

ІНТЕГРАЛЬНА ОЦІНКА ДІЯЛЬНОСТІ НПФ

Анотація. За розробленою автором методикою побудовано рейтинг недержавних пенсійних фондів та проаналізовано їх розвиток у динаміці, обґрунтовано статистичну значущість методики рейтингування та доведено можливість застосування рейтингів для прогнозування позицій НПФ на ринку пенсійного забезпечення у майбутньому.

Аннотация. В соответствии с разработанной автором методикой построен рейтинг негосударственных пенсионных фондов и проанализировано их развитие в динамике, обоснована статистическая значимость методики рейтингования и доказано возможность применения рейтинггов для прогнозирования позиций НПФ на рынке пенсионного обеспечения.

Annotation. This research is dedicated to NPF rating building with accordance to author's methods. Their development is analyzed and statistical significance is proved. The capability of ratings for NPF financial results forecasting is proved.

Ключові слова: недержавний пенсійний фонд, інтегральний показник, ефективність управління активами, рейтинг.

Недержавне пенсійне забезпечення є складною економічною системою з багатьма факторами впливу. Ефективність цієї системи є комплексним показником, аналіз якого ґрунтується на декомпозиції і детальному дослідженні кожної складової. В процесі попереднього дослідження [1] доведено доцільність використання цільового підходу до визначення ефективності управління активами, визначено основні її компоненти та побудовано їх ієрархію.

Відповідно до отриманої структури цілей у роботах автора [2 – 4] проведено поелементний аналіз кожної складової. В результаті досліджень доведено доцільність використання обраних показників для оцінки рівня досягнення окремих цілей діяльності НПФ та проведено аналіз діяльності пенсійних фондів за період 2008 – 2010 р.

У публікації [5, с. 223] доведено, що основним методом проведення комплексної оцінки є адитивне згортання багатовимірною простору ознак.

Адитивна згортка здійснюється за ф. 1.

$$I_{\Sigma} = \sum_{i=1}^n \lambda_i x_i,$$

де x_i – значення i -го показника, що виміряний на шкалі інтервалів або відношень;

λ_i – коефіцієнт значущості показника.

Аналізуючи ф.1, можна стверджувати, що значний вплив на результат оцінки має не тільки оцінка окремої складової системи, а й фактор пріоритетності окремих елементів.

Експерти Світового банку Р. Роша та Р. Хінц [6], при дослідженні процесу державного регулювання пенсійної системи в Нідерландах відзначають, що введення комплексних систем моніторингу та тестування ринку передую-

вало публічному обговоренню пріоритетів регуляторної політики з представниками влади, профспілок та професійних учасників.

Отже, для оцінки ефективності управління активами пенсійного фонду необхідно визначити показники рівня досягнення цілей НПФ та визначити їх пріоритетність. У результаті дослідження [1] на рис. 1 наведено вагові коефіцієнти окремих напрямів фінансової діяльності у забезпеченні загальної ефективності управління активами пенсійного фонду.

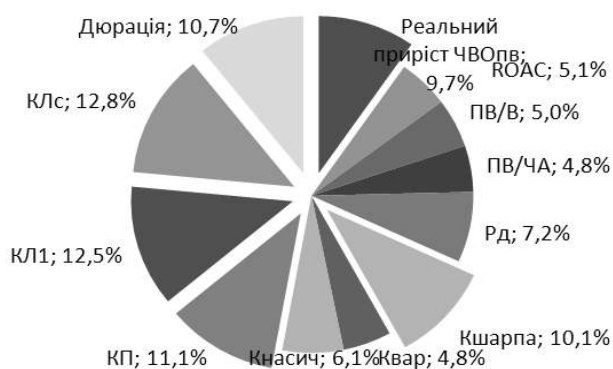


Рис. 1. Структура вагомості показників оцінки ефективності управління активами НПФ

Метою статті є побудова рейтингу недержавних пенсійних фондів на основі розрахунку інтегрального показника ефективності.

Завданнями дослідження є побудова рейтингу НПФ, обґрунтування його статистичної значущості, аналіз динаміки ринку недержавного пенсійного забезпечення в цілому та окремих НПФ, надання рекомендацій щодо вибору пенсійного фонду.

Аналіз проведено на основі публічних даних фінансових установ, що оприлюднені у засобах масової інформації та на спеціальному електронному ресурсі Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг [7], а також інформації, наданої адміністраторами пенсійних фондів.

За станом на 31.12.2010 р. пенсійні фонди, що складають базу дослідження, управляли 98,01 % активів системи недержавного пенсійного забезпечення. Ринку пенсійного забезпечення є досить концентрованим. Так, перших п'ять фондів управляють 2/3 активів системи, при чому корпоративний НПФ НБУ управляє 1/3 активів системи [7].

На основі розробленої методики [1] проведено оцінку ефективності управління активами недержавних пенсійних фондів. Результати оцінки у формі рейтингу за інтегральним показником наведені в табл. 1.

Таблиця 1

Розрахунок узгодженості рейтингів

Пенсійний фонд	Ранг					Сума квадратів різниць
	4 кв. 2009	1 кв. 2010	2 кв. 2010	3 кв. 2010	4 кв. 2010	
1	2	3	4	5	6	7
Стірол	38	34	39	38	38	7140,25
Національний	37	39	38	37	35	6972,25
Дністер	35	36	36	35	37	5852,25

Закінчення табл. 1

1	2	3	4	5	6	7
Профспілка енергетиків	36	37	37	36	33	5852,25
Чорноморнафтогаз	24	35	35	33	36	3660,25
Українська пенсійна спілка	31	25	33	34	31	2652,25
ГМК ППФ	34	38	16	29	26	1640,25
Емерит-Україна	21	30	29	27	30	1190,25
Арта	-	33	32	24	21	784,00
Причетність	19	31	28	26	32	1122,25
Соціальна перспектива	27	29	25	25	27	930,25
Взаємодопомога	32	26	22	19	24	420,25
Україна	20	21	31	28	29	702,25
ІФД Капітал	17	32	34	31	13	600,25
Автоальянс	12	18	30	32	34	552,25
Європа	33	19	18	21	25	182,25
Перший національний	29	23	21	22	23	240,25
ОТП Пенсія	28	27	23	18	18	132,25
Український пенсійний контракт	26	24	24	23	14	72,25
Соціальна підтримка	13	17	26	30	28	132,25
ВСІ	30	20	20	15	20	6,25
ТПП	11	28	27	17	17	6,25
Український пенсійний капітал	25	14	17	14	22	110,25
Приватфонд	22	22	19	12	15	156,25
Соціальні Гарантії	14	15	15	13	16	870,25
Брокбізнескапітал	18	16	9	6	11	1806,25
Фармацевтичний	8	5	13	20	19	1406,25
Європейський вибір	23	8	12	3	8	2352,25
Укресімбанк	6	11	10	10	12	2862,25
Прикарпаття	16	9	7	11	2	3306,25
НБУ	10	10	5	8	9	3660,25
УКРСОЦФОНД	15	13	4	2	7	3782,25
Профіт	9	7	11	-	-	1190,25
Лаурус	-	-	14	4	4	1560,25
Хрещатик	5	6	8	16	1	4422,25
Гарант-Пенсія	4	12	1	1	6	6162,25
Соціальний стандарт	1	2	6	7	10	5852,25
Форум	3	3	2	9	5	6480,25
Універсальний	2	4	3	5	3	7310,25
Соціум	7	1	-	-	-	1089,00
Коефіцієнт конкордації W (відповідно до ф.2.6)						0,715

У поданому рейтингу всі показники за методиками, визначеними у роботі [8], приведені до єдиної нечіткої 5-бальної шкали (5 балів – максимальна оцінка) з подальшим визначенням інтегрального середньозваженого показника за ф.1 з урахуванням вагових коефіцієнтів, наведених на рис. 1.

Загальний результат всіх пенсійних фондів у 2009 – 2010 рр. є не досить високим. Так, середній бал учасників рейтингу за вказаний період залишався майже незмінним на рівні 3,2 бала, тобто „середній рівень” із зрушенням в напрямі „хорошого рівня”. З іншого боку, це свідчить про відсутність серед досліджуваних фондів як яскраво виражених лідерів, так і аутсайдерів.

Максимальна оцінка за результатами 4 кв. 2009 р. у відкритого НПФ Соціальний стандарт – 4,2 бала, який також є одним із найбільших відкритих пенсійних фондів за розміром активів в Україні та контролює близько 2,25 % ринку за вартістю активів. За результатами 4 кв. 2010 р.

найвищі результати у відкритого НПФ Хрещатик (4,1 бала) та у ВНПФ Універсальний (4,0 бала), які перебувають під управлінням однієї компанії з управління активами. Високі рейтингові оцінки цих фондів підтверджуються також тим, що їх управляюча компанія стала одним із лідерів за приростом активів НПФ в управлінні за результатами 4 кв. 2010 р. [9].

Негативними сигналами є збільшення кількості фондів з переважанням виплат з фондів над розмірами періодичних пенсійних внесків, що може свідчити про закриття фондів у майбутньому у зв'язку з виконанням всіх зобов'язань.

Гострою залишається проблема диверсифікації активів, оскільки на ринку практично відсутні інструменти для інвестування, які б задовольняли всі нормативні обмеження, встановлені для активів НПФ, зокрема вимоги щодо наявності рейтингу емісії цінних паперів.

Проте визначальним фактором, що вплинув на оцінку всіх фондів, є дохідність, яка була оцінена показниками реальної дохідності (порівняно з інфляцією). Так, за результатами 2010 р. лише 29 із 40 пенсійних фондів продемонстрували дохідність вищу за рівень інфляції (реальна дохідність > 0), при тому, що дохідність індексу УБ склала 59,5 % [10], а дохідність депозитів залишалася вищою за рівень інфляції [11].

На наступному етапі проаналізовано результати рейтингування та розподіл пенсійних фондів за групами у 2009 та 2010 рр., що наведено на рисунках 2 та 3, відповідно.

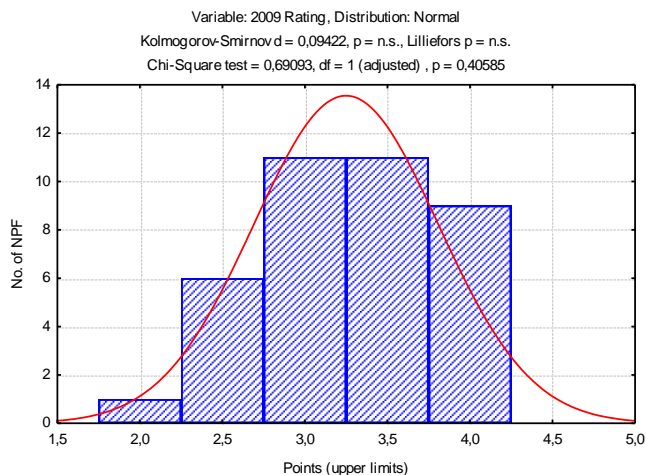


Рис. 2. Розподіл НПФ за групами у IV кв. 2009 р.

Як видно з рис. 2, у 2009 р. результати фондів були більш сконцентрованими до центра розподілу, тобто фонди характеризувалися показниками, близькими до середньоринкових без наявності виражених лідерів. Максимальна оцінка коливалася на проміжку „посередньо – добре” з приблизенням до останнього, відмінної оцінки не спостерігалось у жодного пенсійного фонду.

Проте позитивним є і відсутність аутсайдерів – стовпів кривої розподілу з лівої сторони, хоча оцінка в проміжку 1,5 – 2 бала є дуже низькою. Основною причиною низьких рейтингів було зниження довіри вкладників до ринку в цілому після 2008 р. та кризовий фінансовий стан, що призвело до призупинення внесків. Усі фонди, що характеризуються низьким інтегральним показником, значно постраждали саме від призупинення вхідного грошового потоку. Основна частина фондів сконцентрувалася на проміжку 2 – 3 бала, тобто нижче середнього рівня.

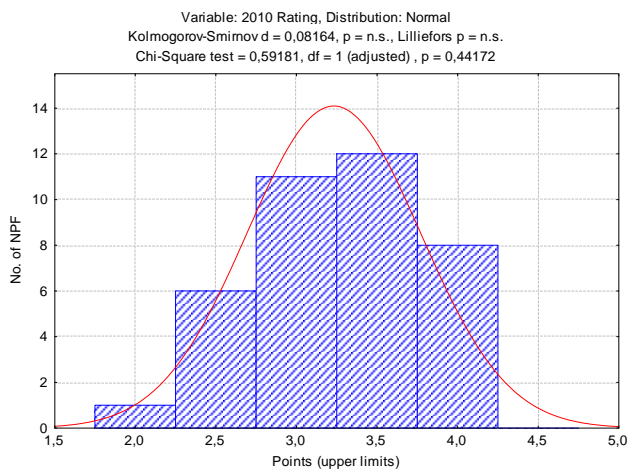


Рис. 3. Розподіл НПФ за групами у IV кв. 2010 р.

Як видно з рис. 3, у 2010 р. ситуація покращилася порівняно з 2009 р. Так, розподіл у 2010 р. має дещо більший коефіцієнт правосторонньої асиметрії ($Ka_{2010} = -0,5$, $Ka_{2009} = -0,2$), що свідчить про підвищення загального рівня ефективності ринку пенсійних послуг.

За результатами статистичного аналізу у 2009 та 2010 рр. встановлено наявність нормального закону розподілу пенсійних фондів. Так, за критерієм χ^2 Пірсона, як видно з рис. 2 та 3, фактичне значення показника менше за теоретичне ($\chi_{20,05} = 3,84$ [12]).

За критерієм Колмогорова – Смірнова фактичне значення $\lambda < \lambda_{0,05} = 1,36$ ($\lambda = n \cdot 0,5DK-S$, де n – кількість спостережень [12]). Відповідно до досліджень [13] нормальний розподіл оцінок у рейтинговій методиці свідчить про якість обраних критеріїв оцінки.

Проведено аналіз динаміки рейтингових балів та рейтингових позицій недержавних пенсійних фондів у поквартальному розрізі за період 4 кв. 2009 – 4 кв. 2010 рр. На рис. 4 наведена динаміка рейтингових балів НПФ.

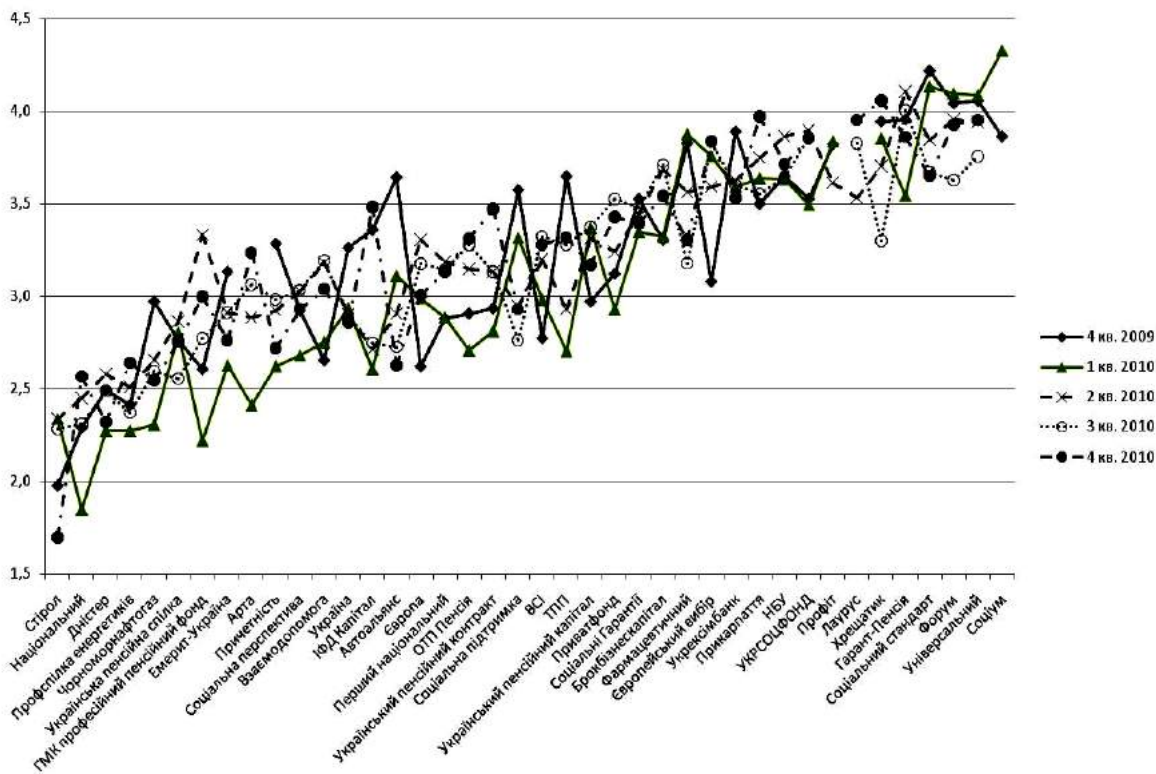


Рис. 4. Динаміка рейтингових балів НПФ

Як видно з рис. 4, рейтингові бали пенсійних фондів коливалися протягом означеного періоду, проте майже у всіх випадках коливання проходили в межах одного або суміжного класу ефективності управління активами, що особливо помітно у верхній частині рейтингу. Максимальне квартальне коливання склало 0,9 бала. Найбільша кількість значних відхилень (падіння більше ніж на 0,5 бала) зафіксована між 4 кв. 2009 та 1 кв. 2010 рр. – 6 випадків. За решту періодів виявлено лише по 1 значному падінню

рейтингової оцінки. Це свідчить про стабільну ефективність управління активами НПФ у часі.

На рис. 5 наведена динаміка позицій пенсійних фондів у загальному рейтингу за означений раніше період.

Як видно з рис. 5, значні коливання позицій у рейтингу присутні лише в середній частині розподілу, тобто лідерські, а особливо аутсайдерські позиції на ринку є стабільними, а отже, прогнозованими.

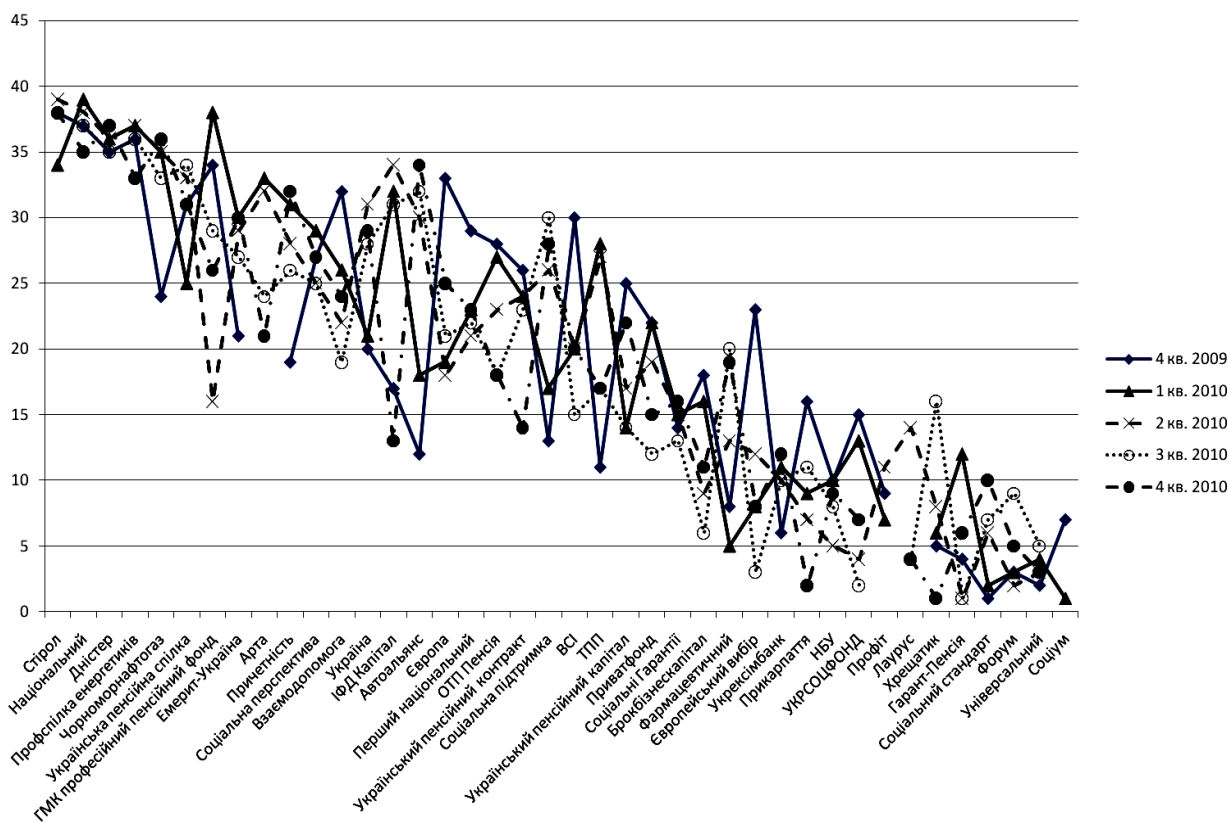


Рис. 5. Динаміка позицій НПФ у рейтингу ефективності управління

Таблиця 2

Класифікація пенсійних фондів

Найбільш імовірний клас	Менш імовірний клас	Період				
		4 кв. 2009	1 кв. 2010	2 кв. 2010	3 кв. 2010	4 кв. 2010
незадовільний рівень	задовільний рівень	0	0	0	0	0
задовільний рівень	незадовільний рівень	0	1	0	0	1
	середній рівень	3	6	2	3	1
середній рівень	задовільний рівень	10	12	12	9	10
	хороший рівень	9	7	11	13	12
хороший рівень	середній рівень	12	9	12	12	10
	відмінний рівень	4	4	2	1	4
відмінний рівень	хороший рівень	0	0	0	0	0
некласифіковані*		2	1	1	2	2

Примітка:

*Фонди некласифіковані з причини не розпочатої діяльності або ліквідації в означеному періоді.

Проте, виходячи з рис. 6, не можна однозначно стверджувати про узгодженість рейтингових позицій пенсійних фондів у часі. Тому в процесі дослідження визначено рівень узгодженості рейтингів за допомогою розрахунку коефіцієнта конкордації. За результатами розрахунків, наведених у табл. 1, коефіцієнт конкордації W склав 0,72, що свідчить про узгодженість рейтингів [12; 14]. Отже, існує зв'язок між історичними рівнями рейтингів НПФ, що дозволяє екстраполювати попередні результати діяльності пенсійних фондів для прогнозування їх майбутньої ефективності.

У табл. 2 подано класифікацію об'єктів дослідження за нечіткими класами рейтингу та динаміку зміни структури ринку пенсійного забезпечення за розробленою методикою.

Як видно з табл. 2, до найвищого рівня ефективності не класифіковано жодного пенсійного фонду протягом 5 кварталів, що свідчить про відсутність абсолютного (за всіма показниками та напрямками діяльності) лідера на ринку пенсійного забезпечення. Найбільша зміна у структурі ринку спостерігалася у 3 кварталі 2010 р., коли в діапазоні „середній – хороший рівень” сконцентрувалися 62,5 % фондів, при цьому скоротилася кількість як високоефективних установ (з 4 на початку року до 1), так і в позиціях нижче „середнього рівня” (з 19 на початку року до 12). Проте вже в 4 кварталі структура ринку відновилася.

У цілому методика оцінки ефективності управління активами є відкритою, що передбачає можливість як перерозподілу навантаження на окремі показники внаслідок змі-

ни зовнішнього середовища та пріоритетів учасників, так і можливість заміни, виключення чи додавання нових показників без зміни методики розрахунку та аналізу. Проте для підвищення достовірності оцінки рейтинг потребує доповнення новою інформацією про діяльність пенсійних фондів.

Отже, за результатами побудованого рейтингу встановлено наявність незначного рівня волатильності рівня ефективності управління активами у першій десятці НПФ, проте це не суттєво впливає на їх позицію в рейтингу – тобто протягом 5 кварталів лідерські позиції на ринку змінюються не суттєво. В результаті аналізу динаміки рейтингу встановлено, що протягом аналізованих періодів не відбувалося переходу НПФ з одного класу в інший несуміжний клас.

Це дозволяє використовувати історичні значення рейтингу для прогнозування результатів фондів у майбутньому.

Проаналізовано динаміку розвитку ринку пенсійного забезпечення в цілому та встановлено не достатньо високий його рівень (з огляду на середній рівень оцінок НПФ) та відсутність виражених лідерів на ринку, що може негативно вплинути на темпи розвитку ринку в майбутньому.

Література: 1. Рудак С. М. Напрями підвищення довіри населення до діяльності недержавних пенсійних фондів / С. М. Рудак // Формування системи довіри та захисту прав споживачів фінансових послуг : [монографія] / [Внукова Н. М., Медведєва І. Б., Андрійченко Ж. О. та ін.]. – Х. : АДВА, 2010. – 188 с. 2. Рудак С. М. Теоретичні підходи до оцінки ліквідності НПФ / С. М. Рудак // Регіональна економіка. – 2010. – № 2 (56). – С. 79–85. 3. Рудак С. М. Оцінка платоспроможності НПФ / С. М. Рудак // Культура народів Причорномор'я. – 2010. – № 186. – С. 146–149. 4. Рудак С. М. Оцінка ефективності діяльності компаній з управління активами / С. М. Рудак // Управління розвитком ринків фінансових послуг : [монографія] / [за ред. Внукової Н. М.]. – Х. : АДВА, 2009. 5. Пономаренко В. С. Багатовимірний аналіз соціально-економічних систем : [навчальний посібник] / В. С. Пономаренко, Л. М. Малярєць. – Х. : ХНЕУ, 2009. – 384 с. 6. Risk-based supervision of pension funds: emerging practices and challenges [Electronic resource] / [Greg Brunner, Richard Hinz, Roberto Rocha]. – Washington, D.C. : The World Bank, 2008. – 238 p. – Access mode: <http://issuu.com/world.bank.publications>. 7. Офіційний сайт Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.dfr.gov.ua. 8. Рудак С. М. Побудова критеріїв оцінки фінансових показників / С. М. Рудак // 36. тез доповідей VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції [«Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України»], (м. Суми, 28–29 жовтня 2010 р.) : [у 2 т.]. – Суми : ДВНЗ «УАБС НБУ», 2010. – Т. 1. – С. 157–159. 9. Офіційний сайт Української асоціації інвестиційного бізнесу. – Режим доступу : www.uaib.com.ua. 10. Офіційний сайт Української біржі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ux.ua. 11. Офіційний сайт Національного Банку України. – Режим доступу : www.nbu.gov.ua. 12. Клебанова Т. С. Методи прогнозування / Т. С. Клебанова, В. В. Иванов, Н. А. Дубровина. – Х. : ХГЭУ, 2002. – 372 с. 13. Лікарчук І. Оцінювання результатів ЗНО–2008 з шкалою [100...200] балів / І. Лікарчук, С. Раков, А. Забулоніс // Вісник ТІМО. – 2008. – №5. – С. 4–7. 14. Дубров А. М. Многомерные статистические методы / А. М. Дубров, В. С. Мхитарян, Л. И. Трошин. – М. : Финансы и статистика, 2003. – 350 с.

Рецензент
докт. екон. наук,
доцент Пилипенко А. А.

Стаття надійшла до редакції
26.05.2011 р.

УДК 005.966

Небилиця О. А.

КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ ЯК ФУНКЦІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розкрито сутність понять "управління кар'єрним зростанням" та "система". Обґрунтовано процес управління кар'єрним зростанням з позиції кібернетичного підходу.

Аннотация. Раскрыта сущность понятий "управление карьерным ростом" и "система". Обоснован процесс управления карьерным ростом с позиции кибернетического подхода.

Annotation. The essence of concepts "of career development" and "system" are revealed. There have been grounded to manage career growth position with cybernetic approach.

Ключові слова: персонал, кар'єрне зростання, система, управління, кібернетичний підхід.

Формування ринкової філософії господарювання викликає необхідність виділення управління кар'єрним зростанням як особливу, самостійну функцію персонального менеджменту. Виділення функції управління кар'єрним зростанням персоналу – тенденція досить нова для українського менеджменту і її актуальність обумовлена дією ряду чинників.

По-перше, сучасні макроекономічні процеси, такі, як зміна форм власності, економічна та інвестиційна криза, посилення світових інтеграційних процесів, розвиток міжнародних господарських зв'язків, структурні зрушення в економіці та інші, ведуть до скорочення сукупного попиту на робочу силу, зміни професійно-кваліфікаційної структури сукупної робочої сили, підвищення вимог до конкурентоспроможності працівників.

По-друге, істотним чинником, що визначає потребу в управлінні кар'єрним зростанням персоналу на сучасних підприємствах, є динаміка зовнішнього середовища. Жорстка ринкова конкуренція, законодавче регулювання кадрової роботи з боку держави у вигляді встановлення рівних можливостей при виборі професії, форми професійної підготовки, місця роботи орієнтують працедавця на пошук для кожного працівника такого робочого місця, де останній своєю працею створив би споживчу вартість, що володіє більшою міною вартістю, ніж вартість його праці.

По-третє, дія внутрішніх чинників, таких, як зростаюча складність виробничої діяльності підприємств, розвиток техніки і технології, зміни у стратегії розвитку підприємства, створення нової інформаційної технології, підвищення витрат на робочу силу у вартості продукції і послуг, змушує роботодавців піклуватися про забезпечення постійної відповідності рівня професійної компетентності працівників вимогам ринку, що розвивається.