

**Корпоративное пенсионное обеспечение в концепции жизненного цикла организации**

**Научный руководитель – Юдина Татьяна Николаевна**

**Никифорова Кристина Геннадьевна**

*Студент (магистр)*

Российский государственный социальный университет, Факультет социологии, Москва,  
Россия

*E-mail: Christinang@yandex.ru*

На сегодняшний день долгосрочное развитие пенсионной системы в России описано в Стратегии до 2030 года, одним из направлений которого является развитие корпоративных пенсионных систем.[3] Корпоративное пенсионное обеспечение - это финансирование предприятием будущих и настоящих пенсий своих сотрудников.[2] Оно является одним из основных видов негосударственного пенсионного обеспечения и выступает инструментом для эффективного решения финансовых, кадровых и социальных задач компании.

Для отечественного бизнеса это новое направление социальной ответственности. Компаний, практикующих корпоративное пенсионное обеспечение, не так много, чаще всего это крупные организации, сформировавшие собственную культуру и имидж. Впервые применять этот инструмент стали металлургические, нефтяные предприятия, компании банковской сферы (ОАО «Газпром», НПФ Мосэнерго, «Электроэнергетики», ОАО РАО, «ЕЭС России»).

Буянова А.В. и Гольцов Д.В. выделяют три основных причины, препятствующие развитию негосударственного пенсионного обеспечения в России:

- Программы корпоративного пенсионного обеспечения реализуются только в крупных предприятиях, так как малый и средний бизнес не справляется с крупными налогами, а также ввиду отсутствия государственной поддержки.
- Неудовлетворительный размер негосударственных пенсий.
- Отсутствие правового регулирования, гарантий у участников, вкладчиков и организаторов корпоративных пенсионных программ.[1]

Представление о необходимости государственной поддержки компаниям, еще не реализующим подобные практики, высказывается многими специалистами, однако достаточным ли окажется поддержка государства в финансовом участии организации в накоплении пенсий сотрудниками.

Согласно всемирно известной теории И. Адизеса о жизненном цикле организации, существуют 9 основных этапов, через которые проходит каждая компания в процессе своей жизнедеятельности. При этом каждая ступень характеризуется собственным набором проблем и задач.

Одной из трудностей российских компаний в рамках теории жизненных циклов является ориентация на зарубежные практики, на успешные организации, которые соответствуют другим ступеням развития. Представители отечественного бизнеса принимают управленческие решения исходя из позитивного опыта организаций, которые зачастую находятся на другом этапе жизненного цикла, а значит, заимствование таких практик не только не принесет пользу, но может навредить.

Фактически внедрять корпоративное пенсионное обеспечение как новый инструмент корпоративной социальной политики возможно на любой стадии жизненного цикла, однако необходимый положительный эффект оно способно приносить лишь на некоторых из них. И. Адизес выделяет следующие последовательные этапы:

1. «Ухаживание» и «Младенчество». На первых стадиях развития организации наиболее распространенная проблема, с которой сталкиваются компании - дефицит ресурсов. Главная цель этапа «Младенчества» - наращивание денежного потока для обеспечения жизнеспособности, поэтому выделение отдельных средств на корпоративное пенсионное обеспечение нежелательно.

2. «Давай-давай». Данный этап характеризуется относительной финансовой стабильностью, однако процветание и рост еще не устойчивы. По словам автора концепции, «Компании на данном этапе держат на огне так много утюгов, что не могут уследить за каждым из них. Поэтому нередко они обжигаются о какой-то один утюг или сразу о несколько».[4] На этой стадии, несмотря на внешний успех и развитие организации, инвестиции в развитие пенсионного обеспечения могут оказаться губительными для организации.

3. «Юность». Этап жизненного цикла, основными процессами которого выступают децентрализация, делегирование полномочий руководства. На этой стадии главной целью становится смещение фокуса на прибыль. На переходном периоде «Юности» и «Расцвета» организация меняет ориентир на формирование миссии. Миссия компании не только организует внешние принципы работы организации, но и внутреннюю культуру. В рамках формирования Миссии внедрение программ корпоративного пенсионного обеспечения является естественным, органичным решением.

4. «Расцвет». Стадия «Расцвета» представляет собой баланс целей и возможностей компании. Теоретически "расцвет" может длиться бесконечно при условии количественного и качественного роста организации. Использование на этой стадии инструмента корпоративного софинансирования пенсионных накоплений сотрудников не приведет к рискам, возможным на других этапах.

5. «Стабильность». Здесь характерно повышенное чувство безопасности. Ответственность руководителей реализуется простейшим способом - поддержанием статуса-кво, в связи с чем компании неохотно принимают нововведения. На этом и последующих этапах («Аристократизм», «Охота на ведьм», «Бюрократия», «Гибель») использование данного механизма не так пагубно, как на стадиях роста, однако и не так эффективно.

Таким образом, рассмотрев возможность внедрения программ корпоративного пенсионного обеспечения в компаниях различных этапов развития согласно теории жизненных циклов, необходимо отметить, что попытки перенять практики зарубежных лидеров могут навлечь проблемы на отечественные компании. Необходимо оценивать не только масштабы компании, но и уровень развития, реальность внедрения подобных практик без ущерба для организации.

#### Источники и литература

- 1) Буянова А. В., Гольцов Д. В. Корпоративные пенсии: зарубежный опыт и перспективы в России // Бизнес в законе. 2014. №5. С. 21-23.
- 2) Черников Э. А. Перспективы внедрения корпоративных пенсионных программ в российских компаниях // ТТПС. 2009. №10. С. 82-83.
- 3) Гарант.ру: <http://base.garant.ru>
- 4) Институт Адизеса в России: <http://adizes.ru/corporate-blog/davay-davay>