

УДК 332.1

С.С. Михайлова

ФГБОУ ВПО «Восточно-Сибирский государственный университет технологий и управления», Улан-Удэ

**РЕЙТИНГОВАЯ ОЦЕНКА ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНОВ
ДЛЯ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОГО ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Ключевые слова: корпоративное пенсионное страхование, пенсионная программа, негосударственная пенсия, рейтинг.

Предложен подход к построению рейтинговой оценки привлекательности субъектов РФ для развития корпоративного пенсионного страхования, основанный на применении факторного анализа. Рейтинговая оценка произведена с использованием групп показателей, характеризующих уровень развития корпоративных структур, уровень рисков, связанных с видом экономической деятельности, профессиональной деятельности, а также уровень страховой культуры организаций, населения субъекта РФ.

S. MikhailovaFSBEI HPE "East Siberian State University of Technologies and Management",
Ulan-Ude**RATING ASSESSMENT OF ATTRACTIVENESS OF THE RUSSIAN FEDERATION
REGIONS FOR DEVELOPMENT OF CORPORATE PENSION INSURANCE**

Key words: corporate pension insurance, pension plan, non-state pension, rating.

The approach to creation of a rating assessment of attractiveness of the subjects of the Russian Federation for development of corporate pension insurance based on application of the factorial analysis is offered. The rating assessment is made with use of groups of the indicators characterizing a level of development of corporate structures, a level of the risks connected with a type of economic activity, professional activity, and also characterizing a level of insurance culture of organizations and population of a subject of the Russian Federation.

Введение. В основе социально-экономического развития региона лежат процессы воспроизводства факторов производства и местного сообщества в целом. Воспроизводство трудовых ресурсов – это процесс восстановления численности и развития профессиональных качеств трудоспособного населения региона. Не менее важным является соответствие структуры трудовых ресурсов и региональной экономики. В условиях трансформации экономического пространства возникает потребность в одних специалистах, становятся невостребованными другие. На фоне сохранения высокого уровня безработицы в регионах актуальна проблема обеспечения согласованного развития рынка труда,

сферы образования и производства в целом.

Воспроизводство высококвалифицированной части трудовых ресурсов выходит за рамки региональной социально-экономической политики. Работодатель, нуждающийся в квалифицированном персонале, вынужден самостоятельно решать указанную проблему путем организации подготовки специалистов, или их привлечения из других стран и регионов. Как правило, данная категория работников характеризуется высокой мобильностью. Одним из инструментов удержания высококвалифицированных кадров является внедрение системы корпоративного пенсионного страхования, которая широко распространена в эко-

номически развитых странах. Корпоративное пенсионное страхование актуально для крупных промышленных предприятий, продукция которых ориентирована на межрегиональные и мировые рынки.

Основной целью корпоративного пенсионного страхования является предоставление дополнительного пенсионного обеспечения работникам. Наряду с этим корпоративное страхование в современном мире является эффективным инструментом кадровой политики, позволяет привлекать значительные финансовые ресурсы крупными предприятиями, группой взаимосвязанных предприятий.

Основным условием развития системы корпоративного пенсионного страхования является заинтересованность компаний в ее внедрении, в том числе готовность долгосрочного финансирования пенсионной программы. Задачей государства является создание благоприятных условий для вовлечения крупных и средних предприятий в корпоративные программы, в том числе создание налоговых стимулов [4]. Российским законодательством предусмотрены следующие налоговые льготы:

- пенсионные взносы по договорам корпоративного пенсионного страхования в пользу работников не облагаются взносами по обязательному пенсионному, социальному и медицинскому страхованию;

- пенсионные взносы по договорам корпоративного пенсионного страхования в пользу работников освобождены от уплаты налога на доходы физических лиц;

- пенсионные взносы по договорам корпоративного пенсионного страхования в пользу работников учитываются в составе расходов организации в размере, не превышающем 12% от фонда оплаты труда, и снижают облагаемую базу по налогу на прибыль организаций.

Внедрение корпоративной программы пенсионного обеспечения в большей степени отвечает требованиям мотива-

ции труда персонала, а также служит показателем зрелости и социальной ответственности компании. Корпоративные пенсионные программы отличаются по способу финансирования: программы с односторонним финансированием, программы с совместным финансированием. Программа с односторонним финансированием предполагает уплату страховых взносов работодателем в пользу работника. Как правило, в корпоративной программе основанием возникновения у работника права распоряжения накопленными пенсионными средствами является наличие определенного трудового стажа. Данное требование позволяет снизить текучесть кадров. Программы с совместным финансированием или паритетные программы предполагают уплату пенсионных взносов работодателем и работником в пропорциональных долях, при этом учет взносов ведется отдельно. Пенсионные права, сформированные работником за счет собственных взносов, сохраняются за работником независимо от выполнения требований работодателя к продолжительности работы в компании [1, 3].

Условия и методы исследования.

Корпоративные пенсионные программы могут реализовываться с использованием именных и солидарных пенсионных счетов. На именных счетах ведется учет пенсионных прав отдельно по каждому сотруднику. Солидарный пенсионный счет предполагает учет пенсионных взносов в целом по компании. Далее по достижении пенсионного возраста определенным работником часть средств с солидарного счета переводится на его именной счет [2].

Пенсионная программа, реализуемая в отношении сотрудников компании, может содержать различные параметры в зависимости от должностного уровня, квалификации и стажа работы на предприятии. Условия назначений корпоративной пенсии и ее размер могут различаться в зависимости от мотивационных целей, преследуемых работодателем, категории сотрудников (табл. 1).

Таблица 1 – Условия назначения корпоративной пенсии

	Цель	Охват сотрудников	Условия для возникновения права на пенсию
1	Предоставления социального пакета	Все сотрудники	Установленная продолжительность трудовой деятельности в компании
2	Развитие социального партнерства	Все сотрудники	Участие работника в формировании пенсионных средств (паритетная основа)
3	Снижение текучести кадров и повышение качества труда	Все сотрудники или отдельные группы сотрудников	Достижение поставленных целей. Корпоративная пенсия носит характер отложенного вознаграждения
4	Омоложение коллектива	Сотрудники пенсионного и предпенсионного возраста	Право на корпоративную пенсию возникает при своевременном выходе на пенсию по старости

Субъекты Российской Федерации обладают различными условиями для внедрения корпоративного пенсионного страхования. Основными предпосылками развития корпоративного пенсионного страхования в регионе является, во-первых, наличие крупных организаций, которые могут позволить себе собственную программу страхования, во-вторых, потребность в дополнительном пенсионном обеспечении в связи с высокими отраслевыми, профессиональными рисками, в-третьих, уровень страховой культуры работодателей и работников. В России вышеперечисленные условия существенно различаются в территориальном аспекте, что связано с особенностями экономической специализации, неравномерностью социально-экономического развития российских регионов. В связи с этим в работе предложено построение рейтинга субъектов Российской Федерации по привлекательности для развития корпоративного пенсионного страхования, которая позволяет позиционировать регион относительно всей совокупности регионов.

Для проведения рейтинговой оценки сформирована информационная база по 80 субъектам Российской Федерации за 2013 г. по трем группам показателей:

1) показатели, характеризующие уровень развития корпоративных структур:

- x_1 - средняя численность работни-

ков, приходящаяся на 1 предприятие;

- x_2 - оборот организаций, приходящийся на 1 работника, тыс. руб.;

- x_3 - сальдированный финансовый результат предприятий, приходящийся на 1 работника, тыс. руб.;

2) показатели, характеризующие уровень рисков, связанных с видом экономической деятельности, профессиональной деятельности:

- x_4 - численность лиц с установленным в отчетном году профессиональным заболеванием, чел. на 10 000 работающих;

- x_5 - израсходовано средств предприятиями на мероприятия по охране труда в расчете на 1 работающего, тыс. руб.;

- x_6 - удельный вес работников, занятых на тяжелых работах и работах, связанных с напряженным трудовым процессом;

3) показатели, характеризующие уровень страховой культуры организаций, населения:

- x_7 - доля расходов на оплату услуг в структуре потребительских расходов населения, %;

- x_8 - охват населения программами добровольного страхования жизни (в том числе пенсионного страхования), %;

- x_9 - среднемесячные расходы предприятий на социальную защиту (добровольную) работников, тыс. руб. на 1 работника.

Рейтинговая оценка по предложен-

ным группам показателей осуществлена с помощью метода главных компонент, который позволил построить интегральный показатель по каждой группе, используемый для рейтинговой оценки. Уравнение главной компоненты, интерпретируемой как интегральный показатель «уровень развития корпоративных структур» (f_1) имеет следующий вид:

$$f_1 = 0,329x_1^* + 0,394x_2^* + 0,389x_3^*;$$

интегральный показатель «уровень страхового риска» (f_2):

$$f_2 = 0,410x_4^* + 0,383x_5^* + 0,420x_6^*;$$

интегральный показатель «Уровень страховой культуры» (f_3):

$$f_3 = 0,456x_7^* + 0,380x_8^* + 0,422x_9^*.$$

где * обозначает нормированные значения исходного показателя.

Результаты исследований. По итогам оценки выявлено, что наиболее высокий уровень развития корпоративных структур в таких регионах, как г. Москва, г. Санкт-Петербург, Тюменская область,

что обусловлено высокой концентрацией бизнеса в целом, а также нефтегазового сектора. Наиболее высокий риск утраты трудоспособности у работников, занятых на предприятиях Кемеровской области, Чукотского автономного округа, Республики Хакасия, Республики Коми, Мурманской области, Красноярском крае, Алтайском крае, Иркутской области, что связано с особенностями размещения промышленного производства, добывающей деятельности. По интегральному показателю «уровень страховой культуры населения» первые места занимают г.Москва, Тюменская область, Мурманская область, Чукотский автономный округ, Республика Коми.

Итоговый рейтинг привлекательности субъектов Российской Федерации для развития корпоративного пенсионного страхования получен путем ранжирования суммы рангов по интегральным показателям. Результаты оценки представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Рейтинг по уровню привлекательности для развития корпоративного пенсионного страхования субъектов Российской Федерации в 2013 г.

Регион	Ранги			Сумма рангов
	Уровень развития корпоративных структур	Уровень страхового риска	Уровень страховой культуры	
Красноярский край	8	6	10	24
Тюменская область	2	20	2	24
Республика Коми	21	4	5	30
Свердловская область	6	10	14	30
Чукотский авт. округ	31	2	4	37
Иркутская область	4	8	27	39
Мурманская область	32	5	3	40
Республика Саха	27	9	7	43
Сахалинская область	12	28	6	46
Челябинская область	9	11	29	49
...
Костромская область	71	66	65	202
Ивановская область	69	70	64	203
Республика Алтай	77	50	79	206
Орловская область	66	73	69	208
Кабардино-Балкарская Республика	68	67	74	209
Республика Адыгея	73	68	68	209
Республика Северная Осетия-Алания	75	77	62	214
Республика Ингушетия	59	80	80	219
Карачаево-Черкесская Республика	70	76	75	221
Чеченская Республика	80	78	77	235
Республика Калмыкия	79	79	78	236

Заключение. В представленном рейтинге первые места занимают регионы с высокой концентрацией промышленного производства, в том числе добычи полезных ископаемых, осуществление которых связано с высокими рисками для жизни и здоровья работников.

Результаты рейтинговой оценки привлекательности субъектов Российской Федерации для развития корпоративного пенсионного страхования могут быть использованы при разработке государственной пенсионной политики, негосударственными пенсионными фондами и страховыми компаниями при разработке стратегии и тактики продвижения пенсионных продуктов на региональных рынках.

Библиографический список

1. Белобабченко М.К. Тенденции и перспективы развития корпоративного пенсионного обеспечения в Российской Федерации / М.К. Белобабченко, Д.В. Лубягина // Журнал российского права. – 2013. – № 7 (199). – С. 63-70.
2. Михайлова С.С. Статистическое моделирование параметров пенсионной системы на уровне субъекта Российской Федерации / С.С. Михайлова // Московский государственный университет экономики, статистики и информатики. – М., 2013. – 245 с.
3. Полякова А.Г. Оценка практики функционирования корпоративных пенсионных систем в Российской Федерации / А.Г. Полякова, Е.Е. Гришина, В.В. Коокуева // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 6. – С. 1473-1478.
4. Muir D., Turner J. Imagining the Ideal Pension System: International Perspectives. – Kalamazoo, MI, 2011 – 304 p.

УДК 338.439

Э.Б. Найданова

ФГБОУ ВПО «Восточно-Сибирский государственный университет технологий и управления», Улан-Удэ

ОЦЕНКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ПРОДУКЦИИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

Ключевые слова: сельское хозяйство, конкурентоспособность, оценка конкурентоспособности сельскохозяйственной продукции.

Рассмотрены проблемы конкурентоспособности продукции отечественного сельхозтоваропроизводителя. Представлена методика расчета конкурентоспособности сельскохозяйственной продукции на примере молочной отрасли Бурятии. Выявлены основные параметры конкурентоспособности исследуемой продукции.

E. Naydanova

FSBEI HPE "East Siberian State University of Technology and Management", Ulan-Ude

ASSESSMENT OF COMPETITIVENESS OF DOMESTIC AGRICULTURAL PRODUCTION AT THE REGIONAL LEVEL

Key words: agriculture, competitiveness, assessment of competitiveness of agricultural products.

The problems of competitiveness of domestic agricultural producers are discussed in the article. The author presents a method for calculating the competitiveness of agricultural products on the example of the dairy industry of Buryatia. The main parameters of the competitiveness of the investigated products were identified.