

Общее изменение числа оборотов $DK_{об} = +0,83$ оборота. В том числе за счет изменения объема валового внутреннего продукта: $\Delta K_{об(ВВП)} = 3,35$, оборота и размера денежной массы: $\Delta K_{об(М)} = -2,52$ оборота.

Следовательно, увеличение денежной массы в 2012 г. по сравнению с 2011 г. на 26 314,9 млрд руб. (68 669,5 – 43354,6) привело к сокращению скорости ее обращения на 2,52 оборота, а увеличение валового внутреннего продукта способствовало росту скорости обращения на 3,35 оборота.

В заключение отметим, что объем денежной массы напрямую зависит от скорости обращения денег, т. е. от среднегодового количества оборотов, сделанных деньгами, которые находятся в обращении и используются на покупку готовых товаров и услуг. Увеличение скорости обращения денег напрямую связано с хозяйственным и экономическим развитием. Чем выше при прочих равных условиях скорость обращения денег, тем меньше денежной массы нужно для обслуживания годового производства ВВП. Поэтому правильное определение объема, структуры и скорости обращения денежной массы приобретает важное теоретическое и практическое значение.

Список источников

1. Дашинская, Н. П. Статистика государственных учреждений: учеб. пособие; под ред. Н. П. Дашинской. – Минск, 2008.

2. Широкая денежная масса. Национальный банк Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nbrb.by/statistics/>. – Дата доступа: 21.09.2013.

3. Валовой внутренний продукт. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://belstat.gov.by/homepage/indicators>. – Дата доступа: 21.09.2013.

Я. О. Щепнова

Научный руководитель – кандидат экономических наук

И. Н. Куропатенкова

МОТИВАЦИЯ ТРУДА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

В статье показаны методические подходы к формированию дополнительного пенсионного обеспечения в организации, как одного из способов мотивации персонала. В основе предложенного подхода накопление дополнительных пенсионных выплат в период работы в организации на основе паритетного участия работника и нанимателя за счет уплаты части заработанных доходов работником и части средств, вносимых нанимателем.

В условиях рыночной экономики отношения между работником и нанимателем строятся на новой основе. Особенностью управления персона-

лом становится возрастающая роль личности работника. Соответственно, меняется соотношение потребностей и стимулов, на которые может опереться система мотивации и стимулирования.

В данной работе в качестве одного из способов мотивации рассматривается формирование системы дополнительного пенсионного обеспечения работника в организации, в основе которого заложено участие работника и нанимателя на паритетных началах. Денежные взносы на дополнительную пенсию уплачивает работник и наниматель, и при этом средства накапливаются в течение трудовой деятельности работника в данной организации с учетом предполагаемого периода выплаты дополнительной пенсии при выходе работника на трудовую пенсию [1].

Установление величины пенсионного взноса на дополнительное пенсионное обеспечение основывается на решении балансового уравнения, отражающего соотношение между доходной и расходной частями счета работника, который открывается в организации [2].

Баланс, отражающий процесс поступления взносов в течение всего периода их уплаты и предполагаемые объемы выплат дополнительной пенсии работнику, представлен следующим равенством:

$$X \times z \times m \times i = k \times n, \quad (1)$$

где X – пенсионный взнос в процентах, z – заработная плата работника в долларах, m – время уплаты взносов, выраженное в месяцах, i – коэффициент инвестиционного дохода, k – дополнительные ежемесячные выплаты в процентах, n – время выплаты дополнительной пенсии, выраженное в месяцах.

Левая часть балансового уравнения – это совокупный объем пенсионных накоплений, рассчитанный с учетом инвестиционного дохода, а правая часть – требуемый объем пенсионных накоплений для выплаты в установленный период времени. В результате решения уравнения величина совокупного пенсионного взноса на дополнительное пенсионное обеспечение определяется:

$$X = \frac{K \times n}{Z \times m \times i} \quad (2)$$

Формирование дополнительного пенсионного обеспечения осуществлялось для работников филиала ОАО «Белагропромбанк» – Минское областное управление. В качестве примера рассмотрим вариант, при котором работник будет формировать себе дополнительную пенсию в размере 50 долл. в течение десяти последних лет своей трудовой деятельности, уплачивая определенный процент от своего дохода. В расчетах заложена величина дохода работника, которая в переводе на долларовый эквива-

лент составляет 300 долл., а период дополнительных пенсионных выплат составляет пять лет.

В соответствии с формулой (2) определяем величину ежемесячных пенсионных взносов работника для обеспечения себе дополнительных пенсионных выплат:

$$X = 50 \times 5 \times 12 / 300 \times 10 \times 12 \times 0,015 = 5,6 \%$$

Таким образом, работник должен вносить 5,6 % от своего дохода ежемесячно, чтобы получать дополнительную пенсию в размере 50 долл. В разработанном подходе предполагается, что формирование пенсии осуществляется в равных долях между работником и нанимателем: работник должен вносить 2,8 % от своего дохода или 8,4 долл., а другую часть денежных средств будет вносить наниматель, которая эквивалентна 8,4 долл. и вносится за счет средств прибыли организации.

В таблице представлены различные варианты уплаты пенсионных взносов для работника в зависимости от периода выплаты дополнительной пенсии.

Таблица 1

Варианты пенсионного взноса работника в зависимости от периода выплаты и величины дополнительной пенсии, долл.

Период уплаты взносов на дополнительное пенсионное обеспечение, годы							
Период выплаты дополнительной пенсии после выхода на трудовую пенсию, годы	для дополнительных пенсионных выплат в размере 50 долл.						
		5	10	15	20	25	30
	5	17	8	6	4	3	3
	10	33	17	11	8	7	6
	15	50	25	17	13	10	8
	для дополнительных пенсионных выплат в размере 100 долл.						
		5	10	15	20	25	30
	5	33	17	11	8	7	6
	10	67	33	22	17	13	11
	15	100	50	33	25	20	17
	для дополнительных пенсионных выплат в размере 150 долл.						
		5	10	15	20	25	30
	5	50	25	17	13	10	8
	10	100	50	33	25	20	17
	15	150	75	50	38	30	25

Предложенная система дополнительного пенсионного обеспечения позволяет повысить уровень социальной защиты работника при выходе на трудовую пенсию. Кроме того, участие самого работника в формировании дополнительного пенсионного обеспечения повышает его заинтересованность в более продолжительном периоде работы в данной организации, профессиональном росте и получении высокого уровня оплаты труда.

Для нанимателя разработанная система пенсионного обеспечения имеет положительные аспекты в части повышения уровня производительности труда работников, их закреплении в организации, снижении текучести, заинтересованности в повышении своего трудового потенциала, то есть обеспечивается мотивации труда.

Одним из важных моментов в данном механизме является тот факт, что часть затрат (две базовые величины) на дополнительное пенсионное обеспечение одного работника наниматель уже сегодня может включать в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг) в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 12.05.2005 № 219 «О страховых взносах, включаемых в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), и порядке создания государственными страховыми организациями фондов предупредительных (превентивных) мероприятий за счет отчислений от страховых взносов по договорам добровольного страхования жизни, дополнительной пенсии и медицинских расходов».

Другим значимым аспектом создания системы дополнительного пенсионного обеспечения работников, следует рассматривать возможность использования нанимателем, формируемых в организации средств на пенсионные выплаты, на развитие и модернизацию самого производства в течение периода их хранения. Более эффективная работа организации позволит обеспечить более высокую прибыль и, в конечном счете, сохранность пенсионных накоплений работников.

Список источников

1. *Локтев, В. Г.* К вопросу реформирования пенсионного обеспечения / В. Г. Локтев, И. Н. Куропатенкова // Сборник научных трудов Белорусского государственного экономического университета. – Минск, 2010 – С. 222–229.

2. Об основах государственного социального страхования: Закон Республики Беларусь, 31 января 1995 г., № 3563-ХІІ // Эксперт [Электронный ресурс] / Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2011.