

6. Gregory F. Nemet. Demand-pull, technology-push, and government-led incentives for non-incremental technical change // Research Policy Volume 38 February 2009, Pages 700-709

АНАЛИЗ ПЕНСИОННЫХ СИСТЕМ В МИРЕ И РОССИИ: ТРАДИЦИИ И ИННОВАЦИИ

А.В.Макрачева

Научный руководитель Е.Н. Кононова

Пенсионная политика государства в равной степени интересует как молодое поколение, так и лиц более старшего возраста. Одних это касается в связи с наступлением пенсионного возраста, а других с возможностью получения пенсий в будущем. Анализируя пенсионную систему Российской Федерации и зарубежных стран, можно четко увидеть траекторию развития таких систем, и понять, как в традиции постепенно внедрялись инновации. В этом и заключается актуальность исследования.

Реальные пенсионные системы различаются достаточно сильно. Вместе с тем, учитывая принципы и условия получения прав на пенсию, можно выделить две базовых модели, которые наблюдаются в зарубежных странах. Основой многих пенсионных систем являются либо модель Бисмарка (она основана на страховых принципах), либо модель Бевериджа[3, с. 16-18].

Центром модели Бисмарка является институт обязательного социального страхования. Отличительной чертой является именно цель этого института: сохранение жизненного уровня, достигнутого в течение трудовой жизни (при наступлении старости, инвалидности или болезни). Данная модель функционирует по принципу солидарности. Здесь предусматривается существование страховых фондов, которые аккумулируют социальные отчисления из зарплаты, из которых и производятся страховые выплаты.

Основным каналом перераспределения являются как государственные, так и частные социально-страховые фонды. Модели такого типа более полно реализованы в Германии, Франции и ряде других стран. Инноватика модели заключается в паритетной раскладке страховой пенсионной нагрузки между работодателем и работником. Это помогает обеспечить большую собираемость страховых взносов и позволяет устанавливать строгую зависимость между заработной платой и размером пенсии. Данный вид пенсионной системы учитывает специфику профессиональной деятельности. Если взять для примера Германию, то там есть автономные пенсионные системы для четырех групп застрахованных. Это работающие по найму, государственные служащие, фермеры и члены их семей, а также люди свободных профессий- врачи, адвокаты, архитекторы[4, с. 92].

Модель Бевериджа основана на принципе национальной солидарности. Речь идет о том, что финансирование происходит за счет страховых взносов людей, работающих по найму и работодателей. Но важно добавить, что выплата пособий и пенсий по инвалидности происходит из государственного бюджета. Поэтому такое пенсионное страхование имеет две разновидности пенсий: базовая пенсия, выплачиваемая государством в установленном размере и страховая пенсия, размер которой пропорционален величине средних доходов получателя за период его профессиональной деятельности. Те люди, которые по каким-либо причинам, не получают базовую пенсию сейчас, смогут получать ее гарантированно и без дополнительных условий по достижению 80 лет. Такая модель нашла свое отражение в таких государствах как: Англия, Ирландия, Великобритания и США.

Пенсионная система зарубежных стран не стоит на месте, развивается; так к концу двадцатого века пять государств полностью отказались от распределительной системы и перешли исключительно на накопительную (Чили, Баливия, Мексика, Сальвадор и Казахстан) [2, с. 86]. Изучение мирового опыта показало, что накопительная система в нынешних экономических условиях является более предпочтительной, так как имеет ряд

инновационных особенностей, которые не нашли свое отражение в пенсионных системах предыдущего столетия. А именно:

- происходит увеличение совокупных национальных накоплений, а как следствие увеличение инвестиций; новая модель не так сильно зависит от демографических проблем;
- обеспечивается достаточный уровень дифференциации размеров пенсии в зависимости от количества заработка и эффективности использования пенсионных накоплений.

Также инновацией является то, что многие страны уже перешли на систему частных пенсионных фондов. В последнее время значительно увеличился уровень доверия у населения к подобного рода негосударственным фондам. Далее приведена

В таблице 1, систематизированы характеристики пенсионных систем некоторых зарубежных стран.

Таблица 1. Пенсионные систем зарубежных стран.

Название страны	Характеристика пенсионной системы	Вид пенсионной системы	Взносы на пенсионное страхование	КЗ (%)	Комментарии
Швеция	Пенсия в Швеции состоит из трех частей: 1) обязательная (в виде распределительной системы) 2) обязательная накопительная 3) добровольная (профессиональные и индивидуальные сбережения)	Распределительно-накопительная	Суммарная ставка пенсионных отчислений составляет 18,5% (16% - в распределительную систему и 2,5% - в накопительную систему)	68,2	Самые высокий уровень пенсий. Большую популярность приобретают также индивидуальные добровольные накопительные пенсионные схемы
Великобритания	Состоит из трёх частей: 1) базовые государственные пенсии 2) государственные пенсии по выслуге лет 3) негосударственные пенсии	Распределительно-накопительная	Работник платит в фонд 10% с заработка, работодатель добавляет от 3% до 10,2%	47,6	Современная многоуровневая пенсионная система Великобритании и считается одной из самых совершенных в мире

США	Американцы могут обеспечить себе не одну, а три пенсии: государственную, частную коллективную по месту работы и частную индивидуальную путем открытия личного пенсионного счета.	Распределительная: Государственная пенсионная система дополнена частной	Наемные работники платят взносы в размере 7,5% (столько же доплачивает работодатель). Не наемные работники (бизнесмены, адвокаты, художники) сами платят за себя полную сумму 15%	50	В порядке вещей у среднего класса накапливать пенсию в двух-трех частных пенсионных фондах одновременно
Чили	Состоит из двух уровней: 1) обязательные отчисления средств из заработной платы работника в один из частных пенсионных фондов, строго контролируемых государством 2) страховка на случай наступления инвалидности и потери кормильца	Накопительная	Размер пенсионных взносов + комиссионные вознаграждения, которые уплачиваются вкладчиками и составляют 2,4%. Общая сумма перечислений в фонды в среднем 13 % от заработной платы	50	Самая радикальная система пенсионного обеспечения (первые перешли на чисто накопительную систему). Накопительной системе Чили 30 лет
Япония	Пенсионная система Японии имеет два основных уровня: 1) базовой 2) трудовой	Распределительная	30% от месячного заработка	60	В модели пенсионного обеспечения доминирует финансируемое из бюджета государственное социальное обеспечение

Что касается России, то ее система пенсионного обеспечения прошла большой путь развития. Сейчас система состоит из трех уровней: государственное пенсионное обеспечение, обязательное пенсионное страхование и дополнительное пенсионное страхование. Инновацией здесь можно назвать то, что негосударственные пенсионные фонды могут распоряжаться накоплениями и, например, вкладывать их в акции и ценные бумаги[1, с. 37]. Раньше такого не было.

Таким образом, проанализировав все вышесказанное становится понятно, что о будущей пенсии нужно думать смолоду и активно участвовать в ее формировании.

Список использованных источников

1. Аранжереев М.М. Негосударственные пенсионные фонды в системе пенсионного обеспечения России. М.: Линор, 2015. - 264 с.
2. Плешков А. П., Ордеев И. В. Очерки зарубежного страхования. М., 2017.- 146 с.
3. Соловьев А.К. Экономика пенсионного страхования: Учеб пособие для вузов М., 2014.- 235 с.
4. Четыркин Е.М. Пенсионные фонды. Зарубежный опыт для отечественных предприятий, актуарные расчеты. М.: АРГО, 2013. - 155 с.

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ

А.С. Николаева

Научный руководитель Е.Н. Кононова

На сегодняшний день одной из глобальных проблем для современного российского предприятия является сохранение конкурентоспособности и поддержание активности в условиях непрерывно изменяющейся внешней среды. Данная проблема в совокупности с целым спектром подобных проблем не является для современного предприятия новой. Одной из главнейших причин подобного положения, на наш взгляд, является неумение оценивать экономический потенциал, находящийся в распоряжении предприятия, и управлять его развитием.

От возможностей предприятия зависит, насколько динамично будет развиваться бизнес. Следовательно, развитие бизнеса обусловлено наличием у предприятия соответствующего экономического потенциала. Кроме того,