граждан, которая наиболее остра при отсутствии солидарной системы пенсионного обеспечения, а таких стран около половины, согласно данным Всемирного банка. Старение населения в развитых странах делает решение этой проблемы все более актуальным. В Республике Беларусь старение населения тоже увеличивает нагрузку на пенсионную систему: на одного гражданина старше трудоспособного возраста приходится 2,5 трудоспособных, и это соотношение уменьшается; средний возраст жителя Республики Беларусь устойчиво растет и в 2023 г. достиг 41,2 года [1, с. 44–45].

В рамках исследования сберегательных привычек и стратегий белорусов коллективом исследователей Центра поведенческой экономики «MeMicroMacro» был проведен опрос среди студентов УО «БГЭУ» и их родственников. В опросе приняли участие 172 человека. В соответствии с результатами опроса, сбережения делают 77,6 %, в то время как 22,4 % не сберегают. В дальнейшем анализе учитывались ответы респондентов, которые ответили, что делают сбережения (132 человека), из них 58,8 % — женщины, 41,2 % — мужчины. По возрастным категориям получилось следующее распределение: 45,8 % в возрасте от 18 до 24 лет, 11,5 % респондентов указали свой возраст в промежутке от 25 до 30 лет, 21,4 % приходится на возрастную группу 31–40 лет, 18,3 % приходится на опрошенных в возрасте от 41 до 50 лет. В опросе участвовали люди и старше 51 года (3 %).

В рамках вопроса «Делаете ли вы сбережения, предназначенные для трат на пенсии?» ответы распределились так, как показано на рисунке 1.



Рисунок 1. Формирование пенсионных накоплений, % опрошенных

Примечание — Источник: собственная разработка.

Только около трети респондентов (35,6 %) формируют целевым образом

пенсионные сбережения, большая часть из них пользуется финансовыми институтами, что разумно в условиях долгосрочного характера таких сбережений. Эти результаты соответствуют данным опроса Института социологии Национальной академии наук Беларуси, где 36 % респондентов указали, что необходимо откладывать деньги на будущую пенсию [2]. Около 10 % респондентов рассчитывают на помощь государства или родственников и находятся в группе риска резкого падения уровня жизни после выхода на пенсию.

Следует обратить внимание, что 18,2 % ответивших считают, что их доходов недостаточно для формирования пенсионных накоплений, что, скорее всего, является когнитивным искажением. Как показали исследования Ш. Бенарци и Р. Талера, многие американские работники частного и государственного секторов тоже уверены, что у них нет возможности сберегать, однако при формировании правильной архитектуры выбора и автоматического включения в пилотную программу им удалось начать сберегать [3, с. 185]. Большая часть респондентов, являющаяся студентами, считает, что сберегать на пенсию еще рано. Но это заблуждение, так именно при долгосрочных сбережениях достаточно небольших сумм, чтобы получить в будущем хороший доход в случае использования финансовых институтов. Ряд экспериментов и подталкиваний тестируются именно на группах студентов, так как формирование привычки к сбережениям важно начинать при получении первого устойчивого источника дохода.

Одним из самых успешных кейсов практического применения идей поведенческой экономики на макроэкономическом уровне является стимулирование роста объема пенсионных сбережений в США. Был предложен норматив для всех программ сбережений, включающий четыре ключевые элемента: доступность, автоматическое вступление, автоматическое инвестирование и автоматическое постепенное увеличение уровня отчислений. Законодательный акт, принятый в 2006 г. в США с учетом этих рекомендаций, к 2013 г. увеличил общий уровень сбережений на 7,6 млрд долларов [4, с. 15].

Специфика американского опыта не совсем далека от опыта дополнительного пенсионного страхования Республики Беларусь, так как есть несколько вариантов выбора. Соответственно мы сталкиваемся с большей частью тех же барьеров и фрикций: как начать сберегать как можно раньше (долгосрочность мышления); как выбрать программу (когнитивное напряжение); как определить размер взноса (эффект якоря) и пересматривать (эффект статус-кво) и т. д. Можно привести ряд сравнительных характеристик этих программ, которые описывают степень гибкости и сравнительных преимуществ в таблице 1.

Таблица 1 – характеристики трех программ дополнительных пенсионных сбережений Республики Беларусь

	«ПриорЛайф»: накопительная программа страхования «Пенсионный капитал»	«Стравита»: накопительное пенсионное страхование	«Стравита»: страхование дополнительной накопительной пенсии с участием государства
Валюта договора	белорусские рубли, евро, доллары	белорусские рубли, российские рубли	белорусские рубли

Норма доходности	в рублях – 7 %; в долларах – 2 %; в евро – 2 %	в белорусских рублях – 6 %; в российских рублях – 4 %; + страховой бонус	на уровне ставки рефинансирования Национального банка + страховой бонус
Бонусы		на остаток средств продолжает начисляться норма доходности и страховой бонус, гарантии государства, дополнительные страховые случаи (смерть, инвалидность)	на остаток средств продолжает начисляться норма доходности и страховой бонус, гарантии государства, в случае инвалидности 1 и 2 группы выплачивается единовременно досрочно
Размер взноса	любая сумма	любая сумма	при выборе тарифа от 1 до 3 % государство удваивает взнос; при выборе от 4 до 10 % – добавляет 3 %
Периодичность отчислений	раз в месяц, квартал, год	любая периодичность	раз в месяц
Изменения в отчислениях	раз в квартал	нет информации	раз в год
Выплаты	единовременные, пожизненные, в течение 3, 5, 10 или 15 лет после выхода на пенсию	единовременные, пожизненные (с возможностью наследования), в течение 1, 2, 3, 5, 10, 15 или 20 лет после выхода на пенсию	только после достижения общеустановленного пенсионного возраста ежемесячно в течение 5 или 10 лет (с возможностью наследования)
Способ заключения договора	офлайн: головной офис; отделение «Приорбанка»; страховые агенты и брокеры; онлайн: только заявка	офлайн: головной офис; представительства и офисы продаж; онлайн: полностью весь процесс	офлайн: головной офис; представительства и офисы продаж; онлайн: полностью весь процесс

Примечание – Источник: собственная разработка.

Соответственно каждый из граждан, интересующийся темой пенсионных сбережений через механизм добровольного страхования, должен сделать выбор наиболее подходящей программы. Так как наиболее новым и перспективным инструментом на данном рынке (с точки зрения государственной политики поддержки накопительных пенсионных сбережений) является механизм добровольного накопительного пенсионного страхования с финансовой поддержкой государства в компании «Стравита», который начал работать с 1 октября 2022 г., то дальнейший анализ был сконцентрирован именно на этой программе.

К текущему периоду (октябрь 2023 г., год с начала работы) «Стравита» отчиталась о заключении 19,2 тыс. договоров. Если исходить из данных по занятому населению Республики Беларусь, которое составляет около 4,2 млн человек, и выделить потенциально наиболее заинтересованную в программе группу (работники в возрасте от 40 до 55 лет, их доля составляет около 30 % занятых), то она составляет 1,26 млн работников [1, с. 58]. О большой заинтересованности данной группы работников свидетельствует статистика по заключенным договорам: только 14 % работников младше 37 лет [5]. Таким образом, договорами со «Стравитой» охвачено всего 1,5 % этой группы. Следует отметить, что ряд работников (индивидуальные предприниматели и самозанятые; работники предприятий в процессе ликвидации или банкротства; работники в возрасте менее трех лет до пенсионного; граждане, за которых не уплачиваются взносы в ФСЗН) не могут быть реципиентами программы, а часть работников охвачена другими пенсионными программами «Стравиты» (около 300 тыс. договоров с 2002 г.) [3].

Из проведенного анализа статистики участия в программе можно сделать предположение, что существует низкая заинтересованность вступления в программу на текущем этапе, либо имеют место существенные барьеры для вступления. На вопрос участникам опроса, вступили ли они в данную программу добровольного накопительного пенсионного страхования от компании «Стравита», были получены ответы, отраженные на рисунке 2.

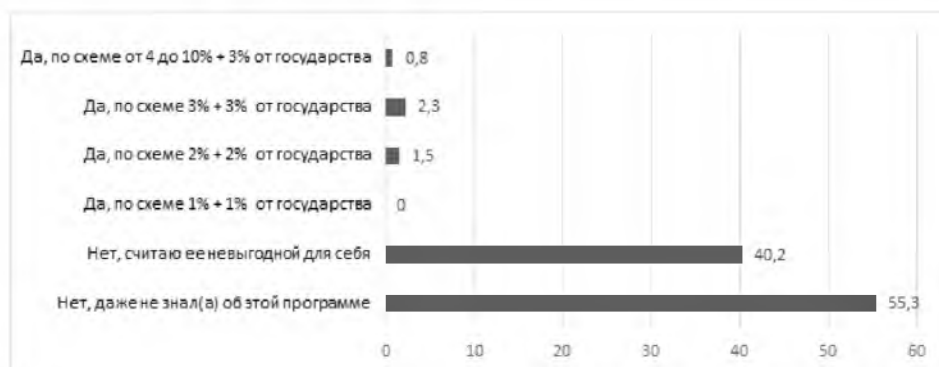


Рисунок 2. Участие в программе добровольного накопительного пенсионного страхования в компании «Стравита», % опрошенных

Примечание – Источник: собственная разработка.

Только 4,6 % опрошенных участвуют в программе, где 40,2 % сознательно отказались от участия в ней. В рамках отчета «Стравиты» самыми популярными тарифами оказались «3+3», который выбрали 65 % застрахованных, минимальный тариф «1+1» выбрали 18 %, «2+2» – 5 % [3]. В целом наличие подобных тарифов кажется менее гибким и привлекательным решением для страхователей, тогда как с точки зрения поведенческой экономики снижается когнитивная нагрузка – проще выбрать из предложенных вариантов. Экспериментально проверено, что «подсказки» стимулируют выбирать при сбережениях предложенный «оптимальный» вариант [6, с. 15]. Важно отметить, без наличия механизма автоматического постепенного увеличения процента пенсионных отчислений (или в нашем

случае – периодического пересмотра), итог может разочаровать страхователей: поскольку люди не склонны возвращаться к однажды сделанному выбору, то маленький процент отчислений не обеспечит достаточного уровня сбережений в будущем.

Особую проблему представляет недостаточная информированность потенциальных реципиентов программы (в рамках нашего опроса – 55,3 % опрошенных не знали про ее существование). Это не противоречит данным национального опроса, в рамках которого 82,4 % респондентов знают о добровольном пенсионном страховании: общая информированность о существовании таких продуктов и более глубокие знания о конкретных вариантах могут сильно отличаться [2]. Существует огромный информационный разрыв, который может препятствовать участию множества работников в программе. Несмотря на регулярные разъяснения в СМИ, информирование через личные визиты консультантов в организации, наличие сайта с подробным описанием критериев, вариантов, выгод программы, делается недостаточно для информирования населения. Нужно искать другие подходы к информированию, которые тоже должны опираться на поведенческие рекомендации, например:

- донесение информации в нужный момент времени, когда принимаются решения, связанные с финансами. Возможно, следовало бы наладить сотрудничество «Стравиты» и банковских институтов, где информация о программе могла быть предложена в виде странички на сайте или приложения; буклетом при получении новой банковской карты; дополнительным сообщением при проверке баланса и т. д.

- более активное использование административного ресурса, особенно на предприятиях государственной и смешанной формы собственности: предложение заключить договор (или поменять условия договора) можно было бы инициировать от бухгалтерии всем работникам ежегодно. Наличие личных данных работников на предприятиях позволило бы сделать сообщения более персонализированными: обращения только к людям, попадающим под критерии программы и т. д.

- использование более современных форм коммуникации: кроме сайта, у компании нет страничек в социальных сетях, что важно для привлечения более молодой аудитории.

Отдельная группа респондентов в составе 30 человек отразила свои мотивы неучастия в данной программе. Ответы были сгруппированы по категориям и отражены в таблице 2.

Таблица 2 – Причины сознательного отказа от участия в программе добровольного пенсионного страхования в компании «Стравита»

Причины отказа от участия в программе	% от ответивших о причинах
Недоверие, финансовая пирамида, предыдущий опыт	30 %
Малая выгода	17 %
Процент меньше инфляции	13 %
Хочу самостоятельно управлять финансами, выбирать инструменты	10 %

Окончание табл. 2

Вместо диверсификации рисков – ценные бумаги Беларуси, невозможность диверсифицировать валюту договора	10 %
Неопределенность будущего; «Стравита» не доживет до моей пенсии	7 %
Недостаточно информации о программе	7 %
Знаю про «Стравиту», собираюсь участвовать, но все никак не дойду	3 %
Не верю, что мои накопления спасут меня от инфляции и экономических потрясений в старости	3 %

Примечание – Источник: собственная разработка.

Многие из этих барьеров тоже можно адресовать в рамках информационной кампании. Таким образом, есть потенциал интервенций, связанный со следующими сферами формирования пенсионных сбережений.

1. Стимулирование тех, кто уже делает сбережения, к использованию финансовых инструментов и институтов, что в лучшей степени будет защищать сбережения от обесценивания со временем.

2. Преодоление иллюзий о недостаточном доходе или слишком молодом возрасте для начала процесса сбережений.

3. Совершенствование методов информирования, в частности, о программах добровольного накопительного пенсионного страхования.

4. Совершенствование механизма осуществления программы добровольного накопительного пенсионного страхования в компании «Стравита», в частности, подключения к программе и пересмотра выбранного тарифа. Сама компания уже анонсировала возможность будущих изменений, связанных с пожеланиями граждан (например, определение срока выплаты не на этапе заключения договора страхования, а при написании заявления о выплате страхового обеспечения, а также о возможности устанавливать иной по продолжительности период выплат – 3, 5, 10, 15 или 20 лет).

Источники

1. Статистический ежегодник Республики Беларусь 2023 / под ред. Медведевой И. В. – Минск, 2023. – 322 с.

2. Оценка и анализ финансовой грамотности населения Республики Беларусь: отчет о выполнении научно-исследовательской работы по заказу Национального банка Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Минск, 2022. – Режим доступа: https://www.nbrb.by/today/finliteracy/research/issledovanie_obschie_2022.pdf. – Дата доступа: 21.11.2023.

3. Thaler, R. Save More Tomorrow (TM) : Using Behavioral Economics to Increase Employee Saving / R. Thaler, Sh. Benartzi // J. of Political Economy. – 2004. – № 112. – Р. 164–187.

4. Майборода, Т. Л. Либертарианский патернализм Р. Талера: основания, возможности, концептуальные провалы / Т. Л. Майборода, В. А. Воробьев // Белорус. экон. журн. – 2017. – № 4. – С. 4–22.

Maibarada, T. L. R. Thaler's libertarian paternalism: foundation, opportunities, conceptual failures / T. L. Maibarada, V. A. Vorobiev // Belarusian Economic J. – 2017. – № 4. – Р. 4–22.

5. Итоги первого года работы программы дополнительного накопительного пенсионного страхования / Стравита [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://stravita.by/news/itogi-pervogo-goda-dnps/>. – Дата доступа: 23.11.2023.

6. Grinstein-Weiss, R. Behavioral interventions to increase tax-time saving: Evidence from a national randomized trial / Grinstein-Weiss R. [et al.] // J. of Consumer Affairs. – 2017. – Vol. 51. – № 1. – P. 3–26.

Статья поступила в редакцию 07.12.2023.

УДК 657.22(476)

O. Malinovskaya
BSEU (Minsk)

THE CONCEPT OF DIGITIZATION AND ITS IMPACT ON THE ACCOUNTING PROCESS

The study examines the essence of the digitalization process in modern organizations. The main directions of transformation of the organization's business processes in the context of digitalization have been identified. Accounting and reporting today are at the stage of mastering and implementing new digital technologies, while the creation of a national accounting system, where indicators characterizing the state of the internal socio-economic processes of the organization will be collected, is largely determined by the development of digitalization of the economy. Issues related to the reliability of corporate reporting, which is the basis for making management decisions, are considered with reference to the most pressing problematic topics related to the use of digital data in the processing of reporting information, which, along with ensuring the reliability, verifiability and timeliness of the generated indicators, will significantly reduce the number of errors. The need to revise the competencies of the accounting profession has also been established.

Keywords: digitalization; digital economy; digital technologies; accounting; accounting process; corporate reporting.

O. В. Малиновская
кандидат экономических наук, доцент
БГЭУ (Минск)

ПОНЯТИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА УЧЕТНЫЙ ПРОЦЕСС

В рамках исследования рассмотрена сущность процесса цифровизации в современных организациях. Выявлены основные направления трансформации бизнес-процессов организации в условиях цифровизации. Бухгалтерский учет и отчетность сегодня находятся на стадии освоения и внедрения новых цифровых технологий, при этом создание национальной системы бухгалтерского учета, где будут собраны показатели, характеризующие состояние внутренних социально-экономических процессов организации, во многом определяется развитием цифровизации экономики. Вопросы, касающиеся достоверности корпоративной отчетности, являющейся