

на 1 % выработка возрастает на 0,161 %, а 1 % увеличения профессионального стажа обеспечивает прирост производительности в размере 0,1 %.

За счет общего улучшения структуры кадров работников в 2011 г. нашедшей в конечном счете свое выражение в увеличении удельного веса основных рабочих в общей численности работающих с 52,3 до 53,7 %, выработка на одного работника по сравнению с выработкой на одного основного рабочего возрастет на 2,5 %.

Факторы и резервы роста производительности труда играют значительную роль на предприятии. Своевременное их выявление и использование позволит организации снизить расходы на рабочую силу и обеспечит дальнейшее эффективное ее развитие.

Список литературы

1. Мамраева, Г. Б. Содержание труда и его производительность в условиях рыночной экономики: автореф. дис... канд. экон. наук: 08.00.01 / Г. Б. Мамраева. – Караганда, 2009. – 24 с.
2. Meskon, M. Bases of management / M. Meskon, M. Albert, F. Hedouri – 3 edition. – «IDES Williams», 2008 – 672 p.
3. Стрелкова, Л. В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии: учеб. пособие для студентов вузов, обучающимся специальностям «Экономика труда», «Экономика и управление на предприятии» / Л. В. Стрелкова, Ю. А. Макушева. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 351 с.
4. Ильин, А. И. Планирование на предприятии: учебник / А. И. Ильин. – 4-е изд., перераб. – Минск: Новое знание, 2007. – 635 с.
5. Адамчук, В. В. Экономика и социология труда: учебник для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – 4-е изд., перераб. – М.: ЮНИТИ, 2001. – 407 с.
6. Бычин В. Б. Организация и нормирование труда: учебник для вузов / В. Б. Бычин, С. В. Калинин, Е. В. Шубенкова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издат-во «Экзамен», 2005 – 464 с.
7. Архангельский, Г. Корпоративный тайм-менеджмент: энциклопедия решений / Г. А. Архангельский. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 160 с.
8. Dod, P. The 25 best time management tools & techniques. How to get more done without driving yourself crazy / P. Dodd, D. Sundheim – «DILA», 2008. – 128 p.
9. Бородич, С. А. Эконометрика: учеб. пособие / С. А. Бородич. – 3-е изд., перераб. – Минск: Новое знание, 2006. – 408 с.
10. Чернова, А. В. Статистическое изучение взаимосвязи социально-экономических процессов и явлений / учеб.-метод. пособие / А. В. Чернова, И. А. Краснобокая. – М.: ИБИП, 2003. – 12 с.
11. Мелких, Е. Г. Производитель труда – показатель плановый / Е. Г. Мелких // Экономика. Финансы. Управление. – 2007. – № 11. – С. 24–31.

О. А. Дуйнова

Научный руководитель – кандидат экономических наук Л. Ф. Еськова

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Проблемы в области пенсионного обеспечения в Республике Беларусь являются одними из значимых в социальной политике страны. Уровень жизни

пенсионеров существенно отражается на уровне жизни страны в целом, поскольку данная группа составляет примерно 27 % населения Беларуси. Данный процент с каждым годом увеличивается в связи с тенденцией старения населения.

На начало 2011 г. численность белорусов старше трудоспособного возраста составила 2,2 млн человек и увеличилась за два последних года на 55 тыс. человек.

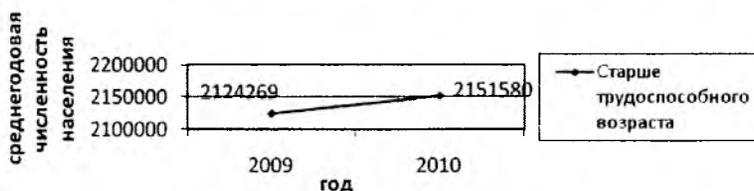


Рис. 1. Динамика среднегодовой численности населения Республики Беларусь старше трудоспособного возраста

Данная ситуация усугубляется тем, что наряду с ростом численности пенсионеров происходит падение численности населения трудоспособного возраста, обуславливая тем самым создание критического положения в пенсионной системе.

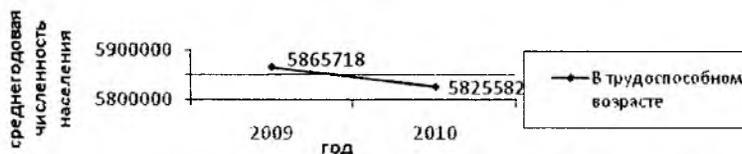


Рис. 2. Динамика среднегодовой численности населения Республики Беларусь в трудоспособном возрасте

Поскольку в настоящее время в стране резко сокращается население трудоспособного возраста, то в ближайшие 20 лет спрос на рабочую силу поднимется примерно на миллион человек. В то же время примерно на полмиллиона вырастет население в пенсионном возрасте, что серьезно скажется на финансовых возможностях Фонда социальной защиты населения и, соответственно, на уровне пенсионного обеспечения.

Демографическая ситуация в республике складывается таким образом, что соотношение численности плательщиков страховых взносов и пенсионеров достигло недопустимо низкой величины и продолжает уменьшаться. Учитывая, что пенсионная система в Республике Беларусь является распределительной, т. е. пенсии выплачиваются за счет страховых взносов работающих и их работодателей, то указанные обстоятельства приведут к тому, что уровень отчислений работающих граждан на финансирование пенсионной системы станет недостаточным и в скором будущем пенсионный кризис может стать еще

более масштабным, ввиду отсутствия необходимого количества источников ее финансирования.

Значительное влияние на уровень пенсионного обеспечения страны оказывает также межгосударственная миграция населения, в том числе пенсионеров. Согласно данным статистики за период с 2000 по 2009 г. на постоянное жительство из Беларуси выехало 12,0 тыс. пенсионеров, в свою очередь в республику приехало 27,0 тыс. пенсионеров. В области пенсионного (социального) обеспечения Республикой Беларусь заключен ряд международных договоров, предусматривающих сохранение приобретенных пенсионных прав граждан в случае их переселения с территории одного государства на территорию другого. Такие договоры имеются со всеми государствами-участниками СНГ (за исключением Азербайджана и Грузии), а также с Литвой и Латвией.

С учетом всего вышеизложенного государство будет вынуждено принять решение о необходимости реформирования системы пенсионного обеспечения, опираясь на те или иные варианты решения проблемы, включающие в себя антикризисные меры для развития системы.

За рубежом пенсионеры имеют три источника доходов: государственная пенсия, обычно небольшого размера; пенсия, накопленная индивидуально за время трудового стажа; пенсия, которую наниматель накопил в период трудовых отношений. В Германии, где уровень рождаемости один из самых низких в Европе, принято решение с 2012 г. постепенно увеличивать возраст ухода на пенсию, и к 2029 г. он достигнет 67 лет. В Швеции, начиная с 1975 г., пенсионный возраст достигает 65 лет. Жителям Дании с 2007 г. выплачивают пенсию только с 67 лет. Аналогичная ситуация наблюдается и в Норвегии, однако в этой стране при желании в 62 года можно выйти на так называемую предварительную пенсию.

Для реализации этого направления в условиях Беларуси очень важно, чтобы введение аналогичной меры была осознано в нашем обществе и принято им. Но в настоящее время такая непопулярная мера воспринимается учеными неоднозначно. Значительное число специалистов утверждают, что данная реформа даст ожидаемый положительный эффект лишь на краткосрочную перспективу (5–10 лет), остальная часть ученых предполагает, что увеличение пенсионного возраста позволит увеличить размер пенсий и снять налоговую и трудовую нагрузку с населения трудоспособного возраста.

Аналогично зарубежному опыту в Беларуси пенсионерам предлагают уже действующие в стране страховые компании возможности по повышению материальной обеспеченности в старости путем предварительного накопления средств будущим пенсионерам. С накопительными программами работают Республиканское дочернее унитарное страховое предприятие «Стравита», ОАО «Белорусский народный страховой пенсионный фонд», УСП «Сельмая линия» и ОАСО «Пенсионные гарантии». Каждая из них предлагает свои условия и варианты накопления будущей пенсии (доходность индивидуальных пенсионных вкладов в белорусских рублях и в иностранной валюте обеспечены на уровне банковских депозитов). Гражданин может выбрать наиболее выгодную негосударственную пенсионную программу и по собственному желанию от-

числять себе дополнительные средства на старость. Но, несмотря на большой выбор страховых компаний, они не являются популярными среди граждан Республики Беларусь. Индивидуальные накопительные счета сейчас в Беларуси имеют немногим более 260 тыс. вкладчиков, в то время как в Европе – 60–70 % населения. Причины следующие:

- отсутствие доверия к негосударственным страховым компаниям;
- неудовлетворенность предлагаемыми условиями накопления пенсий;
- отсутствие поддержки, должного внимания со стороны государства к системе накопительного социального страхования.

В Беларуси государство в большей мере поддерживает банковский сектор, не уделяя должного внимания системе накопительного социального страхования.

В настоящее время в Российской Федерации происходит реструктуризация страхового сектора посредством создания учреждений новых организационно-правовых форм. Следуя российскому опыту, на наш взгляд, наиболее приемлемым альтернативным вариантом в поддержку инициативного накопительного уровня будет являться создание государственного инициативного накопительного фонда, основанного на добровольных пенсионных взносах работающих граждан. Вносимые суммы будут накапливаться на индивидуальных счетах вкладчиков. Размер накопления будет зависеть от суммы взносов участника инициативного накопительного фонда и доходов от инвестирования этих средств. Использование средств будет осуществляться фондом в соответствии с его уставной деятельностью (например, финансирование социальных программ, инвестирование в ценные бумаги или иные финансовые активы). Являясь государственной организацией, он должен быть контролируемым Фондом социальной защиты населения, иметь страховые резервы, сочетать в себе как распределительные, так и накопительные механизмы, обеспечивать доходность по индивидуальным накопительным пенсионным вкладам, иметь гарантии со стороны государства в случае возникновения экономических кризисов, аналогичные с гарантией частичного возврата до определенной суммы со стороны государства по вкладам населения в банки.

Образование фонда составит конкуренцию негосударственным коммерческим страховым компаниям, так как у населения страны появится доверие к государственной структуре. Одновременно повысится доходность фонда за счет инвестирования пенсионных взносов на уставные цели, что обеспечит гарантированные дополнительные выплаты к государственному пенсионному обеспечению участникам фонда.

*О. А. Евдосеева
Научный руководитель – Г. М. Бабынина*

ВНУТРЕННИЙ АУДИТ – ЭЛЕМЕНТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

В быстро развивающемся бизнес-мире руководителям как малых, средних, так и крупных предприятий необходимо четко контролировать все показатели деятельности. В таком случае на первое место выступает аудит бюджетирования, который помогает руководителям указать на недостатки бюджетного