

побудови ефективної системи економічного управління підприємством є мультипроектний менеджмент. Концепція мультипроекту створює додаткові можливості по підвищенню ефективності системи економічного управління завдяки інтеграції сучасних методичних розробок проектного менеджменту і економіки підприємства. Цей напрямок створює можливості для подальших досліджень і прикладних методичних розробок у сфері економічного управління підприємством.

Література

1. *Горохов В. Г.* Методологический анализ системотехники. — М.: Радио и связь, 1982. — 160 с.
2. *Тернер Дж. Родни.* Руководство по проектно-ориентированному управлению / Пер. с англ. под общ. ред. Воропаева В. И. — М.: Издательский дом Гребенникова, 2007. — 552 с.
3. Управление проектом. Основы проектного управления / Под ред. проф. М.Л. Разу. — М.: КНОРУС, 2006. — 768 с.
4. Management Control of Projects /International Management Accounting Practice Statement. International Federation of Accounts, 4 October 1991, — 97 p.

Стаття надійшла до редакції 13.03.2008

УДК 336.233.2

В. Г. Кобенко, В. М. Фірсова, студентки,
Харківський державний технічний університет
будівництва та архітектури

РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

АНОТАЦІЯ. В статті наводиться визначення ефективного та оправданого методу пенсійного забезпечення у майбутньому. Найбільш ефективним та узгодженим з обох боків методом реформування пенсійної системи є підхід, який буде приносити найбільші прибутки з мінімальним ризиком. Але він може впровадитися лише після формування необхідних економічних передумов та створення відлагодженої і ефективної системи державного нагляду та регулювання у цій сфері, а також необхідної інфраструктури.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. пенсійна система України, реформування, солідарна система, багаторівнева структура пенсійного забезпечення, недержавне пенсійне забезпечення.

Постановка проблеми. З отриманням у 1991 році незалежності Україна ступила на шлях глибоких перетворень. Ці структурні зрушення привели до змін практично у всіх галузях народного господарства. Через більше ніж 16 років багато галузей економіки було реформовано. Не могла залишитися без уваги і реформа Пенсійної системи України, тому що на даному етапі розвитку економіки вона є недосконалою і потребує докорінних змін. Постійно зростаюче демографічне навантаження та хронічний дефіцит бюджету Пенсійного фонду призводять до зниження рівня заміщуваного заробітку працівника при виході на пенсію, що обумовило необхідність прийняття багаторівневої структури пенсійного забезпечення: солідарної, обов'язкової накопичувальної пенсійних систем та системи недержавного пенсійного забезпечення.

Метою даної статті є визначення ефективного та оправданого методу пенсійного забезпечення у майбутньому.

Вже тривалий час політики, вчені та інші наукові діячі неодноразово розглядали це питання, пропонували свої методи його вирішення, але й досі воно залишається відкритим. Так, А. О. Заїнчковський та М. П. Поліщук розглядали проблему солідарної пенсійної системи України як переведення її на персоніфікований облік відомостей у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування [9].

Також цю проблему розглядали у своїх працях учені В. А. Колдун, Є. І. Колесникова, Н. В. Гарюк та ін., де вони прогнозують різноманітні форми реформування пенсійної системи.

Отже, пенсійне забезпечення осіб, які набувають пенсійних прав до досягнення встановленого законодавством пенсійного віку, здійснюється за солідарною системою. Це призводить до додаткового навантаження на розподільчу систему, яке обумовлене такими чинниками: по-перше, солідарна система недоотримує певну частку внесків унаслідок скорочення терміну їх сплати; по-друге, розмір пільгової пенсії за умовами праці зазвичай перевищує не тільки розмір мінімальної, а й середньої пенсії через те, що особи, які працюють у несприятливих умовах, одержують заробітну плату в підвищеному розмірі.

Тож перший рівень проведення реформи пенсійної системи стосується солідарної системи. Ця реформа передбачає:

- охоплення системою загальнообов'язкового державного пенсійного страхування усіх працюючих громадян;
- запровадження нової формули нарахування пенсій, яка передбачає розширення періоду врахування заробітку при визначенні розмірів пенсій, зарахування до страхового стажу періодів,

за які сплачено страхові внески та ставить майбутній розмір пенсії у залежність від величини заробітку, з якого сплачувались пенсійні внески, та страхового стажу, протягом якого вони сплачувались. Причому, сьогоднішнім пенсіонерам буде надано право на перерахунок призначеної їм пенсії за умовами нового Закону;

- збереження права виходу на пенсію в 55 і 60 років, з одночасним наданням можливості більш пізнього виходу на пенсію з підвищенням розмірів пенсій від 3 відсотків за один рік відстрочки виходу на пенсію до 85,32 % за десять років більш пізнього виходу на пенсію. Крім того, у разі відстрочки часу виходу на пенсію, збільшиться період, протягом якого особа сплачуватиме внески до Пенсійного фонду, а значить і розмір її пенсії буде вищим. Таке вирішення питання буде особистою справою кожного громадянина і залежатиме виключно від його готовності «працювати на самого себе»;

- розмежування джерел фінансування пенсій, призначених за різними пенсійними програмами;

- економічне стимулювання громадян до виходу на пенсію у більш пізньому віці без законодавчого підвищення діючого пенсійного віку;

- фінансування з Державного бюджету дефіциту коштів у рамках солідарної системи, у разі його виникнення;

- поступове запровадження системи управління Пенсійним фондом на основі паритетного представництва сторін соціального партнерства [7].

Створення другого методу пенсійної системи означатиме запровадження в нашій країні системи загальнообов'язкового накопичувального пенсійного страхування.

Введення Другого рівня пенсійного страхування дозволить:

- збільшити загальний розмір пенсійних виплат завдяки отриманню інвестиційного доходу;

- посилити залежність розміру пенсії від трудового вкладу особи, а отже посилити зацікавленість громадян та їх роботодавців у сплаті пенсійних внесків;

- зменшити «податковий тиск» на фонд оплати праці роботодавців за рахунок перерахування частини обов'язкових пенсійних внесків до Накопичувального фонду, що здійснюватиметься із заробітку працівника;

- успадковувати кошти, обліковані на персональному пенсійному накопичувальному рахунку, родичам застрахованої особи;

- створити потужне джерело інвестиційних ресурсів для зростання національної економіки;

- розподілити ризики виплати низьких розмірів пенсій між першим та другим рівнем пенсійної системи, і таким чином застрахувати майбутніх пенсіонерів від негативних демографічних тенденцій та коливань у економічному розвитку держави;

- підвищити ефективність управління системою пенсійного забезпечення за рахунок передачі недержавним компаніям функції управління пенсійними активами [2].

Третій рівень пенсійного забезпечення передбачено створювати у вигляді системи добровільного недержавного пенсійного забезпечення за пенсійними схемами з визначеними внесками, які вимагають менших адміністративних витрат. Основу такої системи будуть становити недержавні пенсійні фонди (НПФ), які за типами поділятимуться на відкриті, корпоративні та професійні.

За інформацією, яку розміщено на офіційному сайті держфінпослуг, в Україні станом на 01.10.2007 р. погоджено 102 статuti недержавних пенсійних фондів, до державного реєстру фінансових установ внесено інформацію про 85 недержавних пенсійних фондів, з яких 66 відкриті, 12 — корпоративні та 8 — професійні [4].

Наведені в табл. 1 дані свідчать про те, що у структурі НПФ переважну частку становлять відкриті пенсійні фонди.

Таблиця 1

ДАНИ ПРО РЕЄСТРАЦІЮ НЕДЕРЖАВНИХ ПЕНСІЙНИХ ФОНДІВ

Дата	Схвалено статутів НПФ	Занесено до Державного реєстру фінансових установ інформацію про недержавні пенсійні фонди			
		Всього	Відкриті	Корпоративні	Професійні
01.04.06	78	58	44	9	5
01.07.06	79	67	51	10	6
01.10.06	96	75	59	10	6
01.02.07	98	77	62	11	7
01.06.07	99	82	64	12	8
01.10.07	102	85	66	12	8

За нетривалий час функціонування в Україні недержавних пенсійних фондів спостерігається швидке зростання як кількості самих фондів, так і чисельності їх учасників (табл. 2).

ДИНАМІКА ЧИСЕЛЬНОСТІ УЧАСНИКІВ НПФ

Дата	Чисельність учасників		
	Всього	Недержавних фондів	«Нових» пенсійних фондів
01.04.2006	111 276	24 448	86 828
01.07.2006	121 425	24 118	97 307
01.10.2006	138 398	23 966	114 432
01.02.2007	142 965	24 186	118 779
01.06.2007	148 694	25 897	122 797
01.10.2007	158 721	25 897	132 824

Законопроектом «Про недержавне пенсійне забезпечення» встановлено дуже детальні вимоги до процедури заснування недержавних пенсійних фондів, системи управління цими фондами та їх активами [5].

Тож найбільш ефективним та узгодженим з обох боків методом реформування пенсійної системи є другий підхід, тому що він буде приносити найбільші прибутки з мінімальним ризиком. Але він може впровадитися лише після формування необхідних економічних передумов та створення відлагодженої і ефективною системи державного нагляду та регулювання у цій сфері, а також необхідної інфраструктури.

Також законопроектами передбачається, що, починаючи з 2018 року, громадянам буде надано право, у разі їх бажання, перевести їх обов'язкові пенсійні заощадження з Накопичувального фонду до обраного ними недержавного пенсійного фонду. Це дозволить застрахованим особам самостійно вирішувати, яка інвестиційна політика є найбільш прийнятною для інвестування їх пенсійних заощаджень, а отже — у більшій мірі впливати на розмір своєї майбутньої пенсії.

Література

1. Закон України від 09.07.2003 № 1057-IV «Про недержавне пенсійне забезпечення» // www.rada.gov.ua
2. Закон України від 12.07.2001 № 2664-III «Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг» // www.rada.gov.ua

3. Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» // www.dfp.com.ua

4. Закон України від 05.11.1991 № 1788-ХІІ «Про пенсійне забезпечення» // www.pension.com.ua

5. Указ Президента України від 01.03.2001 № 121/2001 «Про Положення про Пенсійний фонд України» // www.rada.gov.ua

Стаття надійшла до редакції 24.01.2008

УДК 658

А. Д. Коваленко, студент 5-го курсу,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАЛЕЖНОСТІ ВАРТОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ВІД МЕТОДУ ОЦІНЮВАННЯ

АНОТАЦІЯ. В статті розглянуто методичні підходи до оцінки вартості бізнесу з метою їх порівняння та пошуку найбільш універсального, а також фактори які впливають на вартість бізнесу.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Вартість, оцінка вартості, підходи та методи оцінки вартості бізнесу.

Оцінка бізнесу, оцінка компанії — ці поняття ринкової економіки близькі і зрозумілі будь-якому професіоналу в бізнесі на Заході. Ці терміни тепер часто звучать і в Україні. Оцінка вартості компанії проводиться по різним методикам, як західним, так і українським. У міру того, як у нашій країні з'являються незалежні власники компаній, все гостріше постає потреба у визначенні ринкової вартості їх капіталу.

Стаття присвячена виявленню методичної похибки при застосуванні різних підходів до оцінювання вартості бізнесу.

Справедлива оцінка вартості бізнесу і виявлення факторів, які на неї впливають, дає можливість приймати нові управлінські рішення, які покликані максимізувати вартість підприємства. Приймаючи те чи те управлінське рішення керівництво компанії повинно співставити наслідки реалізації цього рішення з очікуваною зміною вартості компанії. Взагалі, оцінка вартості бізнесу — це акт чи процес формування умовиводу оцінювача та підрахунку