

- неврахування чинника історичної непередбачуваності в період біфуркації, коли зроблені прогностичні розрахунки на основі лінійних моделей викривляються в точках історичного злам;

- односторонній підхід до соціальної системи як збалансованої (за теоретичними моделями і стратегічними підходами), що відкидає конструктивне значення хаосу для саморегулювання та самоорганізації системи;

- конфлікт між історичним детермінізмом та ідентифікацією людини як особистості у соціально-економічному вимірі;

- відсутність розвиненої інфраструктури соціального розвитку (як підтверджує практика, в Україні у катастрофічному стані перебувають об'єкти інфраструктури в сільській місцевості);

- відсутність ідеології розвитку країни на основі соціалізації та глобалізації.

Таким чином, соціальний вимір глобального економічного розвитку має базуватись на задоволенні потреб людини у духовній та матеріальній сферах, тим більше за умови зростання просторово-часових диспропорцій розвитку країн світу. Україна, позиціонуючи себе як країна з високим рівнем ІРЛП, за період економічної незалежності не реалізувала потенціал людського розвитку.

Основними завданнями для вдосконалення соціальної складової розвитку України та її ідентифікації у глобальному просторі вважаємо такі: ефективне використання видатків з бюджету на соціальні цілі; подолання диспропорцій розподілу фінансових ресурсів держави; розробка нової моделі фінансування соціальних галузей і перегляд статей витрат; підвищення матеріального добробуту населення та перегляд рівня прожиткового мінімуму; створення нових робочих місць і налагодження виробництва товарів, які є конкурентоспроможні як на вітчизняному, так і на світовому ринках; створення державою сприятливих умов для інвестування у соціальні проекти; забезпечення інституційно-правового механізму досягнення європейських стандартів в Україні.

Література:

1. Мокій А.І. Розвиток соціального підприємництва у контексті зміцнення економічної безпеки депресивних територій / А.І. Мокій, О.І. Дацко // Економічна безпека і підприємство. – 2014. – № 1 (53). – С. 155–166.
2. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/984_011

Ігор КАЛЕНЮК

студент факультету фінансів

Тернопільський національний економічний університет

Науковий керівник:

к.е.н. кафедри фінансів ім. С.І. Юрія Петрушка О. В.

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ

В умовах фінансово-економічної кризи, коли багато підприємств відчувають дефіцит коштів для вирішення своїх виробничих завдань, роботодавці та власники підприємств прагнуть до скорочення витрат на персонал, унаслідок чого відбувається згортання соціальних і інвестиційних програм. Як свідчить досвід багатьох західних

країн, доволі позитивно в ролі складової системи соціального захисту своїх працівників зарекомендували себе корпоративні пенсійні програми підприємств. Такі програми згідно з Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення» реалізуються недержавними пенсійними фондами (НПФ). Сьогодні корпоративні пенсії широко розповсюджені в США, Канаді та країнах ЄС. Однак, в Україні подібна складова соціального захисту та мотивації працівників включена в кадрову політику незначної кількості підприємств [1, с.179].

Підприємства, які планують створити корпоративний фонд, повинні працювати беззбитково впродовж не менше одного року до створення фонду. Вимога щодо фінансової спроможності пов'язана із зобов'язанням роботодавців сплачувати внески до корпоративного НПФ за всіх своїх працівників. Лише для засновників корпоративного НПФ передбачено можливість використовувати активи такого фонду для інвестування у свою діяльність – дозволено інвестувати в цінні папери таких засновників до 5% від активів НПФ (до 10% впродовж перших 5 років після створення фонду) за умови їх відповідності вимогам законодавства. Інші підприємства (платники корпоративного НПФ) можуть інвестувати до 5% пенсійних активів певного НПФ у цінні папери одного емітента. Учасниками корпоративного НПФ можуть бути лише наймані працівники підприємств, де роботодавці є засновниками або платниками такого фонду [2].

Перевагами корпоративних пенсійних програм є те, що вони здатні гнучкіше, в порівнянні з державною пенсійною системою, враховувати індивідуальні потреби страхувальника. Наприклад, у межах добровільного пенсійного страхування існує можливість вибору форми виплати (одноразова, чи регулярна протягом визначеного періоду), а також страхувальник має право змінити НПФ за власним бажанням, обираючи фонд, що забезпечує найвищий інвестиційний дохід. Додатковою перевагою є можливість отримання пенсійних накопичень правонаступниками у випадку смерті учасника. Це дозволяє індивідуалізувати процес накопичення пенсійного капіталу. Окрім того, недержавні пенсійні програми передбачають можливість визначати умови пенсійного договору, керуючись як фінансовими можливостями учасника, так і розумінням специфіки власних потреб у майбутньому. Наприклад, можливо обмежити кількість років протягом яких здійснюватимуться пенсійні виплати, збільшивши їх розмір у визначеному періоді [3, с.108].

Крім цього, для роботодавців передбачені деякі вигоди під час здійснення внесків у недержавні пенсійні фонди на користь власних працівників:

- держава створила умови для покращання матеріального забезпечення майбутніх пенсіонерів за рахунок залучення приватних ресурсів не лише самих фізичних осіб, але й залучення коштів роботодавців та розподіл на них частини соціальної відповідальності наданням податкових пільг на внески для роботодавців;

- податкові пільги для підприємства на інвестиційний дохід;

- наявність у працівників так званого «соціального пакету» впливає не лише на якість виконуваної роботи, але й на імідж самого роботодавця [3, с. 110].

Перспективним напрямком у функціонуванні недержавної пенсійної системи є досягнення більшої прозорості інформації для роботодавців, як потенційних вкладників у недержавні пенсійні фонди. Тобто потрібно оприлюднювати прибутки та інші важливі характеристики роботи недержавних пенсійних фондів у ділових та спеціалізованих журналах. Крім того, необхідно спрямувати дослідження щодо маркетингової діяльності (рекламними засобами, роз'яснювальною роботою тощо)

недержавних пенсійних фондів, яку потрібно спрямувати саме на роботодавців-вкладників.

Література:

1. Сичова К.В. Корпоративна пенсійна програма в рамках кадрової політики підприємства. *Науковий вісник полтавського університету споживчої кооперації України*. 2010. №4(43). С.177-181.

2. Карпіщенко О.І., Хребтова І.В. Необхідність розвитку недержавного пенсійного забезпечення шляхом впровадження корпоративних пенсійних програм. *Механізм регулювання економіки*. 2011. №4. URL:http://mer.fem.sumdu.edu.ua/content/articles/issue_15.pdf.

3. Petrushka O.V. Peculiarities of formation and implementation of corporate pension programs in Ukraine. *Науковий вісник Полісся*. Чернігів: ЧНТУ, 2017. № 3 (11). Ч. 1. С.107-110.

Наталія КАРПИШИН

к.е.н., доцент кафедри фінансів ім. С. І Юрія

Наталія КРАМАР

студентка 4-го курсу факультету фінансів

Тернопільський національний економічний університет

ЛІБЕРТАРІАНСЬКИЙ ПАТЕРНАЛІЗМ АБО СТРАТЕГІЯ ОПТИМАЛЬНОГО ВИБОРУ ФІНАНСОВИХ РІШЕНЬ

Фінансова поведінка домогосподарств є результатом прийнятих ними фінансових рішень, які формуються під впливом різних факторів, серед яких поведінкові, а саме, емоції, стереотипи, настрої, упередження, установки тощо нерідко стають вирішальними і не завжди позитивно відображаються на фінансовому стані, а нерідко на здоров'ї і якості життя людини.

Відомічені, Лауреат Нобелівської премії з економіки - Річард Талер і його співавтор Касс Санстейн, у своїй книзі «Поштовх» виділили дві групи людей: екони - ті, які під час вибору ретельно обмірковують усі варіанти та обирають найкращий із усіх та гумани - ті, які приймають рішення не обдумуючи, а спираються на почуття і майже завжди помиляються. Тобто, людина складається з Планувальника і Виконавця. Планувальник відповідає за рефлексивну систему, такий собі містер Спок усередині вас, а Виконавець перебуває під потужним впливом автоматичної системи, такий собі Гомер Сімпсон, який «живе» у кожному. Планувальник намагається забезпечити щасливе та безбідне життя якнайдовше, але постійно мусить приборкувати почуття, дурощі й упертість Виконавця, який піддається спокусам, котрі навалюються зі збудженням «людина складається з двох напівавтономних «я-частинок»: далекоглядного Планувальника і короткозорого Виконавця» [1].

На думку науковців, людині потрібен своєрідний поштовх чи спонука до кроку в правильному напрямку, лише тоді вона зможе ухвалювати рішення, спроможні витримати критичну перевірку. Це, певна річ, особливо важливо під час укладання страхових угод, рішень щодо покупок та кредитів. Такий поштовх Річард Талер пропонує називати «лібертаріанським патерналізмом».

Лібертаріанський патерналізм – це стратегія, яка спонукає людей робити оптимальний вибір, продиктований розумом, а не почуттями або миттєвими бажаннями [2]. Патерналістське керування за допомогою лібертаріанських засобів, оформляє такий контекст вибору, щоб індивіди були схильні робити правильні, а не хибні рішення. Лібертаріанський аспект – це свобода вибору, а патерналізм – вплив на