

8. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2010/11 навчального року. Статистичний бюлетень. К.: Держкомстат України, 2011. – С. 3.

9. Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2012 році. Щорічне Послання президента України до Верховної Ради України, К., 2012. – С. 163.

10. Ципко В. Інтеграція України до Європейського освітнього простору з позицій філософського виміру освіти / В. Ципко // Вища школа, – 2012. – №6. – С. 45-46.

11. Шамова Т. И., Давиденко Т. М., Шибанови Г. Н. Управление образовательными системами. М., 2007.

12. Шапошник В. А. Наука і образование / В. А. Шапошник // Вестник ВГУ. Серия: проблемы высшего образования. – 2010. – № 1. – С. 121.

13. Ян Фигель. Качество образования // Российская газета, 2006, 6 июня.

14. Freire Paulo. Pedagogy of Freedom: Ethnicity, Democracy and civic Courage/translated by Patrick Clarke; foreword by Donaldo Macedo; introduction by Stanley Aronowitz, Rewman & Littefield Publishers USA. 1998.

15. OECD. Education at a Glance: OECD Indicators 2011/ – OECD: Paris, 2011.

16. Supporting growth and jobs – an addenda for the modernization of Europe's higher, education Systems. – Luxemburg: Publications office of the European Union, 2011/ – 26 p.

Reveals the importance of human resources in economic growth, reveals the essence of the current educational paradigm, the necessity of change in modern terms, justified strategic directions of training in modern conditions for sustainable development.

УДК 369.54:338.24.021.8

Михайлів Г. В.

МЕХАНІЗМИ ФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ В УМОВАХ СУЧАСНОЇ ДЕМОГРАФІЧНОЇ СИТУАЦІЇ В УКРАЇНІ

У статті вивчено економічну природу пенсійного забезпечення, узагальнено світовий досвід та можливості його використання в Україні, а також теоретично обґрунтовано підходи щодо формування механізмів пенсійної системи в умовах сучасного демографічного розвитку України.

Ключові слова: пенсійне забезпечення, пенсійна система, соціальне забезпечення, мінімально гарантований рівень пенсій, пенсійний вік, демографічна структура.

I. Вступ. Однією з найбільш складних та соціально гострих проблем трансформаційного процесу є пенсійне забезпечення. Суспільство в тій чи іншій формі повинно задовольняти потреби людей, якщо вони не спроможні забезпечити своє існування. Багато країн стикаються з необхідністю створення такої системи пенсійного забезпечення, яка була б адекватна процесу ускладнення економіки та все більш повній її орієнтації на ринкові принципи функціонування.

Рівень пенсійного забезпечення по суті є показником економічного та соціального стану країни. Зниження ефективності господарювання і системна криза 90-х років, висока інфляція та зменшення чисельності працездатного й працюючого населення у трансформаційному суспільстві обумовили кризовий стан пенсійного забезпечення. Вихід з цієї кризи за допомо-

гою поверхневих, косметичних заходів неможливий. Потрібні довгострокові глибинні перетворення економічного змісту всієї системи пенсійного забезпечення. Пенсійне реформування потребує поступового поетапного переходу від розподільчих до накопичувальних пенсійних програм та методів пенсійного страхування. Такий перехід повинен базуватися на індивідуалізації страхових пенсійних внесків, створенні умов для успішного інвестування пенсійних заощаджень громадян, відносинах довіри та взаємодопомоги між різними поколіннями суспільства.

Нині залишаються актуальними теоретичні та практичні проблеми, що стосуються створення нової системи соціального захисту населення в умовах ринкових перетворень, реформування розподільчої системи пенсійного забезпечення і побудови змішаної, яка б найкращим чином відповідала сучасним потребам українського суспільства.

II. Постановка завдання. З'ясувати економічну природу пенсійного забезпечення, вивчення світового досвіду та можливостей його використання в Україні, теоретично обґрунтувати підходи щодо формування механізмів пенсійної системи в умовах сучасної демографічної ситуації в Україні.

III. Результати дослідження. Багато десятиліть тому, на початку створення, пенсійні системи мали на меті зниження бідності. Припус-

калося, що її бенефіціари старі і бідні. В наш час, коли люди виходять на пенсію відносно рано у Європі (дуже рано в Україні) пенсіонери не обов'язково старші за працюючих, що живуть в бідності. Пенсійні системи перестали працювати відповідним чином з точки зору структури бідності. Вони перетворилися на структуру, яка дозволяє розподіляти доходи протягом життєвого циклу: частину доходу, отриманого протягом періоду трудової активності, переносити на період життя по закінченню трудової активності. Однак, структура традиційної пенсійної системи, яка підходила для зменшення бідності у минулому, не підходить для розподілу доходу тепер. Щодо останнього, вона є соціально і економічно неефективною.

Потреба у пенсійній реформі пов'язана не лише з необхідністю відновлення фінансової стабільності пенсійних систем, але й з необхідністю надати суспільствам ефективні методи як розподілу доходів, так і подолання бідності. Останні дві цілі в певній мірі суперечать одна одній. Відповідно, спроби досягти їх одночасно є неефективними. Кожна з двох цілей є важливою. Однак, для їх досягнення необхідні два різні методи. Подолання бідності потребує гнучкості, розподіл доходів потребує стабільності, перша виграє від розподілу витрат на все населення (витрати на допомогу бідним фінансуються рештою населення), друга виграватиме від індивідуальної участі (кожен учасник отримує суму, яку вніс, плюс відсоток). Бюджетні трансферти, які фінансуються за рахунок податків, підходять для подолання бідності, тоді як індивідуальні заощадження підходять для розподілу доходів протягом життєвого циклу.

В країнах, які вже запровадили по-новому розроблені пенсійні системи, обидві функції або повністю розділені, тобто немає перерозподілу в межах пенсійної системи, а мінімально гарантований рівень пенсій фінансується на поточній основі із загальних доходів державного бюджету (Швеція, Польща), або частково розділені, що означає, що стара система скоротилася, однак утримується для асигнування фінансів для бідних, в той час як нова система не включає подолання бідності (в країнах, які слідують підходу «трьох рівнів», розробленого Світовим банком). Іншими словами, якщо країни вирішують робити більше, ніж просто раціоналізацію, то вони запроваджують індивідуальні рахунки як центральний елемент нової пенсійної системи або її частини [5, с. 9-11].

Соціальне забезпечення охоплює також інші так звані соціальні ризики. Індивідуальні рахунки добре підходять до частини соціального забезпечення за віком, що (за умови поточної і майбутньої структури населення) у період трудової активності є лише методом розподілу доходів. Решта соціального забезпечення більш тісно пов'язана з ризиком, тому ці елементи системи (інвалідність, травми на виробництві, хвороба і т.д.) потребують більше підходу, що базується на страхуванні, ніж на заощадженнях. Лише пенсії за віком були трансформовані з виплат, пов'язаних з ризиком, на певного роду заощадження.

Рисунок 1 ілюструє зміну, яка відбулася між періодом коли традиційні пенсійні системи були розроблені, і нинішнім часом. Слід пояснити, що в попередні роки структура населення за віком нагадувала піраміду, тому що із збільшенням

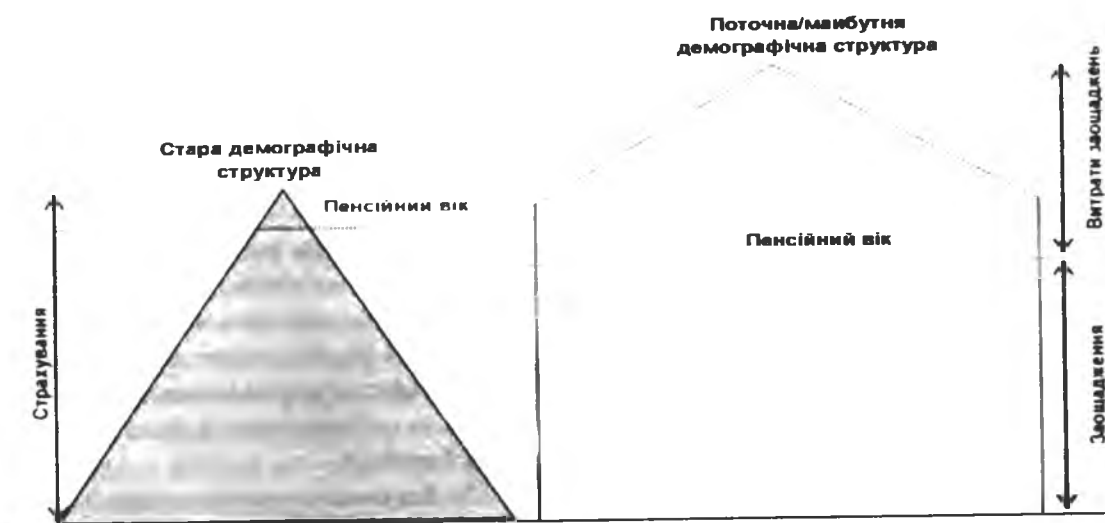


Рис. 1. Ефект зміни структури населення на традиційний тип пенсійних систем

віку кількість людей суттєво зменшувалася. В наш час структура населення є іншою, оскільки тривалість життя значно вища [5, с. 17].

Попередня демографічна структура і наслідки для пенсійних систем: усі працівники сплачують внески, але дуже мало з них доживають до пенсійного віку. Страхування від недієздатності в літньому віці працює як страхування від інших ризиків: наприклад, інвалідності, виробничої травми, хвороби і т. д.

Існуюча і прогнозна демографічна структура і наслідки для пенсійних систем: Усі працівники сплачують внески і більшість з них продовжують жити після виходу на пенсію, вони живуть на свої заощадження, здійснені протягом періоду трудової активності (навіть в традиційних системах, в яких участь не індивідуалізована). Тривалість життя починає суттєво змінюватися при перевищенні пенсійного віку. Пенсійні системи у період трудової активності працівників базуються на заощадженні, аніж на підході страхування від ризиків

Основним фактором, який впливав на демографічну структуру раніше, було настання смерті. В попередній демографічній структурі тривалість життя була нижчою, і багато людей вмирали ще до досягнення пенсійного віку (саме тому структура має вигляд піраміди), з іншого боку, в існуючій і в прогнозній демографічних структурах тривалість життя стала вищою і смерть настає зараз в більшості випадків після досягнення пенсійного віку [6].

Зміна структури населення потребує не лише індивідуалізацію участі, але й відокремлення пенсій за віком в межах соціального забезпечення. Насамперед, це одна з передумов реформування системи, оскільки тепер природа участі в пенсійній системі в період трудової активності більше подібна на заощадження, ніж на страхування. Індивідуальна тривалість життя починає відрізнятися значно пізніше, ніж у минулому. Інші частини соціального забезпечення, такі як інвалідність, залишаються сильно пов'язаними з ризиком, тому у їх випадку відповідним методом є страхування. Однак, (за існуючої структури населення) страхування підходить до частин соціального забезпечення – пенсій за віком лише на етапі виплат.

Пенсійні системи реформуються по всій Європі, а також в деяких регіонах за межами Європи. Традиційні пенсійні системи працюють не дуже добре в умовах високої тривалості життя і низької народжуваності, оскільки вони були

розроблені в часи нижчої тривалості життя і вищої народжуваності. Іншими словами, раніше багато працівників ділили свій вироблений продукт з декількома пенсіонерами, а в наш час декілька працівників змушені ділити свій продукт з багатьма пенсіонерами. Це дві різні ситуації. Навряд чи можна залишати незмінними методи, які застосовувалися раніше, для нової ситуації. Разом з тим, це не означає відмову від цілей соціальних систем [7].

Для того, щоб незмінені цілі були ефективно досягнуті, вони мають бути орієнтовані на застосування відповідних нових методів. Чим довше застосовуються неефективні методи, тим вищі можливі соціальні втрати.

Більшість країн постає перед універсальною проблемою, яка називається старіння населення. Країни знаходяться на різних стадіях старіння населення, однак, чим більш активним є цей процес, тим більші проблеми перед ними постають. Чим раніше будуть розроблені, доведені до громадськості, та запроваджені нові методи пенсійної системи, тим дешевшими вони будуть для суспільства.

З іншого боку, традиційні шляхи надання різних соціальних виплат, включаючи пенсії за віком, повинні бути повністю зрозумілими і прийнятними для суспільства. Чим багатша країна, тим складніше це зробити. Це призводить до парадоксального висновку: бідніші країни можуть швидше просуватися вперед. Це є перевагою країн Центральної і Східної Європи. Деякі з них використали такий шанс: у 2007 році пенсійні реформи в нових країнах-членах ЄС є загалом більш прогресивними, ніж в старих. Такий же шанс має і Україна. Певною мірою Україна цей шанс використала. Запроваджені деякі зміни до української пенсійної системи. На нашу думку, допомога означає надання деяких загальних знань, досвіду інших країн, а також застереження щодо можливих неправильних концепцій та пасток.

Пенсійна реформа є процесом, що потребує громадської підтримки. Така масштабна зміна не може бути запроваджена без громадського прийняття.

Демографія в Україні також відіграє вирішальну роль. Працююче покоління ділиться виробленим продуктом з поколінням пенсійного віку. Уряд робить можливим такий поділ ВВП.

Демографічна ситуація в Україні схожа на ситуацію в інших європейських країнах і в той же час має свої відмінності.

Типовою тенденцією останніх десятиріч в Європі є висока і зростаюча тривалість життя разом з низькою і зменшуваною народжуваністю. Це і призвело до поточних і прогнозованих проблем європейських пенсійних систем, особливо до проблем з їх сталістю.

Досвід України – схожий, з точки зору низької народжуваності, будучи в той же час зовсім інший, з точки зору низької тривалості життя, яка в Україні (особливо для чоловіків) значно нижча того рівня, який спостерігається у переважній більшості європейських країн (схожі небажані тенденції спостерігаються в Росії).

Населення України значно зменшилося з 51,7 млн. жителів у 1989 році до 46,5 млн. у 2007 році. Відповідно до демографічних прогнозів, така тенденція продовжиться. У 2050 році населення України становитиме 33,2 млн. жителів [6].

Робоча сила України, що становить 22,4 млн. людей у 2007 році зменшиться до 14,4 у 2050 році; зайнятість знизиться з 20,9 до 13,9 млн. Коефіцієнт демографічної залежності (співвідношення кількості пенсіонерів до кількості людей, які працюють і здійснюють внески) збіль-

шиться з 0,42 до 0,91. Більш вражаючим є збільшення коефіцієнта системної залежності (співвідношення кількості пенсіонерів до кількості тих, хто робить внески): з 0,90 до 1,39 (іншими словами, 139 пенсіонерів на 100 працюючих, які платять пенсійні внески). Це дійсно сумна перспектива для працюючих, оскільки вони працюватимуть на себе, та крім того, робитимуть пенсійні внески, які будуть спрямовані на оплату пенсії одного пенсіонера та більше третини пенсії ще одного пенсіонера. Згідно з прогнозами, рівень народжуваності підвищуватиметься з 1,30 у 2007 році до 1,51 в 2050 році. Таблиця 1. показує прогнози ключових демографічних показників, базуючись на моделі, яка використовується Інститутом демографії і соціальних досліджень.

Прогнози, наведені в Таблиці 1, показують, що в демографічній ситуації України відбуватимуться суттєві зміни.

В Україні підвищуватиметься пенсійний вік, але поступово, двома шляхами. Його підвищення здійснюватиметься двома шляхами. Перший – це поступове вирівнювання пенсійного віку жінок та чоловіків. Міністерство праці та соці-

Таблиця 1

Ключові демографічні показники

Показники	2007	2025	2050
Населення, млн. чол.	46.5	41.1	33.2
Населення віком 18-59 років, млн. чол.	28.5	23.4	16.1
Населення віком понад 60 років, млн. чол.	9.5	10.5	12.0
Робоча сила, млн. чол.	22.4	19.5	14.4
Зайнятість, млн. чол.	20.9	18.7	13.9
Пенсіонери, млн. чол.	13.3	13.8	13.6
Пенсіонери за віком, млн. чол.	10.6	11.1	11.1
Інші пенсіонери, млн. чол.	2.7	2.7	2.5
Співвідношення населення віком понад середній пенсійний вік до населення віком від 16 років до середнього пенсійного віку	0.42	0.56	0.91
Співвідношення кількості пенсіонерів до кількості тих, хто робить внески (коефіцієнт системної залежності)	0.90	1.04	1.39
Тривалість життя у віці 60 років (чоловіки), роки	13.7	16.7	19.6
Тривалість життя у віці 60 років (жінки), роки	19.1	21.3	23.2
Тривалість життя у середньому пенсійному віці (жінки), роки	23.1	25.4	27.4

Джерело: Інститут демографії і соціальних досліджень (2006 рік).

альної політики пропонує підвищувати пенсійний вік для жінок з 2012 до 2021 року.

У 2012 році передбачається розпочати підвищення пенсійного віку для жінок через щорічне його збільшення на 6 місяців – до досягнення 60 років. Наприклад, у 2012 році пенсійний вік для жінок становитиме 55 років і 6 місяців, у 2013 році – 56 років і т. д. Таким чином, у 2021 році пенсійний вік для жінок досягне 60 років.

Другий напрям пенсійної реформи стосувається тих, хто увійде в другий рівень накопичувальної пенсійної системи на дату впровадження II рівня (до кінця 2012 року). Ці громадяни виходитимуть на пенсію у 65 років. Але це стосуватиметься лише осіб, котрі нині молодші 35 років. Тому що, за розрахунками спеціалістів, для побудови накопичувальної системи другого рівня знадобиться 30 років.

Уряд сподівається, що завдяки здійсненню реформ зростатиме рівень життя населення, а відповідно й тривалість життя людей. І тоді процес підвищення віку виходу на пенсію сприйматиметься як закономірний і необхідний факт (в 2009 році в Україні середня тривалість життя жінок становила 74 роки, чоловіків – 62,3 року) [10].

Пенсійна система України – сукупність створених в Україні правових, економічних і організаційних інститутів і норм, метою яких є надання громадянам матеріального забезпечення у вигляді пенсії. Пенсійна система України в сучасному вигляді започаткована в січні 2004 року і містить у собі відносини по формуванню, призначенню і виплаті пенсій в трирівневій пенсійній системі [8].

З прийняттям законів України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» і «Про недержавне пенсійне забезпечення» в 2004 розпочато впровадження пенсійної реформи, сутність якої полягає в переході до трирівневої пенсійної системи:

– Перший рівень – це солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, в якій усі кошти, що перераховуються підприємствами та застрахованими особами до Пенсійного фонду України, одразу ж виплачуються нинішнім пенсіонерам.

– Другий рівень – накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Передбачається, що вона буде введена в дію у 2012 році. Частина обов'язкових пенсійних відрахувань (до 7% від заробітної плати працівника) буде спрямована на персо-

нальні рахунки громадян. Ці кошти будуть інвестуватися в українську економіку, а інвестиційний дохід збільшуватиме розмір майбутніх пенсійних виплат.

– Третій рівень – система недержавного пенсійного забезпечення. В цій системі можуть брати участь добровільно як фізичні особи, так і юридичні особи – роботодавці.

Станом на лютий 2011 відносини у сфері пенсійного забезпечення в Україні регулюються 29 законодавчими актами. Загальна кількість пенсіонерів, яка підпадає під дію цих актів, становить 13,7 млн. осіб.

Вдалося досягти певних кроків при реалізації пенсійної реформи. Так, у солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування:

– встановлено мінімальну пенсійну виплату на рівні не нижче ніж прожитковий мінімум для осіб, які втратили працездатність, що дало змогу виконати в повному обсязі вимоги статті 46 Конституції України;

– забезпечено призначення пенсій на підставі даних системи персоналізованого обліку;

– зменшено обсяг пільг зі сплати страхових внесків і законодавчо розмежовано системи сплати податків і страхових внесків;

– за рахунок коштів Державного бюджету України здійснюється сплата страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування:

– за осіб, які проходять строкову військову службу у Збройних Силах України;

– за осіб, які відповідно до законів отримують допомогу по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;

– за осіб, які здійснюють догляд за дитиною-інвалідом,

– за непрацюючих працездатних осіб, які здійснюють догляд за інвалідом I групи або престарілим;

– врегульовано питання щодо пенсійного забезпечення батьків-вихователів дитячих будинків сімейного типу і прийомних батьків шляхом сплати за них внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування за рахунок коштів державного бюджету;

– до складу правління Пенсійного фонду України включені представники сторін соціального діалогу (по три представники від профспілок та об'єднань організацій роботодавців);

– запроваджено єдиний соціальний внесок;

– законодавчі зміни, впроваджені з 1 січня 2008 року, щодо актуалізації заробітної плати,

яка враховується при призначенні (перерахунку) пенсій (виходячи з розміру середньої заробітної плати, з якої сплачувались страхові внески, за 2006 рік – 928,81 гривні), та підвищення вартості року страхового стажу з 1 до 1,2 відсотка, а з 1 жовтня 2008 року – до 1,35 відсотка сприяли відновленню диференціації розмірів пенсій для 8 млн пенсіонерів.

У 2009 році спрощено механізм добровільної участі у пенсійній системі осіб, які працюють за межами України. Зокрема, особи, які виявили бажання брати добровільну участь у пенсійному страхуванні, можуть звернутися до Пенсійного фонду України, в тому числі через мережу Інтернет, або направити необхідні документи поштою.

Законом України «Про внесення змін до законів України «Про Державний бюджет України на 2010 рік» та «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», прийнятим Верховною Радою України 8 липня 2010 року, унормовано питання участі в системі пенсійного страхування (із сплатою страхових внесків у розмірі не менше мінімального страхового внеску) суб'єктів підприємницької діяльності – фізичних осіб, які обрали спрощену систему оподаткування. За період дії зазначеного Закону від 1,2 млн підприємців надійшло більше ніж 1,4 млрд гривень страхових внесків.

Своєчасно та в повному обсязі здійснюється виплата пенсій громадянам України, які постійно проживають у 19 країнах світу, відповідно до укладених Україною міжнародних договорів (за 2010 рік сума виплачених пенсій становила 1282,9 тис. доларів США та 855,6 тис. євро) [9].

Виплата пенсій, призначених на пільгових умовах працівникам, які працювали на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці за Списком N 1 та на інших роботах із шкідливими і важкими умовами праці за Списком № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників, затвердженими Кабінетом Міністрів України, здійснюється Пенсійним фондом України. Покрыття витрат Пенсійного фонду України на виплату пільгових пенсій здійснюється роботодавцем.

IV. Висновки. Забезпечення пенсій для великої кількості пенсіонерів вимагає більших внесків від працюючого населення і ще більших внесків зі зменшенням кількості працюючого населення. Співвідношення між тими, хто робить внески, і бенефіціарами серйозно погір-

шується. Але, чим вищий податок для працюючого населення, тим нижчий рівень мотивації праці: люди йдуть в тіньову економіку, емігрують і менше працюють. Низький пенсійний вік згідно із законодавством і велика кількість привілейованих груп, котрі можуть виходити на пенсію раніше, поглиблюють проблему. Варто відзначити, що через демографічні чинники витрати на пенсійну систему для окремого працівника зараз є значно вищими, ніж вони були декілька десятиліть тому. Питома вага пенсійних трансфертів у ВВП збільшується. Постає завдання припинити таке зростання для захисту інтересів працюючих.

Без реформи демографічні тенденції поступово підштовхуватимуть пенсійну систему до фінансової кризи.

В Україні кількість населення працездатного віку в абсолютному вираженні почне знижуватися в 2015 році. Українська робоча сила кількістю 22,4 млн. чоловік в 2007 році зменшиться до 14,4 млн. в 2050 році; зайнятість зменшиться з 20,9 до 13,9 млн. чоловік. Кількість пенсіонерів зростатиме випереджаючими темпами. Співвідношення кількості пенсіонерів до кількості осіб, які роблять внески, (коефіцієнт системної залежності) зросте з 0,90 до 1,39. Іншими словами 139 пенсіонерів припадатиме на 100 осіб, які здійснюють пенсійні внески. Це є насправді дуже сумною перспективою для працюючих: кожен повинен буде працювати на себе і, крім того, робити внески, щоб покривати 100% пенсії одного пенсіонера та ще майже 40% пенсії іншого пенсіонера.

Пенсійні системи вже не працюють відповідним чином також і з точки зору фінансування бідних. В Україні рівень бідності серед людей працездатного віку (близько 8%) був значно вищим за рівень бідності серед пенсіонерів (близько 4,5%) у 2005 році.

Структура традиційної пенсійної системи є соціально і економічно неефективною. Без глибокої реформи криза пенсійної реформи неминуха. Усі державні фінанси будуть під цим нестерпним тягарем.

1. Наказ Міністерства праці та соціальної політики від 18.11.2005 № 383 Про затвердження Порядку застосування Списків № 1 і № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників при обчисленні стажу роботи, що дає право на пенсію за віком на пільгових умовах

2. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.10.2009 № 1224-р Про схвалення Концепції подальшого проведення пенсійної реформи

3. Постанова Кабінету Міністрів України від 18.09.2004 № 1215 Про підвищення рівня пенсійного забезпечення

4. Постанова Кабінету Міністрів України від 20.11.2003 № 1783 Про заходи щодо поліпшення пенсійного забезпечення громадян

5. *Марек Гура*. Пенсійна реформа: Виклик для України / За ред. Марчіна Свенціцькі, Інни Чапко, Анастасії Єрмошенко. – К.: Аналітично-дорадчий центр Блакитної стрічки ПРООН, 2008. – 68 с.

6. *Кульков Ю. А.* Аналіз демографічної ситуації в Україні в контексті пенсійної реформи та визначення соціального навантаження / Ю. А. Кульков, Л. Д. Чалапко // Україна: Аспекти праці. – № 12. – 2010. – С. 18.

7. *Соломка О. М.* Роль держави в регулюванні соціально-економічних відносин пенсійного забезпечення / О. М. Соломка // Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Економічна серія. – Харків. – 2005. – № 650. – С. 50-54

8. *Кульков Ю. А.* Аналіз та визначення оптимального рівня середнього розміру пенсії в умовах сучасного роз-

витку економіки України / Ю. А. Кульков, Р. Б. Тян // Вісник Дніпропетровської державної фінансової академії. – 2010 – № 5 (19). – С. 175–184

9. *Луговенко Н. В.* Основні аспекти вдосконалення механізму державного управління накопичувальної системи пенсійного забезпечення / Н. В. Луговенко // Теорія та практика державного управління: Зб. наук. пр. – Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2006. – Вип. 2(14). – С. 213-220

10. *Казак О. О.* Проблеми запровадження загальнообов’язкового накопичувального рівня пенсійної системи / О. О. Казак // Збірник наукових праць «Фінансова система України: проблеми та перспективи розвитку». – ТОВ “ДКС центр”, 2010. – С. 222–224.

In this article the economic nature of pension generalized world experience and the possibility of its use in Ukraine, as well as a theoretical basis for approaches to the formation mechanisms of the pension system in the current demographic situation in Ukraine.

УДК 65.014.1:331.108

Пасєка А. С.

ВПЛИВ СТИЛЮ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Статтю присвячено виявленню проблем у кадровій безпеці, що можуть виникати із застосуванням того чи іншого стилю управління. Проведено огляд найважливіших проблем кадрової безпеки; систематизовано загрози економічної безпеки, що можуть виникати на різних етапах управління персоналом; охарактеризовано найтипівіші стилі лідерства та стилі управління; узагальнено ризики кадрової безпеки за умов різних стилів управління та лідерства.

Ключові слова: *кадрова безпека, стилі лідерства, стилі управління, управління персоналом, загрози.*

І. Вступ. В умовах нестабільності економіки і підприємництва важливе значення у процесі функціонування різноманітних підприємств відіграє кадрова безпека. Її забезпечення є необхідним при ліквідації соціальних та економічних загроз у виробничо-комерційній діяльності сучасного підприємства.

Кадрова безпека – це процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства через ризики і загрози, пов’язані

з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами загалом. Кадрова безпека відіграє домінуючу роль у системі безпеки компанії, оскільки це робота з персоналом, який є головною передумовою економічного успіху компанії. В основі управління кадровою безпекою лежить управління персоналом. Оскільки без перевірки кадрів, їх ретельного відбору, навчання, перевірки їх особистих якостей та інших процедур не обійтись для організації збалансованого і ефективного трудового процесу, перед керівництвом стає питання кадрової безпеки. Можна захистити своє підприємство від зовнішніх загроз конкурентів або інших незалежних умов, але в цей же час загроза може походити саме зсередини установи, від її працівників. Дослідження в області кадрової безпеки дають можливість зменшити цю загрозу, передбачити и припинити її, а також проводити профілактику.

Проблемі забезпечення кадрової безпеки присвячено низку наукових досліджень сучасних вчених. Ряд робіт, присвячених цій проблематиці, належить І. Г. Чумарину, який розглядає питання планування персоналу з точки зору кадрової безпеки, налаштування системи безпеки на підприємстві, захисту власного підприємства