#

# Тема: "Состояние и пути совершенствования кадровой политики на примере УПФР по Колпинскому району"

# Оглавление

Введение

Глава 1. Пенсионный фонд Российской Федерации: его становление и задачи деятельности

1.1 Мировой опыт и история пенсионного обеспечения в России

1.2 Пенсионный фонд в системе социального обеспечения в России

1.3 Социально-экономические проблемы обеспечения устойчивости пенсионной системы в условиях пенсионной реформы

Глава 2. Управление Пенсионного фонда РФ по Колпинскому району

2.1 Деятельность Управления Пенсионного Фонда РФ по Колпинскому району

2.2 Стратегия развития Управления Пенсионного Фонда РФ по Колпинскому району

2.3 Системный подход к Управлению Пенсионного Фонда Колпинского района

Глава 3. Анализ состояния и пути совершенствования кадровой политики Управления ПФР по Колпинскому району

3.1 Кадровая политика – важное направление в деятельности ПФР

3.2 Приоритетные направления и формы работы с персоналом в УПФР Колпинского района

3.2.1 Подбор, отбор и расстановка кадров

3.2.2 Развитие системы адаптации и наставничества молодых специалистов

3.2.3 Периодическая оценка и аттестация сотрудников, формирование и развитие резерва кадров

3.2.4 Развитие организации через развитие сотрудников

3.2.5 Психологическое сопровождение профессиональной деятельности сотрудников

3.3 Совершенствование кадровой политики УПФР по Колпинскому району

Заключение

Список использованной литературы

Приложение

# Введение

**Актуальность**. Глубинные качественные изменения, происходящие в Российской Федерации, затронули все сферы жизнедеятельности российского общества и государства. В связи с этим возникла объективная необходимость пересмотра укоренившихся представлений о деятельности существующих социальных институтов, их финансовых источников и рационального использования имеющихся средств.

Наиболее важным для членов общества направлением преобразований социальной политики государства является реформирование пенсионной системы, затрагивающей интересы нескольких поколений на протяжении длительного времени.

Негативные демографические изменения заставляют искать новые подходы в решении задач, связанных с материальным обеспечением нетрудоспособных при наступлении старости, инвалидности, по случаю потери кормильца.

Пенсионная система и механизм управления ее финансами требуют изменений, адекватных современным экономическим, социальным и демографическим условиям с учетом передового мирового опыта, накопленного финансовой наукой. Это вызывает необходимость глубокого научного анализа проблем, связанных с реализацией пенсионной реформы, ее последствиями, функционированием пенсионной системы и, главное, деятельностью пенсионного фонда государства.

Пенсионный фонд, выступая структурным элементом системы пенсионного обеспечения, служит механизмом социальной защиты работающих граждан и играет важную роль в мобилизации и эффективном использовании сбережений населения.

Пенсионный фонд имеет огромное влияние на экономику страны, так как главной целью его является – обеспечить заработанный человеком уровень жизненных благ путем перераспределения средств во времени и в пространстве – где бы человек ни жил, он своим трудом и прошлыми социальными отчислениями гарантирует себе определенный прожиточный уровень в будущем.

Пенсионный фонд своими средствами обеспечивает выплату ежемесячных пособий, пенсий людям которые в силу определенных обстоятельств не могут обеспечить свое проживание, в том числе пенсионеров. Так, средства расходуются на выплаты государственных пенсий, пенсий инвалидам, венным, компенсации пенсионерам, пособий для детей в возрасте от 1,5 до 6 лет и на многие другие социальные цели. Таким образом, определяется его важное социальное значение.

Для рядового гражданина страны процедура макроэкономического планирования и формирования сбалансированного бюджета кажется весьма далекой от его повседневных нужд и забот. А между тем вся текущая жизнь любого сколь-нибудь серьезного финансового учреждения, а тем более столь сложного и социально значимого, как Пенсионный фонд РФ, непосредственно зависит от того, насколько экономически обосновано и правильно были определены соответствующие бюджетный параметры.

Пенсионный фонд РФ должен обеспечивать сбор страховых взносов, необходимых для финансирования выплат государственных пенсий, полнее используя в этих целях данные ему права, так как начиная с 1995 года доходов Пенсионного фонда от страховых взносов не хватает для обеспечения его расходов и для выплаты пенсий требуются дотации из федерального бюджета. Выплачиваемые пенсионные пособия все меньше отвечают своему социально-экономическому значению – обеспечивать достойный уровень жизни людям не имеющим трудовых доходов. Таким образом, можно сделать вывод, что выполнение социальных целей государства является основной задачей Пенсионного фонда РФ, и что такая задача только ему под силу, так как бюджет Российской Федерации не справляется даже с собственными задачами и переложение такой задачи на его плечи оказалось бы непосильной ношей для него.

В структуре Пенсионного фонда - 7 Управлений в Федеральных округах Российской Федерации, 81 Отделение Пенсионного фонда в субъектах РФ, а также ОПФР в г. Байконур (Казахстан), а также свыше 2 500 территориальных управлений во всех регионах страны.

Немаловажная роль в функционировании и деятельность отделений Пенсионного Фонда отводится кадрам. Сегодня коллектив органов Пенсионного фонда Российской Федерации – это единая, слаженная и профессиональная команда, трудовую деятельность в которой осуществляют более 133 тыс. компетентных специалистов по профильным специальностям, таким как юриспруденция, экономика, бухгалтерский учет, государственное и муниципальное управление, современные информационные технологии.

На передний план кадрового менеджмента сегодня выходят такие функции, как перспективное планирование и прогнозирование, переход на упреждающие и активные составляющие в кадровой работе, организационная интеграция путем включения руководителей всех уровней в кадровый менеджмент, внедрение новых технологий в работе с персоналом (оценка исполнительской деятельности, дистанционное обучение и т.д.), так как, чтобы выполнять сложные задачи завтра, нужно соответствовать повышенным требованиям уже сейчас.

**Теоретическая значимость** работы проявляется в анализе теоретико-методологических основ формирования кадровой политики Отделения Пенсионного Фонда.

**Практическая значимость** заключается в разработке рекомендаций по совершенствованию кадровой политики УПФР по Колпинскому району.

**Предмет исследования** – элементы кадровой политики организации.

**Объект исследования** – Управление Пенсионного Фонда России по Колпинскому району.

**Цель** дипломной работы заключается в анализе формирования кадровой политики в организации и разработке рекомендаций по её совершенствованию.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи**:

1. Изучить становление и задачи деятельности Пенсионного фонда Российской Федерации.
2. Рассмотреть деятельность Управления Пенсионного Фонда РФ по Колпинскому району;
3. Раскрыть особенности системного подхода к Управлению Пенсионного Фонда Колпинского района;
4. Проанализировать кадровую политику в деятельности УПФР Колпинского района;
5. Выявить существующие проблемы по формированию кадровой политики и разработать комплекс мер по их устранению.

**Степень разработанности** проблемы: исследуемая тема была рассмотрена в работах следующих ученых: Одегов Ю.Г., Весенин В.Р., Маслов Е.В., Митин А.Н. и другие.

**Структура** дипломной работы состоит из введения, трех глав, заключения и списка используемой литературы и приложения.

Во введении определены актуальность исследования, сформированы цель и задачи работы, определены объект и предмет исследования. В первой главе дипломного исследования рассмотрены вопросы деятельности Пенсионного фонда Российской Федерации. Во второй главе работы выполнен анализ деятельности Управления Пенсионного фонда РФ по Колпинскому району. В третьей главе работы проведен анализ существующей кадровой политики в УПФР и даны конкретные предложения по совершенствованию кадровой политики организации. В заключении сделаны обобщающие выводы. В приложении приведена анкета работника по социологическому исследованию.

В дипломной работе были использованы методы экономического и социологического анализа.

# Глава 1. Пенсионный фонд Российской Федерации: его становление и задачи деятельности

##

## 1.1 Мировой опыт и история пенсионного обеспечения в России

История пенсий уходит корнями в глубину веков. Первоначально назначение пенсий имело характер награды или привилегии; подразумевалось, что человек, получающий пенсию, отмечен особым расположением за заслуги. Ю. Цезарь ввел систему военных пенсий в Риме. Формой защиты от возможных рисков, таких как угроза безработицы, рост заболеваемости, преждевременное старение, явилось частное страхование, организация страховых больничных касс взаимопомощи, союзы и ассоциации. Первая солидарная система обязательного пенсионного обеспечения была введена Отто фон Бисмарком более 100 лет тому назад. Идея солидарной системы сначала распространилась в Европе, а со временем на американском и других континентах. Поэтому немецкую систему считают прототипом солидарной системы пенсионного обеспечения. Солидарная система пенсионного обеспечения опирается на принцип солидарности поколений, когда работники (или их работодатели) выплачивают часть зарплаты на финансирование социальных программ, которые обеспечивают доход для пенсионеров в обмен на обещание правительства о гарантированном доходе этим работникам при выходе на пенсию. В 1896 г. принято Германское гражданское уложение, где впервые в европейской практике утвердились принципы социальной справедливости и вводилось повсеместное рабочее страхование. Характерная черта немецкого подхода состояла в том, что социальное страхование было принудительно-обязательным и основанным на взносах. И работники, и работодатели вносили средства на его финансирование. Стали формироваться пенсионные фонды. Позднее фонды стали появляться в других странах Европы. Часть из них основывалась на обязательных взносах. В Дании и Новой Зеландии система пенсионирования ориентировалась на ликвидацию бедности. Она финансировалась за счет общих налоговых доходов.

Часть из них основывалась на обязательных взносах. В последующие годы большинство западно-европейских стран сформировали системы пенсионного страхования, ориентированные на германскую модель, а англосаксонские страны шли по пути Дании и Новой Зеландии. Германская была ориентирована на сохранение социального статуса работающего после выхода на пенсию. Датская - на ограничение бедности. В то же время ряд стран юго-восточной Азии и Африки ввели накопительные системы пенсионного обеспечения, которые опираются на принцип накопления работником своих пенсионных сбережений на протяжении трудового периода. В Венгрии уменьшены размеры солидарного уровня, но сохранена формула с обозначенным доходом, внедрен новый обязательный негосударственный второй уровень, на который выплачиваются 8% отчислений с фонда заработной платы, и усовершенствовано регулирование третьего уровня добровольных пенсионных фондов. На протяжении 70-х годов, в 1980 году в Чили была осуществлена реформа, направленная на преобразование солидарной системы пенсионного обеспечения в накопительную. Для обеспечения управления взносами в негосударственных пенсионных фондах было разрешено создавать компании для управления частными пенсионными активами.

В Польше действовала солидарная система, финансированная 45% налогом на зарплату, что обеспечивало пенсионные расходы на основании формулы перераспределения. После реформы была внедрена многоуровневая система, которая предусматривает 9% отчислений из заработной платы на индивидуальные пенсионные счета и передачу части налога в новую солидарную систему. Она опирается на "условно определенный капитал". В новой солидарной системе вкладчики будут накапливать "виртуальный капитал", который обусловит их право на получение пенсии в солидарной системе относительно сделанных ими взносов. В Румынии запланирована программа реформ, предусматривающая внедрения частных пенсионных фондов, в которые должно перечисляться 10% заработной платы. В Чешской республике 50% населения задействованы в системе добровольных пенсионных отчислений. В Латвии также уже осуществлена реформа, которая предусматривает введение небольшого накопительного уровня.

Система социального страхования в США зародилась в виде агентств, организованных и финансировавшихся в каждом штате местными властями. В 20-х годах в отдельных штатах возникли системы частного страхования, к началу 30-х гг. они существовали в 28 штатах. Ф. Рузвельт одобрял создание системы пенсионного страхования, основанной на взносах, потому, что стремился обеспечить ее устойчивую долгосрочную политическую поддержку. Сегодня порядка 90% пенсионеров в Америке получают государственную пенсию. У британцев взносы в пенсионный фонд составляют со стороны работника 10%. Соединенное Королевство гарантирует своим гражданам минимальную пенсию и не принуждает их делать взносы в пенсионный фонд. Также можно открыть счет в негосударственном пенсионном фонде. В Японии пенсионная реформа была проведена в 1985 году, ее главным итогом стало введение базовых пенсий. Сейчас пенсионная система Японии имеет два основных уровня. Первый - базовые пенсии, второй - государственные и профессиональные.

Основы современной системы пенсионного обеспечения во Франции были заложены после Второй мировой войны. В первые 40 лет своего существования, система совершенствовалась в сторону распространения социальной защиты на все слои населения и повышения уровня выплачиваемых пособий. С конца 80-х годов, после резкого снижения темпов роста экономики, правительство заговорило о необходимости реформировать дорогостоящую на его взгляд систему.

После нескольких более менее успешных попыток, последняя крупная реформа существующей системы пенсионного обеспечения была проведена в середине 2003 года (закон Фийона). Она была направлена на постепенное выравнивание и ужесточение требований, предъявляемых при выходе на пенсию к работникам различных секторов.

Так в настоящее время официальный минимальный возраст для выхода на пенсию составляет 60 лет, однако по закону Фийона для получения полной пенсии необходимо иметь общий трудовой стаж не менее 160 кварталов (40 лет). Если трудового стажа не достаточно, то размер пенсии уменьшается на 1,25% за недостающий квартал стажа или количества лет, недостающих до 65 (выбирается наименьшее значение недостающих кварталов). Этот "штрафной коэффициент" не может превышать 25%. В 65 лет получение полной трудовой пенсии возможно вне зависимости от продолжительности трудового стажа. Новый закон предусматривает также надбавку при продолжении трудовой деятельности после достижения 160 кварталов стажа или 65 лет в размере 3% за каждый год работы в пределах 15%.

Закон также окончательно зафиксировал принцип индексации пенсии не по уровню роста средней заработной платы, а по темпам роста цен, которые, не учитывая темпов роста производительности труда, отстают от первых.

По своей сути пенсионная система Франции является распределительной, то есть выплаты пенсионерам производятся из доходов, формируемых за счет взносов активного населения. Она состоит из значительного числа режимов и является достаточно сложной: в среднем, пенсионер получает пенсии из трех касс, а в случает многопрофильной карьеры их число может легко превысить пять. Управление режимами осуществляется на паритетных началах "социальными партнерами", то есть представителями профсоюзов или ассоциаций как работников, так и работодателей, под контролем государства. Участие в базовом и дополнительном страховании является обязательным, пенсионные взносы распределены между наемным работником и работодателем.

Многообразие режимов позволяет охватить практически все категории работающего населения с учетом их пожеланий в области пенсионного обеспечения. Так, совокупный уровень замещения трудовых доходов наемных работников (как в частном, так и в госсекторе) достаточно высок: в среднем первая пенсия составляет 55% - 70% последней заработной платы без учета разницы в налогообложении; учет этой разницы увеличивает коэффициент замещения приблизительно на 10 пунктов. Заметим, что чем уровень заработной платы ниже, тем выше коэффициент замещения, что связанно с ограничением размера заработной платы, с которой платятся пенсионные взносы.

Инвалиды, участники войны, бывшие узники концлагерей могут выйти на пенсию в 60 лет вне зависимости от трудового стажа с правом получения полной пенсии. Для людей, рано начавших работать, предусмотрена возможность выхода на пенсию с 56 лет, но также при условии значительного трудового стажа (168 кварталов для начавших работать в 16 лет).

Центральными организациями по профессиональным пенсиям являются два полу-государственных-полу-частных пенсионных плана, покрывающих более половины населения Франции и находящихся на стыке 1 Pillar и 2 Pillar: AGIRC (Association Generale des Institution de Retraite des Cadres) и ARRCO (Association des Regimes de Retraite Complementaires).

Пенсионная система Великобритании - одна из старейших систем социального страхования в мире (с 1908 года) и одна из самых сложных по организации, регулированию и набору возможностей, предоставленных будущим пенсионерам. Два раза (по итогам доклада комиссии лорда Уильяма Бевериджа в 1944 году и реформ 1982-86 гг.) система подвергалась глобальной перестройке. Тип модели системы назван "англо-саксонским" (иногда такие системы называют системами Бевериджа).

В британской системе, пенсионеры могут получать выплаты из трех источников: базовой социальной пенсии и трудовой пенсии ("второй" государственной, зависящей от заработка и стажа) из национальной страховой схемы, профессиональной пенсионной схемы и добровольных накоплений.

Основным элементом Базового уровня является базовая государственная пенсия (Basic State Pension, BSP). Ее получают мужчины старше 65 лет и женщины старше 60 лет, выплачивавшие необходимое число лет страховые взносы. Если доход работника выше установленной величины, он выплачивает эти взносы и таким образом зарабатывает специальный страховой стаж. В зависимости от этого стажа и определяется размер базовой пенсии. Базовая пенсия не может быть выше определенного уровня. Долгое время размер базовой государственной пенсии индексировался в соответствии с ростом цен, что привело к уменьшению ее доли в совокупных пенсионных выплатах.

Второй обязательный уровень также является распределительным и финансируется за счет взносов работника. В отличие от пенсии, выплачиваемой на базовом уровне, здесь существует прямая связь между размером пенсии и размером уплачиваемых взносов.

По умолчанию (при отсутствии выраженных предпочтений) второй уровень обеспечивается государственной пенсионной программой, предусматривающей выплаты, пропорциональные заработкам. Работник, не желающий участвовать в государственной пенсионной программе, может выйти из нее, однако в этом случае он обязан участвовать в какой-либо схеме дополнительного пенсионного обеспечения.

Государственная пенсионная программа (State Earnings Related Pension Scheme, SERPS) была создана для того, чтобы обеспечить пенсию, привязанную к заработку, тем, кто не участвовал в профессиональных пенсионных системах. Начиная с 2002 года эта пенсионная программа постепенно заменяется программой "вторая государственная пенсия" (State Second Pension, S2P), которая должна обеспечить достойный уровень пенсий для лиц с малым доходом и инвалидов. В среднем коэффициент замещения, обеспечиваемый обязательными пенсионными схемами, составляет 47,6%.

Также в Великобритании существует множество различных способов накопления частных пенсий. Наибольшее распространение получили профессиональные пенсионные системы. Работники заключают коллективный договор с работодателем, на основании которого он отчисляет взносы на пенсионное обеспечение и формирует пенсионные выплаты. Большинство профессиональных пенсий используют механизм установленных выплат, т. е. размер выплат соответствует определенной доле последней заработной платы. Но также используются схемы с установленным размером взносов — в них уровень пособий становится известным только при фактическом оформлении пенсии и зависит от размера взносов, инвестиционного дохода, возраста выхода на пенсию и т. д.

Дополнительное пенсионное обеспечение существенно дифференцирует пенсии: суммарный коэффициент замещения по обязательной и добровольной схемам для самых богатых пенсионеров составляет 87%, а для самых бедных — лишь 21%.

Государственная пенсионная схема администрируется Пенсионной службой Pension Service (TPS), созданная и работающая под эгидой правительственного Департамента по работе и пенсиям.

За сбор взносов отвечает HM Revenue & Customs. The Pensions Regulator контролирует профессиональные пенсионные схемы.

Нидерланды имеют одну из самых развитых систем пенсионного обеспечения в Европе. Официальной датой ее рождения можно считать 1919 год, когда в стране впервые были сформированы базовые принципы государственной пенсионной системы.

В настоящее время в стране сформировалась и успешно действует в течение десятилетий трехуровневая пенсионная система - государственное пенсионное обеспечение, являющееся базовым (пенсии AOW и ANW), профессиональное пенсионное обеспечение, которое носит обязательный характер, и индивидуальное пенсионное обеспечение. При этом профессиональные пенсии охватывают более 90% населения и обеспечивают примерно 30% от общего размера пенсии голландского пенсионера.

Пенсионный возраст в Голландии составляет 65 лет, причем как для мужчин, так и для женщин. По достижении этого возраста любой гражданин приобретает право на получение базовой государственной пенсии. Размер этой пенсии, не зависит ни от продолжительности трудового стажа, ни от суммы уплаченных в государственный пенсионный фонд в течение всего периода трудовой деятельности взносов. В итоге на государственную пенсию в Голландии может рассчитывать любой гражданин страны, достигший пенсионного возраста, даже домохозяйка. Такой единообразный подход позволяет охватить пенсионным обеспечением всех пенсионеров страны. Дифференциация размеров государственных пенсий осуществляется лишь по одному признаку: одинокие пенсионеры получают более высокие пенсии по сравнению с супружескими парами. Например, если выплаты одинокому пенсионеру составляют около 70% от заработной платы, которую он получал в течение трудовой деятельности, то каждый из супругов может рассчитывать только лишь на 50%.

Фундамент профессиональных пенсионных систем - отраслевые пенсионные фонды. Таких фондов в Голландии насчитывается несколько сотен. Среди наиболее известных и крупных отраслевых фондов - пенсионный фонд государственного сектора ABP и пенсионный фонд металлургической промышленности BPMT.

Пенсионный фонд в Голландии является самостоятельной экономической единицей, осуществляющей свою деятельность независимо от компаний – плательщиков пенсионных взносов. Как правило, свои средства фонды инвестируют или в государственные ценные бумаги или в акции голландских компаний. Контроль за пенсионными фондами и страховыми компаниями возложен на страховое управление, куда каждый из фондов обязан предоставлять подробную информацию о выплате пособий и о своей инвестиционной деятельности. В обязанности страхового управления входит также и разработка дополнительных директив, касающихся масштабов финансирования и размеров активов фондов.

Участие в каком-либо отраслевом пенсионном фонде в Голландии является обязательным для всех экономических субъектов. Отказ от такого участия возможен только в том случае, если компания в состоянии создать свой пенсионный фонд, который смог бы выплачивать пособия, как минимум равные пособиям ведущего пенсионного фонда в данной отрасли.

В системе негосударственного пенсионного обеспечения действует ряд налоговых льгот: так, освобождены от налогов взносы в пенсионные фонды, а также инвестиционные доходы пенсионных фондов. Налогообложению подлежат лишь сами пенсии как один из видов дохода гражданина, однако ставка подоходного налога в этом случае невысока.

Пенсионные схемы AOW и ANW администрируются Sociale Verzekeringsbank (SVB). Пенсионные схемы по инвалидности WAJONG и WIA администрируются Social Insurance Institution (Uitvoering Werknemersverzekering UWV).

Швеция является родиной новой типологии пенсионных систем (1999 год), которую затем стали в той или иной степени реализовывать многие страны. Согласно ей пенсия состоит из трех частей: условно-накопительной, накопительной и гарантированной. Первая часть является распределительной (PAYG, т. е. Pay as You Go). Ее размер прямо зависит от заработной платы работника, и формируется она из взносов, составляющих 16% заработной платы. Из этих взносов складываются условные накопления, т. е. накапливаются не живые деньги, а обязательства. Условные накопления индексируются с учетом темпов роста заработной платы и демографической ситуации в стране. Размер пенсии определяется на основании условных накоплений и ожидаемой продолжительности жизни. Формулы индексации накоплений и определения назначаемой пенсии делают систему условно-накопительной пенсии саморегулирующейся, приспосабливающейся к изменениям демографической и макроэкономической ситуации в стране. Возраст, после которого разрешена выплата этой пенсии - 61 год, но ее можно оформлять и позже.

Размер накопительной пенсии как и величина условно-накопительной пенсии, зависит от заработной платы работника, отчисляющего 2,5% заработной платы на индивидуальный пенсионный счет. Отличие от предыдущего компонента заключается в том, что на счетах размещаются реальные деньги, которыми управляют пенсионные фонды, инвестируя их с использованием рыночных механизмов. Работник имеет возможность выбрать частный пенсионный фонд или даже несколько фондов, где он размещает свои накопления.

На инвестиционную деятельность фондов в Швеции наложены значительные ограничения. За пенсионными фондами следит министерство финансов страны, которое проводит ежегодную финансовую проверку и затем отчитывается о работе фондов перед национальным парламентом. Стоит отметить, что в Швеции сейчас имеется более 500 пенсионных фондов, и это серьезно осложняет выбор, перед которым стоит работник.

Выплата накопительной пенсии также может начинаться после того, как работнику исполнится 61 год.

Гарантированная пенсия выплачивается тем гражданам, которые получают слишком маленькую условно-накопительную и накопительную пенсию или вовсе их не получают. Гарантированная пенсия финансируется из государственного бюджета и начинает выплачиваться по достижении 65 лет. В полном размере она устанавливается тем людям, которые прожили в стране 40 лет после того, как достигли 25-летнего возраста. За каждый недостающий год размер гарантированной пенсии уменьшается на 1/40.

В среднем коэффициент замещения, обеспечиваемый обязательными пенсионными схемами, составляет 68,2%.

Широкое распространение в Швеции получили добровольные профессиональные пенсионные системы, регулируемые коллективным договором между работником и работодателем. Они охватывают около 90% работников и обеспечивают дополнительную пенсию, составляющую в среднем 10% "последней заработной платы".

Все большую популярность приобретают также индивидуальные добровольные накопительные пенсионные схемы.

Мировой опыт показывает, что государственное управление активами пенсионных фондов не сокращает риск и не улучшает доходность вложений "денег на старость". Государство использует пенсионные резервы для покрытия бюджетного дефицита и инфляции. Поэтому, к концу XIX века общество наиболее развитых стран мира пришло к реформе - системе обязательного пенсионного обеспечения. Основное содержание реформы - переход от перераспределительной к накопительной системе пенсионного обеспечения, способной генерировать средства для пенсионных выплат за счет инвестиционного дохода. Естественно, что накопительные механизмы не вытеснили перераспределительные, и сегодня во всем мире превалируют комбинированные системы.

Государственная система пенсионного обеспечения в нашей стране имеет необычную историю развития. Еще в древние времена в России появилось обеспечение "служивых" людей в случае их ранения или увечья и при наступлении старости. Князья и воеводы славянских дружин заботились не только о пропитании своих подчиненных, их обмундировании, оснащении оружием, но и о приюте в пожилом возрасте. Постепенно забота о раненных ставится на все более прочную законодательную систему.

В 1663 г. Алексей Михайлович принял указ о назначении раненным "лечебных" денежных выплат с учетом тяжести полученных ранений. Это представляло собой начальную форму пенсий по инвалидности. Распространенной формой социальной поддержки военных, ушедших со службы по ранению, являлось предоставление "прожиточного поместья" или "прибавки" к поместьям. Московским дворянам и боярским детям других городов "жаловались" земельные поместья.

В петровские времена внимание к увечным, раненным и престарелым воинам усилилось. Их стремились "пристроить" так, чтобы они имели источник существования. Законодательные акты Петра I содержали в себе обязательство государства оказывать помощь раненным и инвалидам за счет государственного бюджета. Петр I включил выслугу лет на военной службе в перечень оснований для назначения офицерам, ушедшим в отставку, жалования от государства. В послепетровские времена такие традиции продолжались и развивались. Екатерина II определила денежное содержание из государственной казны отставников военной службы. С 1799 г. право на пенсию вдов не ограничивалось возрастом, а детям - сиротам стали выплачивать до их совершеннолетия. Размеры пенсий также были увеличены.

В 1866 г. Александр II ввел вычеты из жалования судебных чинов для создания кассы. Во второй половине XIX в. началось развитие пенсионных систем на страховых началах. В 1888 г. вошел в силу закон, обязывающий владельцев частных железных дорог создавать пенсионные кассы для выдачи пособий по болезни и уходе с работы по инвалидности. Этот закон вводил особую ответственность работодателей. В середине XIX в. частные промышленные, горнодобывающие и железнодорожные предприятия создавали вспомогательные кассы. Из них выплачивались средства в случае получения увечья и профессиональной болезни. Позже образовались пенсионные кассы. Их финансовую основу составляли фиксированные отчисления от заработной платы работника. Пенсионные кассы подразделялись на эмиральные (пособие), которые организовывались только на государственных предприятиях, и страховые, они создавались как на государственных, так и на частных предприятиях. Здесь финансы образовываются из заработной платы служащих и из отчислений казны. Все поступающие средства аккумулируются на персональных счетах работников. Так начала развиваться накопительная пенсионная система.

Однако радикальные преобразования стали осуществляться лишь после победы Октябрьской социалистической революции. В 1917 г. было постановление "О выдаче процентных надбавок и к пенсиям военно-увечных". В 1918 "Об утверждении Положения о социальном обеспечении трудящихся".

В 1924 г. было введено пенсионное обеспечение за выслугу лет для научных работников и преподавателей рабфаков. При социальном стаже не менее 10 лет и достижении пенсии по старости. А в 1925 г. установлены пенсии за выслугу лет для учителей городских и сельских школ. Размеры пенсий зависели от размера среднемесячного заработка, условий труда, состава семьи.

В начале 20-х гг. система государственного пенсионного обеспечения была заменена на систему государственного пенсионного страхования, основанную на солидарно-распределительных принципах. Работодатели - предприятия, учреждения, организации - отчисляли 28%, а работодатели - колхозы, совхозы - 20,6%. Однако, экономическая необоснованность пенсионной системы не позволила адаптироваться ей к рыночным отношениям. К середине 90-х существовавшая пенсионная система исчерпала свои возможности. Последующая пенсионная реформа направлена на изменение распределительной системы начисления и достижение долгосрочной финансовой сбалансированности пенсионной системы, а также на формирование стабильного источника доходов. В нашем обществе традиционно сложилось, что заботу о старшем поколении осуществляет семья. Сегодня, когда мир живет в стремительном ритме, в условиях рынка и урбанизации межличностные связи и общественные отношения отходят на второй план. Молодым не хватает времени думать о пожилых родственниках. Часть такой заботы возлагается на государство и общественные системы. Государство обеспечивает законодательную базу для контроля и гарантии сохранности средств.

Государственное пенсионное страхование в России зародилось значительно позднее, чем в большинстве развитых стран,- в начале ХХ века и не получило широкого распространения. После Октябрьской революции государственное пенсионное страхование, по сути, было отменено.Действовавшая в СССР система пенсионного обеспечения функционировала в рамках общей системы социального обеспечения охватывала не только выплату пенсий, но и различные формы социального, медицинского, санаторно-курортного обслуживания трудящихся. Действующая пенсионная система до 1990 года получила название государственного пенсионного обеспечения. Выплата пенсий производилась за счет бюджета государства, но со вступлением страны в рыночные отношения, обусловленные началом перестройки создались экономические условия, когда государство не могло нести в полной мере ответственность за пенсионное обеспечение граждан. Зависимость расчета пенсии от общего трудового стажа и от заработка потенциального пенсионера при существующем на тот момент пенсионном законодательстве не покрывало назначенную пенсию собираемыми налогами. Сложившаяся солидарно-распределительная система, при которой нынешние пенсионеры получали пенсию за счет уплачиваемых работающими гражданами налогов подтолкнула к активизации законодательных инициатив по созданию системы пенсионного страхования, включающую в себя обеспечение граждан при достижении определенного возраста обязательным государственным пенсионным обеспечением через территориальные органы Пенсионного фонда РФ (ПФР), а также дополнительного пенсионного обеспечения при добровольном пенсионном страховании в негосударственных пенсионных фондах (НПФ).

##

## 1.2 Пенсионный фонд в системе социального обеспечения в России

Социальная политика объективно является наиболее значимой сферой интересов современного общества и важнейшей частью деятельности любого государства. На всем протяжении истории человечества в деятельности государства реализовывались разные варианты социальной политики, которые основывались на сформированных религией, моралью и традициями представлениях о долге, справедливости, взаимоотношениях государства и общества.

Выбор определений социальной политики и в зарубежной и отечественной науке достаточно большой. Обращает на себя внимание тот факт, что большинство зарубежных ученых исходят индивидуального начала в социальной политике, кроме того, рассматривают ее как безусловную функцию общества, а не государства. Характерное определение: "Социальная политика – деятельность и принцип общества, формирующие способ, при помощи которого оно вмешивается и регулирует отношения между индивидами, группами, общинами, социальными учреждениями. Эти принципы и действия являются результатом обычаев и ценностей общества и в большой степени определяют распределение ресурсов и уровень благосостояния людей".

Российские исследователи первое место в социальной политике отводят государству, а обществу (в лице общественных организаций и институтов) – второе. "Социальная политика – это деятельность государства, других экономических субъектов, направленная на обеспечение достойных условий жизни и труда. Она выражает конечные цели и результативность социальной рыночной экономики".

Несмотря на серьезные отличия в понятийных представлениях, можно отметить следующее: во-первых, все авторы признают наличие социальной политики у современного государства; во-вторых, все более доминирующим становится представление о необходимости сознательного управления социальными процессами, важности разработки и реализации социальных технологий.

Одним из основных инструментов социальной политики, используемым обществом и государством для решения проблемы неравенства личных доходов людей, которое возникает не из-за разницы в производительности труда и эффективности производства, бесспорно, является социальное обеспечение (социальная защита). Социальное обеспечение, в свою очередь реализуется на уровне двух подсистем – социального страхования и социальной помощи, критериями разделения которых являются методы учета (неучета) социальных рисков, различия в источниках финансирования и способах организации.

Так, подсистема социального страхования традиционно рассматривается как особая организационно-правовая форма социальной защиты, действующая как автономный и самостоятельный механизм для аккумуляции денежных средств в целях компенсации или минимизации отдельных видов социальных рисков. Именно социальное страхование является основным и определяющим элементом системы социальной защиты в социальной рыночной экономике, а социальная помощь - вспомогательным, поскольку механизм социального страхования фактически строится на основополагающих принципах социальной рыночной экономики. В нем сочетаются рыночные свободы и государственное регулирование, поддерживается и развивается конкурентная среда, социальное партнерство, уровень развития которого зависит от характера и степени "зрелости" основных субъектов трудовых отношений.

Пенсионное обеспечение, являясь одной из форм (отраслей) социального страхования, через систему правовых, экономических и организационных мер, должно защищать работников от материальной необеспеченности вследствие наступления старости или утраты трудоспособности по ряду других причин (инвалидность, потеря кормильца) и для этого должно быть соответственно организовано.

Таким образом, государство, проводя определенную социальную политику, неизбежно сталкивается с проблемой организации системы пенсионного обеспечения, которая по функциям и способам организации должна соответствовать сложившимся национальным традициям, представлениям о социальной справедливости, целям, идеологии социальной защиты, модели экономики.

Пенсионный фонд Российской Федерации (ПФР) - крупнейшая и самая эффективная система оказания социальных услуг в РФ. В результате колоссальной ежедневной работы фонд обеспечивает своевременную выплату пенсии каждому гражданину России в полном соответствии с его пенсионными правами.

Пенсионный фонд Российской Федерации образован 22 декабря 1990 года постановлением Верховного Совета РСФСР №442-1 "Об организации Пенсионного фонда РСФСР" для государственного управления финансами пенсионного обеспечения России. Его создание позволило внедрить принципиально новый процесс финансирования и выплаты пенсий и пособий. Средства были выведены в самостоятельный бюджетный механизм и стали формироваться за счёт поступления обязательных страховых взносов. Положением о Пенсионном фонде России, утверждённом 27 декабря 1991 года, был определён целевой характер денежных средств Пенсионного фонда, и закреплен запрет на их изъятие из бюджета ПФР на другие цели.

В структуре Пенсионного фонда - 7 Управлений в Федеральных округах Российской Федерации, 81 Отделение Пенсионного фонда в субъектах РФ, а также ОПФР в г. Байконур (Казахстан), а также свыше 2 500 территориальных управлений во всех регионах страны. В системе ПФР трудится более 133 000 специалистов.

Пенсионный фонд осуществляет ряд социально значимых функций, в т.ч.:

* учет страховых средств, поступающих по обязательному пенсионному страхованию;
* назначение и выплата пенсий. Среди них трудовые пенсии (по старости, по инвалидности, по случаю потери кормильца), пенсии по государственному пенсионному обеспечению, пенсии военнослужащих и их семей, социальные пенсии, пенсии госслужащих. За счет средств Фонда получают пенсии 38,5 млн. российских пенсионеров;
* назначение и реализация социальных выплат отдельным категориям граждан: ветеранам, инвалидам, инвалидам вследствие военной травмы, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации и т.д.
* персонифицированный учет участников системы обязательного пенсионного страхования. В системе учитываются страховые пенсионные платежи почти 63 млн. россиян;
* взаимодействие с работодателями - плательщиками страховых пенсионных взносов. Информация о гражданах, застрахованных в пенсионной системе, поступает от 6,2 млн. юридических лиц;
* выдачу сертификатов на получение материнского (семейного) капитала;
* управление средствами пенсионной системы, в т.ч. накопительной частью трудовой пенсии, которое осуществляется через государственную управляющую компанию (Внешэкономбанк) и частные управляющие компании;
* реализацию Программы государственного софинансирования пенсии. По состоянию на август 2009 года в Программу вступили свыше 1 500 000 россиян.

Доходы Пенсионного фонда России в 2008 году выросли по сравнению с 2007 годом на 40,2 % и составили 2,73 трлн. рублей. Суммарный объем расходов в 2008 году составил 2,36 трлн. рублей.

В настоящее время трудовая пенсия по старости в России состоит из трех частей: базовой (гарантируется государством, и ее размер устанавливается законодательно в виде фиксированной суммы), страховой (дифференцированная часть, зависит от результатов труда конкретного человека) и накопительной (образуется только у граждан 1967 года рождения и моложе).

Изначально основной функцией Пенсионного фонда России был сбор страховых взносов на финансирование выплаты пенсий по старости, инвалидности и по случаю потери кормильца. Однако ещё в 1992 году в ряде регионов страны был начат эксперимент по созданию единых пенсионных служб (ЕПС), осуществляющих одновременно назначение и выплату государственных пенсий. Дальнейшим развитием этого процесса стал Указ Президента РФ от 27 сентября 2000 года № 1709 "О мерах по совершенствованию управления государственным пенсионным обеспечением в Российской Федерации". Он рекомендовал органам региональной власти заключить с Пенсионным фондом РФ соглашения о передаче территориальным органам ПФР полномочий по назначению и выплате пенсий, находящихся на тот момент у органов социальной защиты регионов.

В 1997 году вступил в силу федеральный закон "Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования" № 27-ФЗ. В соответствии с этим законом, основное значение для увеличения размера пенсии приобретал не общий трудовой стаж, а учтённый страховой стаж и размеры платежей, которые осуществлял в интересах работника его работодатель. В системе Пенсионного фонда был создан Информационный центр персонифицированного учёта для обеспечения оперативного взаимодействия со всеми территориальными отделениями ПФР и для ведения базы данных персонифицированного учёта центрального уровня.

В дальнейшем система страховых взносов была закреплена Федеральным законом от 15.12.2001 № 167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации", в соответствии с которым определен новый статус ПФР, как страховщика и государственного учреждения, а также урегулирован порядок уплаты страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, права и обязанности субъектов правоотношений по обязательному пенсионному страхованию.

Федеральный закон от 17.12.2001 № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" еще больше расширил функции ПФР и внес изменения в порядок возникновения и реализации прав граждан на трудовые пенсии. Так, в частности, размер трудовой пенсии теперь состоит из трех частей: базовой, страховой и накопительной. При этом базовая часть финансируется за счет средств федерального бюджета, страховая часть - за счет сумм страховых взносов, уплачиваемых страхователем за застрахованных лиц на финансирование страховой части трудовой пенсии, накопительная – за счет сумм страховых взносов, уплачиваемых страхователями за застрахованных лиц на накопительную часть трудовой пенсии и дохода от их инвестирования. Инвестирование средств пенсионных накоплений осуществляет Пенсионный фонд через управляющие компании, выбранные гражданами, или негосударственные пенсионные фонды.

Дополнительно к основной деятельности, с 2000 года Пенсионным фондом финансируются социальные программы в регионах РФ. В 2008 году на эти цели ПФР выделил 1 млрд. рублей, в 2009 – 1,2 млрд рублей.

С 2005 года на Пенсионный фонд также возложены функции по начислению гражданам ежемесячных денежных выплат и реализации их прав на получение государственной социальной помощи в виде набора социальных услуг. С этой целью ПФР создан и поддерживается в актуальном состоянии единый регистр федеральных льготников, производятся регулярные выплаты получателям социальных льгот.

С 2007 года на ПФР была возложена дополнительная задача – выдача сертификатов на материнский (семейный) капитал. Изначально предполагалось, что первые деньги на реализацию сертификата на МСК будут направлены не ранее 2010 года, поскольку соответствующий закон не предусматривает возможность распоряжения средствами МСК до достижения ребенком трехлетнего возраста. Однако в конце декабря 2008 года в связи с неблагоприятной экономической ситуацией в мире и в России, Правительство РФ разрешило гражданам с 1 января 2009 года направлять средства материнского (семейного) капитала на погашение жилищных кредитов, не дожидаясь, пока ребенку исполнится три года. В кратчайшие сроки органами ПФР была проведена вся необходимая организационная работа и практически сразу после новогодних праздников были приняты первые заявления от граждан на распоряжение средствами материнского (семейного) капитала.

В 2010 году Пенсионному фонду исполнится 20 лет. К юбилею ПФР подходит в качестве одной из крупнейших организаций в стране, тысячи сотрудников которой ежедневно работают над тем, чтобы пенсионная система при любых условиях функционировала стабильно, надежно, а гарантированные государством выплаты осуществлялись полностью и точно в срок.

Одно из дальнейших направлений работы ПФР - повышение качества обслуживания клиентов. Фонд будет стремиться к тому, чтобы любое взаимодействие с гражданами было результативным и комфортным. С этой целью уже сейчас вводятся в строй новые клиентские службы, постоянно проводится обучение персонала и повышение его квалификации, активно используется сеть Интернет для предоставления услуг или справочной информации.

##

## 1.3 Социально-экономические проблемы обеспечения устойчивости пенсионной системы в условиях пенсионной реформы

Анализ устойчивости пенсионной системы в России на долгосрочную перспективу становится особенно актуальным в ходе проводимой в стране налоговой реформы, основой которой является радикальное снижение единого социального налога с 35,6 до 26%, в том числе на обязательное пенсионное страхование 20%. В этих условиях особое значение приобретает обоснованный выбор факторов устойчивости пенсионной системы на основе комплексного экономического анализа всех последствий реализации пенсионной реформы. Снижение отчислений в пенсионную систему произведено за счет резкого уменьшения размера ЕСН, направляемого на финансирование базовой части трудовой пенсии.

Чтобы оценить последствия данных изменений для устойчивости пенсионной системы необходимо проанализировать факторы, от которых зависит ее развитие.

До настоящего времени в России низкий уровень пенсионного обеспечения был обусловлен неразвитостью страховых принципов. Так, в частности, средний размер трудовой пенсии в России едва достигает размера прожиточного минимума пенсионера. В чем заключаются причины низкого размера пенсий? В России соотношение численности застрахованных лиц (т.е. плательщиков пенсионных взносов), учитывающихся при расчете фонда оплаты труда, и численности населения, занятого в экономике, в 1990 году составляло 97,5%, в 1995 году – 90,8%, а в 2004 году – уже менее 75%. Это означает, что 25% населения, занятого в экономике России, перешли из категории наемных работников в категорию самозанятого населения, которое по действующему законодательству уплачивает обязательные взносы в "льготном" режиме.

В последующие годы ожидается рост доли самозанятого населения. В настоящее время платежи в пенсионную систему от самозанятого населения составляют менее 1,5% доходной части пенсионной системы. Необходимо повышать заинтересованность самозанятого населения в выплатах в пенсионную систему с одной стороны путем разъяснения зависимости будущей пенсии от размера пенсионных взносов, с другой стороны – путем предоставления возможности открывать персонифицированные пенсионные счета и уплачивать взносы в пенсионную систему в соответствующих учреждениях по месту жительства. В случае уплаты самозанятым населением взносов в пенсионную систему на уровне наемных работников средний размер трудовой пенсии мог бы увеличиться более, чем на 20%.

В России 24% пенсионеров относятся к льготным категориям, в том числе пенсионеры в связи с особыми условиями труда, работой на Крайнем Севере, за выслугу лет. Расходы на выплату пенсий льготным категориям граждан до наступления общеустановленного пенсионного возраста составляют более 10% всех расходов на трудовые пенсии. Размер выплат пенсий льготным категориям после достижения общеустановленного пенсионного возраста также не носит страхового характера.

В случае устранения всех вышеуказанных причин низких пенсий даже без изменения пенсионного возраста средний размер трудовой пенсии в России мог бы увеличиться более, чем на 30%.

Повышение пенсионного возраста – неизбежная мера поддержания уровня пенсионного обеспечения при уменьшении соотношения численности плательщиков и пенсионеров. Основная причина ухудшения демографической ситуации – снижение рождаемости. За последние пятьдесят лет коэффициент суммарной рождаемости в России упал с 2,9 до 1,2 ребенка на одну женщину – одно из наиболее низких значений этого показателя в мире. Согласно демографическим прогнозам, при сохранении нынешних условий к 2020 году в России соотношение пенсионеров и плательщиков достигнет 86,3%, в Германии 65,5%, во Франции 68,4%; в Швеции 58,1%; в Великобритании 46,8%.

В большинстве стран – бывших республиках Советского Союза – пенсионный возраст либо уже подняли (например, в Армении, Казахстане, Литве, Латвии и Азербайджане), либо планируют сделать это в ближайшее время (например, в Грузии, Молдове, Украине, Киргизии, Таджикистане).

Многие страны переживают процесс уравнивания пенсионных возрастов, например, в Австрии, Великобритании, Бельгии, Греции пенсионный возраст женщин поднимается до уровня пенсионного возраста мужчин и составит 65 лет. В настоящее время в России остаточная продолжительность жизни 55-летних женщин составляет 23 года, а 60-летних мужчин – 13,5 лет, разница составляет почти 10 лет. Анализ соотношения между мужчинами и женщинами в пенсионных возрастах показывает, что на одного мужчину приходится около двух женщин (1,77), а в экономически активных возрастах соотношение между мужчинами и женщинами имеет прямо противоположный показатель, на одну женщину приходится чуть больше одного мужчины (1,12).

В настоящее время на одного пенсионера-мужчину приходится 2,37 мужчины-работника, на одного пенсионера-женщину приходится 1,2 женщины-работника. Эти цифры наглядно демонстрируют существенное различие участников пенсионной системы по гендерному признаку в рамках реализации пенсионных прав. Учитывая значительно более высокую продолжительность жизни российских женщин, для повышения эффективности пенсионной системы необходимо повысить пенсионный возраст для женщин до 60 лет. Повышение пенсионного возраста для женщин до 60 лет позволит повысить средний размер пенсии на 20%.

Повышение возраста выхода на пенсию для мужчин не будет социально справедливым, так как в настоящее время в России возраст дожития у мужчин составляет 60 лет. Возраст выхода на пенсию превышает возраст дожития только в странах бывшего Советского Союза, например в Казахстане, где пенсионный возраст мужчин 63 года превышает их возраст дожития на несколько лет.

В настоящее время в России стимулирование более позднего возраста выхода на пенсию после 60 лет возможно только путем установления дополнительных надбавок к страховой части пенсии, в случае оформления пенсии после 60 лет. Эти надбавки могут составить за период до 61 года 1% размера страховой части пенсии, до 62 лет – 2%, до 63 лет – 4,5%, до 64 лет – 7%, до 65 лет – 10% размера страховой части пенсии.

Повышение возраста получения только базовой части трудовой пенсии до 63 лет для мужчин и женщин позволит экономить до 22% расходов на базовые пенсии и, соответственно, на 22% поднять размер базовой части пенсии.

Дальнейшее директивное повышение пенсионного возраста свыше 60 лет можно будет рассматривать только по мере роста продолжительности жизни мужчин. В будущем повышение пенсионного возраста до 65 лет для мужчин и женщин позволит повысить средний размер пенсии более чем на 50%.

Дополнительным источником повышения минимального размера трудовой пенсии до прожиточного минимума пенсионера является установление минимального фиксированного платежа на страховую и накопительную части трудовой пенсии для всех категорий граждан, в том числе наемных работников, малого бизнеса и индивидуальных предпринимателей. Это позволит поднять минимальный размер трудовой пенсии до прожиточного минимума пенсионера и одновременно повысить средний размер трудовой пенсии.

Введение накопительной составляющей пенсионной системы – наиболее радикальный шаг пенсионной реформы. Вопрос необходимости, своевременности и формы введения накопительной составляющей пенсионной системы до сих пор остается открытым при обсуждении программы развития пенсионной системы в России. Особенно актуальным этот вопрос стал в период определения возможностей снижения единого социального налога, так как отчисления в накопительную составляющую отвлекают значительную часть доходов пенсионной системы. С одной стороны, в текущий и в среднесрочный периоды прогнозируется высокий реальный рост заработной платы, превышающий инвестиционный доход. В период превышения реального роста заработной платы над инвестиционным доходом при сохранении соотношения численности плательщиков и пенсионеров индексация накопительной части трудовой пенсии окажется ниже индексации страховой части трудовой пенсии.

С другой стороны, текущий период – наиболее благоприятный для введения накопительной составляющей с точки зрения демографической ситуации – благоприятного соотношения численности плательщиков и пенсионеров для возможности отвлечения средств на накопительную составляющую. Согласно прогнозу Минэкономразвития России, с 2015 года средний инвестиционный доход превысит реальный рост заработной платы, и с этого момента эффективность накопительной составляющей превысит эффективность страховой составляющей при любом возрасте выхода на пенсию.

При сохранении сегодняшнего возраста выхода на пенсию для женщин 55 лет и для мужчин 60 лет численность пенсионеров будет неуклонно повышаться, а численность плательщиков будет снижаться, и превышение эффективности накопительной составляющей над страховой составляющей пенсионной системы будет достигнуто значительно раньше – уже с 2010 года.

# Глава 2. Управление Пенсионного фонда РФ по Колпинскому району

##

## 2.1 Деятельность Управления Пенсионного Фонда РФ по Колпинскому району

В Управлении Пенсионного фонда по Колпинскому району работают 94 сотрудника, которые обслуживают 44900 пенсионеров. Данное управление относится к одному из 37 управлений ОПФР по Санкт-Петербургу и Ленинградской области, которые обслуживают более 1 млн. 749 тысяч пенсионеров, осуществляют социальные выплаты более 1 млн. 37 тысячам граждан, ведут персональные пенсионные счета более 5 млн. 914 тысяч человек, взаимодействуют с 601 тысячью страхователей.

Отделение Пенсионного фонда Российской Федерации по Санкт-Петербургу и Ленинградской области создано путём слияния Отделения Пенсионного фонда по Санкт-Петербургу и Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации - Единой пенсионной службы по Ленинградской области во исполнение постановления Правления Пенсионного фонда Российской Федерации от 02.02.98 № 11. Отделение ПФР по Санкт-Петербургу и Ленинградской области зарегистрировано решением Регистрационной палаты Санкт-Петербурга от 05.03.98 № 99954.

В своей деятельности Отделение ПФР по Санкт-Петербургу и Ленинградской области подчиняется Правлению Пенсионного фонда Российской Федерации и руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, решениями Правления и Исполнительной дирекции фонда.

Отделение ПФР по Санкт-Петербургу и Ленинградской области является юридическим лицом, имеет печать с изображением Государственного герба Российской Федерации и своим наименованием. Форма собственности - государственная. В каждом районе города и области созданы Управления Пенсионного фонда, которые обладают правами юридического лица.

Управление Пенсионного фонда РФ по Колпинскому району обеспечивает:

* ведение индивидуального (персонифицированного) учёта в системе обязательного пенсионного страхования;
* организацию работы по назначению (перерасчёту), выплате и доставке пенсий, ежемесячных денежных выплат, ведение регистра федеральных льготников;
* финансирование расходов на выплату пенсий;
* организация работы по приему и правовой оценке документов на выдачу государственного сертификата на материнский (семейный) капитал;
* организацию и ведение государственного банка данных по всем категориям страхователей ПФР;
* оказание консультативно-правовой помощи страхователям и застрахованным лицам по вопросам обязательного пенсионного страхования;
* взыскание в судебном и административном порядке недоимки по страховым взносам, пеней и штрафов в отношении юридических лиц;
* прием граждан, рассмотрение заявлений и жалоб по вопросам, относящимся к компетенции Отделения, принятие по ним соответствующих мер.

В 2009 году в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 28.12.2007 № 936 "Об утверждении правил предоставления в 2008-2010 годах из бюджета Пенсионного Фонда Российской Федерации субсидий бюджетам субъектов Российской Федерации на социальные программы субъектов Российской Федерации, связанные с укреплением материально-технической базы учреждений социального обслуживания населения и оказанием адресной социальной помощи неработающим пенсионерам, являющимся получателями трудовых пенсий по старости и по инвалидности, а также на оказание адресной социальной помощи указанной категории неработающих пенсионеров, пострадавших в результате чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий" Пенсионным Фондом РФ предоставлены субсидии на финансовое обеспечение социальных программ Санкт-Петербурга и Ленинградской области в размере 54 млн. 563 тысячи рублей, в том числе на:

а) проведение реконструкции и капитального ремонта учреждений социального обслуживания населения Санкт-Петербурга и Ленинградской области – 38648,40 тыс. рублей,

б) оказание адресной социальной помощи неработающим пенсионерам Санкт-Петербурга и Ленинградской области - 15915,0 тыс. рублей.

Адресная социальная помощь в 2009 году будет оказана в размере от 1000 рублей до 5000 рублей в соответствии со списками получателей, составленными органами исполнительной власти, а также - на основании заявлений пенсионеров, нуждающимся неработающим пенсионерам, в первоочередном порядке - одиноким пенсионерам, неработающим пенсионерам из семей, состоящих только из пенсионеров, в том числе - ветеранам Великой Отечественной войны Санкт-Петербурга и Ленинградской области. Кроме того, единовременная помощь в размере до 15000,0 . рублей будет оказана пенсионерам Ленинградской области, осуществившим за счет собственных средств газификацию домовладений в 2005-2008 годах.

Решения о выплате материальной помощи принимается на комиссиях, созданных при районных администрациях Санкт-Петербурга и Ленинградской области. Прием заявлений и документов пенсионеров на оказание адресной материальной помощи осуществляется районными отделами социальной защиты населения и управлениями ПФР по месту жительства пенсионера.

В Управлении ПФР Колпинского района создана и функционирует система по рассмотрению предложений, заявлений и жалоб граждан, поступающих как в письменной, так и в устной форме.

За 1 квартал 2009 года в Управление поступило 301 письменное обращение, что больше в сравнении с 1 кварталом 2008 года на 33,3%. На личный прием обратилось 253 гражданина. Из поступивших в адрес Управления наибольшее количество письменных обращений переслано из Правительства Санкт-Петербурга – 121, из Администрации Президента РФ поступило в наш адрес – 13 обращений, из Пенсионного фонда РФ – 17, лично от граждан – 136.

Количество обращений граждан возросло в текущем году в связи с работой Общественной приемной Президента РФ Д.А. Медведева и реализацией нескольких новых нормативных актов в области пенсионного обеспечения, в том числе:

* Федерального закона от 01.12.2007 № 312 – ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", вступившего в силу с 01 января 2008 года. Нормы данного закона распространяются на граждан, проработавших более 15 календарных лет в районах Крайнего Севера или более 20 календарных лет в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и имеющим общий трудовой стаж не менее 25 лет для мужчин и 20 лет для женщин, проживающих в настоящее время в указанных местностях или выехавших на постоянное место жительства за их пределы. Данной категории граждан базовая часть трудовой пенсии по старости и по инвалидности устанавливается в повышенном размере;
* Федерального закона от 01.03.2008 № 18 – ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях повышения размеров отдельных видов социальных выплат и стоимости набора социальных услуг". Нормами данного Закона с 01 апреля 2008 года были увеличены размеры ЕДВ федеральным льготникам и увеличена стоимость НСУ;
* постановления Правительства Российской Федерации от 25.01.2008 № 25 "Об утверждении коэффициента индексации с 01 февраля 2008 года страховой части трудовой пенсии";
* постановления Правительства Российской Федерации от 25.03.2008 № 204 "Об утверждении коэффциента дополнительного увеличения с 01 апреля 2008 года размера страховой части трудовой пенсии";
* Федерального закона от 09.04.2007 № 45 – ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации", вступившего в действие с 01 января 2008 года. В соответствии с нормами данного закона приобрели право на назначение социальной пенсии по случаю потери кормильца (СПК) дети старше 18 лет, обучающиеся по очной форме обучения в средних специальных и высших учебных заведениях. Кроме того, получатели трудовых пенсий по СПК, у которых размер трудовой пенсии ниже размера социальной пенсии по СПК, приобрели право перейти на социальную пенсию и увеличить размер получаемой пенсии.

Отделом по работе с обращениями граждан, застрахованных лиц, организаций и страхователей рассмотрено 259 обращений (89,62%) , структурными подразделениями Управления – 36.

В рабочее время функционировала телефонная "горячая линия", во время которой специалисты давали разъяснения действующего пенсионного законодательства. Ежемесячно в течение 1 часа функционировала "горячая линия", во время работы которой каждый обратившийся гражданин мог задать вопрос Управляющему Отделением. Все вопросы, поступившие в ходе проведения "горячей линии" систематизированы и обобщены.

В пресс-службу Правительства Санкт-Петербурга была направлена информация по вопросу отказа верующих граждан от выплаты пенсии по социальной (банковской) карте, и по обращениям граждан, поступивших во время "Прямой линии" Президента 18 октября 2007 года в виде вопросов и ответов.

Специалисты отдела по работе с обращениями граждан, застрахованных лиц, организаций и страхователей по 9 обращениям граждан выезжали к ним на дом, но личная беседа с 7 заявителями не состоялась по причине отсутствия их дома.

Основными вопросами, затронутыми гражданами в своих письменных обращениях, являются:

* правильность исчисления размера пенсии в связи с перерасчетами, произведенными с 01 октября и с 01 декабря 2007 года, а также с 01 февраля 2008 года. Обращения граждан вызваны неудовлетворенностью суммами увеличения пенсии, так как в этот период значительно возросли цены на продукты первой необходимости. Поступали просьбы увеличить размер пенсий до прожиточного минимума. Затрагивались вопросы увеличения базовой части трудовой пенсии с более раннего возраста (с 75 лет), а также увеличение базовой части трудовой пенсии лицам, достигшим возраста 80 лет, и получающим пенсии по СПК;
* о состоянии индивидуального лицевого счета и его специальной части, а также о перерасчете страховой части трудовой пенсии. Наследников умерших застрахованных лиц интересовали вопросы наследования сумм страховых взносов;
* низкий уровень назначенных пенсий (ниже прожиточного минимума в нашем регионе) особенно у жителей сельских районов, а также у получателей пенсии по случаю потери кормильца;
* отказ верующих граждан от регистрации в системе обязательного пенсионного страхования, а также от выплаты пенсии по социальной (банковской) карте;
* порядок исчисления страхового стажа, в части исключения периодов учебы и периода проживания жен военнослужащих в местах, где они не могли трудоустроиться;
* пенсионное обеспечение "северян" в связи с переездом из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей на постоянное место жительства в Ленинградскую область. Граждане не согласны с календарным исчислением страхового (трудового) стажа, так как у многих "северян" продолжительность страхового (трудового) стажа не достигает продолжительности стажа, требуемого для назначения ежемесячной денежной выплаты. Граждане, отработавшие менее 15 календарных лет в районах Крайнего Севера или менее 20 календарных лет в приравненных к ним местностях, не согласны с тем, что они не имеют права на установление базовой части трудовой пенсии по старости или по инвалидности в повышенном размере, не согласны также с тем, что служба в Вооруженных Силах России в районах Крайнего Севера не приравнивается к трудовой деятельности в указанных районах;
* о приравнивании тружеников тыла по пенсионному обеспечению к участникам Великой Отечественной войны (то есть, назначение двух пенсий и ДЕМО);
* право на назначение компенсационной выплаты пенсионерам, осуществляющим уход за своими супругами, являющимися инвалидами 1 группы или достигшими возраста 80 лет;
* увеличение размера базовой части трудовой пенсии с 01 января 2008 года пенсионерам, всю свою трудовую деятельность осуществлявшим на территории Вологодской области;
* о назначении ЕДВ по нескольким основаниям одновременно;
* дополнительное увеличение пенсии гражданам, относящимся к категории "дети войны";

Поступившие обращения рассмотрены в течение 30 дней со дня регистрации без нарушения сроков. Из 301 поступившего письменного обращения в 267 случаях даны соответствующие разъяснения, 4 обращения признаны обоснованными (просьба заявителя удовлетворена), по 6 обращениям отказано в удовлетворении просьбы.

Причиной обоснованных обращений граждан в Управление послужило неправильное применение пенсионного законодательства специалистами Управлений ПФР и плохая организация приема граждан специалистами клиентских служб.

##

## 2.2 Стратегия развития Управления Пенсионного Фонда РФ по Колпинскому району

Рассмотрим существующую стратегию развития Управления Пенсионного Фонда РФ по Колпинскому района.

Развитие форм и методов работ с клиентами Управления

*В отношении застрахованных лиц:*

Обеспечение полноты начальной регистрации граждан в системе индивидуального (персонифицированного ) учета.

Оценка пенсионных прав граждан, приобретенных ими по ранее действующему законодательству, путем конвертации в расчетный пенсионный капитал ускоренными темпами. Активизация предварительной работы с застрахованными лицами, выходящими на пенсию.

Совершенствование управления установлением пенсий на основе сведений персонифицированного учета и обеспечение перехода к централизованному установлению пенсий.

Совершенствование практики информирования застрахованных лиц о состоянии индивидуальных лицевых счетов с целью повышения их роли в формировании собственных пенсионных прав.

Обеспечение реализации ФЗ "О материнском (семейном) капитале".

Отработка системы организации и контроля процесса инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии:

* совершенствование процесса реализации прав ЗЛ, связанных с формированием накопительной составляющей трудовой пенсии;
* внедрение технологии работы по выплате средств пенсионных накоплений правопреемникам умерших застрахованных лиц.

Развитие новых форм и методов разъяснительной работы по вопросам обязательного пенсионного страхования, пенсионного обеспечения и мер социальной поддержки.

Развитие клиентских служб и совершенствование обслуживания граждан, застрахованных лиц, организаций и страхователей. Внедрение системы работы мобильных клиентских служб.

*В отношении страхователей:*

Обеспечение полноты регистрации страхователей.

Повышение мотивации и социальной ответственности страхователей к своевременной и полной уплате страховых взносов, представлению страхователями в установленные законом сроки в органы Пенсионного фонда РФ индивидуальных сведений на работающих для целей обязательного пенсионного страхования.

Обеспечение полноты разнесения сведений о поступивших страховых взносах по индивидуальным лицевым счетам застрахованных лиц.

Развитие системы обмена информацией по персонифицированному учету между страхователями и органами Пенсионного фонда РФ по электронным каналам связи с использованием электронной цифровой подписи.

Повышение собираемости страховых взносов, ликвидация задолженности плательщиков перед Пенсионным фондом РФ.

*В отношении старшего поколения и нетрудоспособных граждан:*

Развитие новых форм сотрудничества с общественными организациями пенсионеров.

Обеспечение реализации на территории Колпинского района социальных программ Пенсионного фонда России.

*В отношении организаций-партнеров :*

Развитие и совершенствование механизма взаимодействия с органами законодательной (представительной) государственной власти и органами исполнительной власти всех уровней, налоговыми органами, органами Федерального казначейства, судебными приставами, органами по труду, прокуратурой, объединениями работодателей и профсоюзами при реализации действующего законодательства об обязательном пенсионном страховании с целью обеспечения поступления доходов в бюджет ПФР в соответствии с законодательством РФ, другими структурами для оперативного решения вопросов пенсионного обеспечения и предоставления мер социальной поддержки отдельным категориям граждан.

*Развитие системного подхода в управлении территориальными органами Пенсионного фонда России:*

Повышение эффективности планирования на основе анализа, оценки, прогнозирования, комплексных долгосрочных и среднесрочных планов.

Совершенствование организационной структуры и организации деятельности территориальных органов, подведомственных Управлению ПФР.

Совершенствование системы интегральных показателей в целях комплексной оценки деятельности Управления. Реализация единой контрольной политики.

Развитие организационной (корпоративной) культуры, способствующей формированию профессиональной команды единомышленников и поддержанию имиджа ПФР как внутри системы, так и во внешней среде.

*Совершенствование кадровой политики и системы управления персоналом:*

Внедрение и развитие эффективной системы отбора, адаптации, обучения, переподготовки и повышения квалификации кадров.

Развитие системы мотивации персонала.

Создание условий для профессионального и личностного роста сотрудников.

Формирование кадрового резерва Управления ПФР. Создание системы работы с кадровым резервом.

Психологическое сопровождение профессиональной деятельности работников.

Улучшение условий труда работников.

*Повышение качества управления средствами обязательного пенсионного страхования:*

Повышение эффективности расходования средств бюджета ПФР и контроль за их целевым использованием. Автоматизация процесса формирования и исполнения бюджета ОПФР.

Внедрение системы актуарных расчетов для оценки финансовой устойчивости системы пенсионного страхования.

Централизация финансовых операций по выплате пенсий.

Внедрение мероприятий, направленных на организацию и ведение оперативного и достоверного бухгалтерского учета финансовых операций по выплате пенсий с учетом требований Единого плана счетов бюджетного учета и Инструкции по бюджетному учету в условиях централизации.

*Совершенствование информационных технологий и развитие сети передачи данных:*

Эффективная эксплуатация и модернизация корпоративных сетей передачи данных.

Разработка, внедрение и совершенствование технологий информационного обмена между Отделением ПФР и Управлениями, Отделами ПФР.

Создание автоматизированных рабочих мест специалистов.

Обеспечение необходимого технического уровня защиты конфиденциальной информации. Внедрение новых технологий с электронно - цифровой подписью.

Совершенствование системы обслуживания и ремонта средств вычислительной техники.

*Развитие юридических служб:*

Взаимодействие с судебными инстанциями с целью разрешения проблемных вопросов в области пенсионного страхования и пенсионного обеспечения, а также проведение дальнейшей работы, направленной на разработку правовой позиции ПФР по ключевым вопросам пенсионного законодательства.

Развитие юридических служб территориальных органов ПФР в целях обеспечения защиты интересов ПФР в досудебном и судебном порядках, взаимодействия с органами законодательной, исполнительной и судебной власти.

##

## 2.3 Системный подход к Управлению Пенсионного Фонда Колпинского района

Рассмотрим Управление Пенсионного Фонда Колпинского района с помощью системного подхода, т. е. представим Пенсионный фонд как систему, состоящую из нескольких подсистем и определим функции и задачи каждой из подсистем.

*Клиентская служба*

В состав клиентской службы входят 11 человек: 8 специалистов отдела назначения и перерасчета пенсий, 1 специалист выплаты пенсий, а также 2 специалиста из отдела персонифицированного учета.

Клиентская служба обеспечивает:

* регистрацию устных и письменных обращений застрахованных лиц, страхователей, пенсионеров, организаций по всем вопросам, относящимся к компетенции Управления;
* ежедневный прием по вопросам, относящимся к компетенции Управления ПФ, пенсионного обеспечения, индивидуального учета;
* прием документов, представленных в целях осуществления пенсионного обеспечения;
* проверку правильности оформления представленных документов;
* Выдачу пенсионных удостоверений, справок о размере пенсии, справок о начисленных суммах пенсии, неполученных в связи со смертью пенсионера и т. д.

Таким образом, клиентская служба осуществляет прием граждан и страхователей по всему кругу вопросов, которые возникают между Пенсионным Фондом и его клиентами.

Специалисты клиентской службы дают не только грамотный ответ в соответствии с пенсионным законодательством, но, и, при необходимости, оказывают содействие с истребованием недостающих документов. Общение проходит на простом, доступном языке, поскольку в клиентскую службу обращаются и люди пожилого возраста, которые пережили войну и не понаслышке знают все тяготы этого времени. Поэтому от специалиста клиентской службы требуется особая выдержка, профессионализм, обладание соответствующими морально-этническими качествами.

*Отдел назначения и перерасчета пенсий.*

Наименование отдела говорит само за себя. Отдел осуществляет назначение и перерасчет всех видов пенсий, ежемесячных денежных выплат, дополнительного материального обеспечения. В отделе работает 13 специалистов.

Работа "назначенцев" требует четких знаний пенсионного законодательства, усиленного внимания при рассмотрении документов и умения делать свою работу быстро и качественно. Каждое решение по назначению пенсии, ежемесячной денежной выплаты или дополнительного материального обеспечения должно осуществляться с учетом всех необходимых правоустанавливающих документов. Ведь в том случае, если какой-либо документ не будет соответствовать требованиям пенсионного законодательства, это повлечет за собой необоснованную выплату пенсии. Именно поэтому столь важное значение придается тщательному анализу принятых документов.

Благодаря отлаженной работе, а также знаниям и способностям специалистов отдела, назначение и перерасчет пенсий, ежемесячных денежных выплат, дополнительного материального обеспечения производится качественно и в установленные сроки.

*Отдел выплаты пенсий*

В функции отдела по выплате пенсий входит формирование и отправка выплатных документов в учреждения, осуществляющие доставку пенсий, подведение итогов выплаты пенсий, проведение удержаний из пенсий, осуществление контроля за целевым использованием пенсионных средств учреждениями, осуществляющими доставку пенсий, взаимодействие по вопросам организации выплаты пенсий с государственными и муниципальными учреждениями социального обслуживания, детскими учреждениями, учреждениями здравоохранения и исправительными учреждениями по вопросам выплаты пенсий находящимся в них пенсионерам, взаимодействии с органами записи актов гражданского состояния, органами паспортно-визовой службы и пенсионными службами других ведомств в целях контроля за правильностью выплаты пенсий.

В отделе работают грамотные квалифицированные специалисты с большим стажем работы в системе пенсионного обеспечения, благодаря которым документы на выплату пенсий доставляются своевременно.

Отдел оценки пенсионных прав застрахованных лиц

В отделе работает 9 специалистов. Основные задачи и функции, выполняемые отделом:

* Осуществление работы по оценке индивидуальных сведений о трудовом стаже за период регистрации в качестве застрахованного лица;
* Проведение правовой оценки индивидуальных сведений застрахованных лиц по общему трудовому стажу, стажу на соответствующих видах работ, стажу отдельных категорий застрахованных лиц, а также их заработка в соответствии с действующими нормативными актами;
* Проведение работы по оценке пенсионных прав застрахованных лиц путем конвертации (преобразования) в расчетный пенсионный капитал одновременно с назначением им трудовой пенсии;
* Проведение (выездных) документальных проверок индивидуальных сведений застрахованных лиц по трудовому стажу, в том числе на соответствующих видах работ с подготовкой заключения о возможности использования данных при назначении пенсий;
* Оценка перечней наименований профессий, должностей, рабочих мест, работа; в которых дает право на льготное пенсионное обеспечение и на пенсию за выслугу лет.

Отдел персонифицированного учета и взаимодействия со страхователями и застрахованными лицами

Отдел персонифицированного учета обеспечивает:

* Регистрацию страхователей и застрахованных лиц в системе обязательного пенсионного страхования;
* Учет платежей, поступающих от страхователей в виде страховых взносов на обязательное страхование;
* Взыскание недоимки по страховым взносам в судебном порядке;
* Ежегодная актуализация базы данных индивидуальных лицевых счетов обязательного пенсионного страхования сведениями о начисленных и уплаченных суммах страховых взносов;
* Процесс инвестирования и передача застрахованными лицами в распоряжение негосударственных пенсионных фондов средств обязательного пенсионного страхования;
* Информирование застрахованных лиц о состоянии их индивидуальных лицевых счетов (ИЛС) в системе обязательного пенсионного страхования;
* Выписка о состоянии ИЛС для назначения и перерасчета пенсий.

Для решения указанных задач управление взаимодействует с налоговой инспекцией, органами федерального казначейства, службой судебных приставов, отделом ЗАГС, проводит учебы с бухгалтерами и кадровыми службами предприятий.

*Отдел учета поступления и расходования средств*

Отдел состоит из 4 человек.

Бухгалтерский учет отдела представляет собой упорядоченную систему поступления и расходования денежных средств как на содержание аппарата управления, так и на выплату пенсий:

* Специалистами отдела обеспечивается полный учет поступающих денежных средств, товарно-материальных ценностей, основных средств и своевременное отражение в бухгалтерском учете операций, связанных с их движением;
* Ведется достоверный учет исполнения схемы расходов на содержание аппарата управления и на выплату пенсий;
* Обеспечивается правильное и своевременное начисление и перечисление платежей в государственный бюджет;
* Составляется достоверная бухгалтерская отчетность и представляется в установленные сроки соответствующим органам;
* Осуществляется экономический анализ финансовой деятельности УПФ.

От работы бухгалтерии зависит своевременная выплата пенсий, пособий пенсионерам и материальное положение работников.

*Спецотдел*

В спец отдел входят специалисты юридической кадровой служб, специалисты по автоматизации, работники транспортного обслуживания.

За всю работу Управления ПФР несет ответственность начальник Управления. А результатом этой работы является личный вклад каждого работника в общие показатели.

Каждый отдел связан друг с другом и образуют вместе общую систему. Качество этой системы зависит не только от внутренних факторов т. е как работают рабочие "системы" но и от внешних факторов, ведь Пенсионный Фонд связывает свою роботу и с такими организациями как: почты, кредитные учреждения, налоговая инспекция, органы федерального казначейства, служба судебных приставов, отдел ЗАГС и т. д.

Наличие большой численности персонала побуждает руководителя Пенсионного Фонда к большей внимательности к работе ведь от качества работы каждого отдела зависит качество работы всего Пенсионного Фонда.

# Глава 3. Анализ состояния и пути совершенствования кадровой политики Управления ПФР по Колпинскому району

##

## 3.1 Кадровая политика – важное направление в деятельности ПФР

Пенсионный фонд Российской Федерации - один из наиболее значимых социальных институтов государства, эффективно обеспечивающий переход от государственного пенсионного обеспечения к обязательному пенсионному страхованию. Все проводимые преобразования в сфере предоставления пенсионных услуг, а также другие не менее важные задачи, решаемые органами ПФР – по установлению материнского (семейного) капитала, по организации процесса инвестирования средств пенсионных накоплений, по оказанию адресной социальной помощи различным категориям граждан и т.д., направлены на достижение одной единственной цели - улучшение благосостояния населения.

Отделение ПФР по Колпинскому району является одним из крупнейших отделений в системе органов Пенсионного фонда Российской Федерации. Современная и динамично развивающаяся инфраструктура органов УПФР Колпинского района позволяет оперативно и качественно осуществлять полномочия, установленные действующим законодательством.

Действительно, в последние годы к социальным проблемам приковано пристальное внимание Президента Российской Федерации, органов законодательной и исполнительной власти, в связи с чем, социальное законодательство развивается очень интенсивно. Это предъявляет к работникам органов УПФР особые требования – четко ориентироваться в юридических тонкостях нормативных документов, быстро реагировать на изменения в законодательной базе и уметь правильно применить правовые нормы в отношении конкретного гражданина. Кроме того, необходимо отметить, что УПФР – высокотехнологичная организация, в которой функции каждого сотрудника осуществляются на основе информационно - коммуникационных технологий, что также создает специальные требования к подготовке кадров. Видимо эти и многие другие факторы сыграли немаловажную роль в том, что кадровая политика, проводимая УПФР по Колпинскому району является мощнейшим рычагом в деле организации пенсионного обеспечения и обязательного пенсионного страхования.

Приоритетными направлениями в работе с персоналом Управления являются: сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, формирование высокопроизводительного и сплоченного коллектива, способного поддерживать конкурентоспособность УПФР на рынке пенсионного обеспечения и социальных услуг. Кадровая политика Управления строится на принципах ценности человеческих ресурсов, соблюдения норм трудового законодательства, стабильности трудовых отношений, понимания ответственности кадровой службы за функционирование всей системы, необходимости привлекать к работе в органах ПФР только лучший персонал, эффективно его использовать, способствовать его развитию и профессиональному росту.

Сегодня коллектив органов Управления Пенсионного фонда Российской Федерации Колпинского района – это единая, слаженная и профессиональная команда, трудовую деятельность в которой осуществляют компетентные специалисты по профильным специальностям, таким как юриспруденция, экономика, бухгалтерский учет, государственное и муниципальное управление, современные информационные технологии. Несомненно, почти за 18 лет существования органов ПФР кадровый костяк в районе сформировался и укрепился, тем не менее Управление продолжает испытывать дефицит высококвалифицированных специалистов, особенно в области программирования и технического сопровождения, актуарных расчетов, персонифицированного учета.

Большая роль в УПФР отводится развитию персонала на основе системы непрерывного обучения, служебного продвижения, подготовки резерва для выдвижения на руководящие должности, планирования карьеры.

Немаловажное значение имеет маркетинг персонала, главная цель которого – правильное понимание психологических, социальных и производственных факторов, влияющих на решение сотрудников о закреплении на рабочих местах; также встает вопрос психологического отбора при приеме на работу. В связи с этим для социально – психологической и профессиональной диагностики персонала, психологической поддержки и обеспечения условий для осуществления эффективной деятельности в штат Отделения ПФР введена психологическая служба.

Из вышесказанного можно сделать вывод, что работа с персоналом в органах УПФР Колпинского края направлена прежде всего на то, чтобы специалисты всех уровней осознавали себя частью единого целого, понимали свои цели и задачи в свете общей стратегии организации, чувствовали ответственность за свой труд в рамках создания и поддержания образа и репутации Пенсионного фонда Российской Федерации, а пенсионеры и застрахованные лица видели бы в каждом работнике УПФР прежде всего блестящего профессионала. На передний план кадрового менеджмента сегодня выходят такие функции, как перспективное планирование и прогнозирование, переход на упреждающие и активные составляющие в кадровой работе, организационная интеграция путем включения руководителей всех уровней в кадровый менеджмент, внедрение новых технологий в работе с персоналом (оценка исполнительской деятельности, дистанционное обучение и т.д.), так как, чтобы выполнять сложные задачи завтра, нужно соответствовать повышенным требованиям уже сейчас.

Одним из стратегических направлений кадровой политики УПФР является формирование высокопроизводительного коллектива, способного своевременно реагировать на меняющиеся требования общества и рынка труда и пенсионного обеспечения.

Необходимым качеством работника ПФР становится умение ориентироваться в юридических тонкостях нормативных документов, быстро реагировать на изменения в законодательной базе и преломлять их в свете тех проблем, с которыми приходится сталкиваться при проведении в жизнь пенсионной реформы.

УПФР – высокотехнологичная организация, в которой функции каждого сотрудника осуществляются на основе информационно-коммуникационных технологий, что также создает специальные требования к их подготовке и организации работы.

В УПФР по Колпинскому району на 1.01.2009 г. 71,4% сотрудников имеют высшее образование, 25,3% - среднее профессиональное.

Рисунок 1. Квалификационный состав сотрудников УПФР

Система непрерывного внутрифирменного обучения персонала УПФР Колпинского района представляет собой **централизованный и целенаправленный образовательный процесс**, связанный с целями и задачами пенсионной системы. Участие в нем начинается со дня поступления на работу специалистов и руководителей, продолжается на всем протяжении их трудовой деятельности в УПФР и является обязательным условием служебного роста. Следует отметить, что непрерывное внутрифирменное обучение руководящего состава УПФР осуществляется параллельно с обучением по планам Пенсионного фонда РФ, разрабатываемых ежегодно для региональных отделений. В целях наибольшего охвата обучением сотрудников пенсионной системы Пенсионным фондом России и Отделением Пенсионного фонда России в России активно внедряется дистанционная форма обучения. Совместно с Современной гуманитарной академией проведено экспериментальное обучение по курсу повышения квалификации**начальников управлений (Отделов) ПФР** в городах и районах на тему "Теория и практика управления. Актуальные вопросы по основным направлениям деятельности Пенсионного фонда Российской Федерации" с использованием дистанционных образовательных технологий и средств телекоммуникаций. С июля по сентябрь будет проведено обучение на курсах повышения квалификации с использованием дистанционных образовательных технологий 570-ти руководителей и специалистов подразделений **назначения, перерасчета пенсий, оценки пенсионных прав, клиентских служб** на тему "Организация назначения пенсий. Правовое регулирование пенсионного обеспечения и страхования в Российской Федерации". Общее количество участников обучения ежегодно увеличивается. Для работников УПФР предусмотрено 5 уровней обучения (рисунок 2):

Рисунок 2. Уровни обучения сотрудников УПФР

Основу внутрифирменного обучения составляют однодневные тематические **семинары** для руководителей и специалистов УПФР по направлениям деятельности, включающие "круглые столы" с руководителями и специалистами структурных подразделений Отделения, курирующих данное направление деятельности. Семинары проводятся с обязательным входным и выходным тестированием, анкетированием и видеозаписью с последующим размещением на FTP-сервере с целью возможности изучения материалов семинара всеми сотрудниками районных управлений ПФР.

Большое внимание уделяется обучению **начинающих специалистов.** С 2003 года действует **система стажировок** начинающих специалистов УПФР на рабочих местах по направлениям их деятельности на основе электронной программы "Стажер", разработанной сотрудниками Отделения. Стажировка заканчивается выходным профессиональным тестированием.

Каждое полугодие начинающие специалисты Управлений ПФР Колпинского района проходят обучение в Отделении ПФР в Санкт-Петербурге на 2-х дневном семинаре, в ходе работы которого высококвалифицированные сотрудники Отделения разъясняют новым работникам территориальных органов ПФР основы пенсионного законодательства.

С 2009 года введена новая форма обучения – индивидуальная стажировка специалистов районных Управлений ПФР в курирующих подразделениях центрального аппарата Отделения ПФР.

Кроме тематических семинаров по направлениям деятельности в Отделении проводится обучение вновь принятых руководителей среднего и высшего управленческого звена, а также специалистов, зачисленных в резерв кадров, направленное на развитие деловых и управленческих качеств, способствующих эффективному осуществлению профессиональной деятельности.

Отдельно можно выделить развитие **Школы лекторского мастерства** - обучение руководителей и специалистов управлений и Отделения ПФР, ведущих просветительскую работу в трудовых коллективах, в образовательных учреждениях специфике публичных выступлений, риторике и культуре речи. В июне 2009 г. такое обучение прошли **70 сотрудников** управлений ПФР.

В Управлении созданы достаточные условия для проведения всех форм обучения: в административном здании функционирует хорошо оборудованная учебная база - 2 компьютерных класса, актовый зал, конференц-зал, обеспеченные мультимедийной техникой.

Определенную информационную и методическую поддержку обучению кадров оказывает **специализированная библиотека**, созданная и действующая в Отделении ПФР Санкт-Петербурга с 2004 года. Структуру библиотеки составляют библиотечный фонд, электронная библиотека, Интернет. Библиотечный фонд включает 643 книжных и периодические печатные издания, документы и материалы, распечатанные с помощью средств компьютерной техники, документы и материалы, хранящиеся в электронном виде.

**Отделением ведется постоянная работа в направлении создания системы базовой подготовки специалистов по пенсионному обеспечению.**

**Повышение качества обучения кадров – необходимое условие эффективной работы Пенсионного фонда Российской Федерации**.

В соответствии с решением расширенного заседания Правления ПФР в декабре 2007 года первоочередными задачами на среднесрочную перспективу (2008-2010 гг.) в области обучения персонала являются:

* Внедрение адаптационных программ корпоративного обучения для вновь принятых сотрудников системы ПФР; развитие наставничества, применение дистанционных форм обучения с целью снижения затрат на подготовку специалистов и сокращения времени на "вхождение в должность", формирование навыков самостоятельного решения профессиональных задач. Данное обучение должно быть максимально приближено к рабочему месту новичка и не предусматривает выдачи каких-либо удостоверений, если даже количество учебных часов превысит нормативы, существующие для повышения квалификации. В результате этого обучения сотрудник приобретает ценность для системы Пенсионного фонда.
* Развитие системы дистанционного обучения, совершенствование дистанционных обучающих технологий.
* Мониторинг эффективности обучения.

## 3.2 Приоритетные направления и формы работы с персоналом в УПФР Колпинского района

Основная задача управления персоналом в УПФР по Колпинскому району - формирование и реализация кадровой политики в соответствии со стратегией развития ПФР.

Приоритетными направлениями в работе с кадрами является

* Формирование положительного имиджа, совершенствование и развитие уровня служебных компетенций сотрудников ПФР;
* Подбор, отбор и расстановка кадров;
* Развитие системы адаптации и наставничества молодых специалистов;
* Периодическая оценка и аттестация сотрудников, формирование и развитие резерва кадров;
* Развитие организации - через развитие сотрудников;
* Психологическое сопровождение профессиональной деятельности сотрудников;
* Совершенствование мотивации сотрудников, обеспечение безопасности и охраны здоровья работников.

В 2009 году на конкурсной основе определена миссия Управления "Мы открыты для всех поколений, заботимся о настоящем и будущем каждого", которая определяет ключевые корпоративные ценности, стратегические цели и задачи в области управления персоналом.

В УПФР Колпинского района реализуется ряд перспективных проектов, направленных на предоставление высокого качества пенсионного страхования и обслуживания населения:

* централизация финансирования выплаты пенсий;
* передвижная мобильная клиентская служба;
* электронная очередь в клиентских службах;
* внедрение автоинформатора "Пенсионная справочная" и др.

Активно внедряются современные формы работы с персоналом, направленные на совершенствование системы морального и материального стимулирования работников:

* занесение на электронную Доску почета особо отличившихся в служебной деятельности специалистов;
* получение вознаграждения за труд в зависимости от личной эффективности сотрудника;
* представление отличившихся сотрудников к награждению ведомственными и государственными наградами РФ;
* организация обратной связи посредством анкетирования сотрудников о положительных переменах в Отделении.

Для эффективного развития корпоративной культуры сотрудников и обеспечению единства между членами коллектива, восприятию себя в качестве единой команды проводятся различные мероприятия, в т.ч. участие специалистов в подготовке и внедрению инновационных проектов, в работе расширенных заседаний Совета Отделения и др.

###

### 3.2.1 Подбор, отбор и расстановка кадров

Решающими факторами при приеме на работу новых сотрудников являются квалификационные требования к уровню профессионального образования, стажу работы, профессиональным знаниям и навыкам в соответствии с распоряжением Правления ПФР "О квалификационных требованиях к работникам Отделения и Управлений ПФР в городах (районах) ".

Профильными специальностями для системы ПФР являются экономика, финансы, юриспруденция, информационные технологии и программирование, социальная работа.

Соответствие кандидатов на вакантные места проверяется посредством психологического компьютерного тестирования и исследования личностных характеристик, а именно: характеристик мышления, межличностного общения, психодиагностических характеристик, собеседования с руководителями. При приёме на работу сотрудники знакомятся с Кодексом профессиональной этики, который представляет собой свод общих принципов и правил поведения работников системы ПФР.

Подбор кандидатов на замещение вакантных должностей, в т.ч. на руководящие должности, происходит из кадрового резерва и по рекомендациям организаций, сотрудничающих с ПФР.

С 2007 года для руководителей среднего и высшего звена введено комплексное тестирование по программе "Maintest".

###

### 3.2.2 Развитие системы адаптации и наставничества молодых специалистов

Адаптация вновь принятых сотрудников осуществляется на основе "Положения об адаптации" в следующих направлениях:

* организация установочных семинаров;
* закрепление наставников из числа опытных специалистов;
* разработка индивидуальных адаптационных мероприятий;
* проведение социально-психологических тренингов по взаимодействиям в коллективе и эффективным коммуникациям;
* использование компьютерной программы "Стажёр";
* специальная программа обучения для вновь назначенных руководителей районных управлений.

###

### 3.2.3 Периодическая оценка и аттестация сотрудников, формирование и развитие резерва кадров

Для формирования и развития кадрового резерва используются такие формы оценки, как кадровый аудит руководителей и специалистов, аттестация персонала, оценка руководителей по программе "Maintest".

Аттестация направлена на:

* развитие персонала и усиление его мотивации к труду;
* определение соответствия работника ПФР занимаемой должности;
* выявление перспективы должностного роста работника, стимулирование его к повышению профессиональной компетенции;
* определение потребности в повышении квалификации работников, профессиональной подготовке или переподготовке;
* формирование резерва кадров для выдвижения на руководящие должности.

Результаты аттестации 2009 г. стали важным элементом управления человеческими ресурсами, позволившими оценить уровень кадрового потенциала в Отделении и выработать решения по его развитию и оптимизации. По итогам аттестации оценка соответствия уровня труда, качеств и потенциала работника требованиям выполняемой работы дана 38 сотрудникам Отделения, занимающихся вопросами пенсионного и страхового обеспечения, автоматизации, защиты информации, 5 работников включены в кадровый резерв на вышестоящую должность.

## 3.2.4 Развитие организации через развитие сотрудников

Система профессионального обучения является частью профессионального развития сотрудников.

В УПФР Колпинского района действует многоуровневая система обучения персонала, охватывающая всех сотрудников Управлений ПФР в городах и районах.

Обязательным условием функционирования системы непрерывного внутрифирменного обучения персонала УПФР является взаимосвязь его основных элементов (видов): первичного, ежегодного, периодического, дополнительного и целевого обучения.

С целью мониторинга обучения кадров Отделением разработан и внедрен программный продукт (региональная база данных) "Обучение кадров" ведения персонального учета обучения работников ОПФР и УПФР в городах и районах РТ на основе технологии DB-2.

В рамках каждого из внутрифирменных видов обучения предусмотрены традиционные виды дополнительного профессионального образования (стажировка, повышение квалификации), применяются различные формы, методы и технологии (с отрывом и без отрыва от производства, лекции, семинары, тренинги, деловые игры, системы дистанционного обучения и др.)

Впервые в 2009 году проведен День открытых дверей для ознакомления и привлечения талантливой молодежи к работе в системе ПФР, повышения у них актуальных знаний в области пенсионных прав.

Всего в мероприятии приняли участие более 1800 учащейся молодежи из профильных для системы ПФР образовательных учреждений. По итогам Дня открытых дверей сформирован банк данных лучших выпускников.

##

## 3.2.5 Психологическое сопровождение профессиональной деятельности сотрудников

Важные направления деятельности психологической службы отделения:

Организация психологического просвещения сотрудников:

* обучение основам психологических знаний, правилам делового общения и защиты от стрессов работников клиентских служб и руководителей;

Психопрофилактика:

* проведение семинаров и тренингов по профилактике профессионального выгорания, повышению стрессоустойчивости, предупреждению конфликтов;
* обучение психологическим способам релаксации.

Индивидуальное консультирование по психологическим проблемам, связанным с профессиональной деятельностью.

Хороший психологический климат в коллективах управления ПФР влияет на формирование доверия у клиентов, способствует взаимопониманию персонала и клиентов, что значительно повышает качество обслуживания.

* создана комната психологической разгрузки, оснащенная приборами аудиовизуальной стимуляции для восстановления работоспособности сотрудников. В 2008-2009 году зарегистрировано более 150 посещений сеансов психологической разгрузки по запросу сотрудников;
* более 25 сотрудников на психологических тренингах, практических занятиях получили навыки эффективного общения, адаптивного поведения и познакомились с основными требованиями этики делового общения;
* проводится изучение персонала по оценке элементов организационной культуры и психологического климата.
* систематически проводится обучение сотрудников клиентских служб методам саморегуляции для восстановления позитивного настроя для работы с клиентами.

##

## 3.3 Совершенствование кадровой политики УПФР по Колпинскому району

Кадровую политику в УПФР можно отнести к активному типу, то есть руководители организации располагают средствами воздействия на персонал. Они имеют программы долгосрочного развития персонала. Кадровая служба обладает средствами диагностики персонала и прогнозирования на среднесрочный и долгосрочный периоды.

Существующая кадровая политика УПФР Колпинского района основывается на следующих принципах:

* плановости, которая предполагает прогнозирование потребностей в персонале, планомерную подготовку кадров к занятию управленческих должностей, совершенствование работы с резервом, планирование и развитие карьеры;
* комплексной оценки личности при выдвижении на соответствующую должность, то есть оцениваются личностные и профессиональные качества претендента;
* конкретности, которая учитывает не только общее соответствия должности и кандидата, но и сложившуюся ситуацию в организации (наличие подготовительного персонала на момент отбора, перспективы развития организации, постановка новых стратегических и тактических задач и т.д.);
* компенсации предполагает подбор персонала, при котором отрицательные качества одного работника компенсируются соответствующими положительными качествами другого. В результате формируется работоспособный коллектив, представляющий собой единую управленческую команду;
* сочетания при отборе на должности лиц, приглашенных со стороны, и подготовленного персонала организации.

По результатам опроса (Приложение 1) за последний год к работникам УПФР Колпинского района применялись следующие виды морального поощрения: похвала и признание со стороны руководства получили 25% опрошенных, признание со стороны коллектива – 10%, повышение должности – 5%, почетную грамоту получили 15%, у 30% опрошенных имелись другие виды поощрения, не поощрялись лишь 15% опрошенных.

Таким образом, в УПФР необходимо в большей степени внедрять социальные мотивы труда, то есть нематериальные блага в обмен на труд, которые будут направлены не на получение дохода, а на получение морального поощрения, признание не только коллективом, но и руководством, удовлетворение самолюбия, амбиций и т.д.

В условиях рыночной экономики основным средством обеспечения конкурентоспособности организации является высоко квалифицированный персонал. Правильно сформированная кадровая политика должна обеспечить не только управление трудовым коллективом, но и заинтересовать персонал в развитии организации.

Проведенный опрос позволил сделать следующие выводы:

65 % работников УПФР удовлетворены имеющимися возможностями продвижения по службе, это говорит о том, что в организации существует карьерный рост это, несомненно, положительный факт не только для самого работника, но и для руководства, так как у работников появляется стимул для улучшения качества труда. При этом отрицательный ответ дали 15 % опрошенных и 20% затруднили с ответом на данный вопрос.

Опрос показал, что большинство 65% опрошенных считают, что в УПФР существует возможность самореализации и саморазвития личности. И лишь 15% считают, что такой возможности нет, как причину, не позволяющую самореализации и саморазвития, отмечают напряженные отношения в коллективе. Таким образом, можно сделать вывод, что руководство филиала делает все возможное для создания условий, которые помогли бы самореализоваться работникам.

Большинство респондентов (55%) считает, что поощрение является наиболее эффективным видом воздействия; 20% - самостоятельность в работе; 15% - пример руководителя и лишь 10% наказание. Таким образом, руководству филиала необходимо повысить свой авторитет для эффективности воздействия на работников коллектива.

Социологический опрос показал, что большая часть работников УПФР не заинтересована в процессе принятия решений, безынициативна, что, в свою очередь, влечет за собой слабое внедрение новшеств. Предложения наиболее активных и инициативных работников чаще всего не принимаются во внимание. Таким образом, руководство УПФР подавляет инициативу работников, а также психологически "убивает" желание работников искать новые методы улучшения производственного процесса.

Подчиненные следуют указаниям, так как боятся понижения заработной платы и как крайняя мера быть уволенными. В основе этого лежит страх, который ограничивает инициативу, творчество и может даже вести к свертыванию работы. Следовательно, руководству УПФР необходимо применять не только принуждение, но и, как показал опрос, поощрение и предоставление работникам большей самостоятельности в работе, что приведет к большей заинтересованности и инициативности работников в труде.

Таким образам, необходимо отметить, что руководству УПФР Колпинского района необходимо внедрять коллегиальную систему принятия решений в организации, то есть оно должно выступать и в качестве эксперта, и в качестве "судьи" по всем решаемым вопросам; прислушиваться к предложениям членов коллектива; стимулировать персонал не только материально и морально; более четко формировать принципы проводимой кадровой политики, а также доводить их до сотрудников.

В целях повышения эффективности кадровой политики в УПФР по Колпинскому району рекомендуется:

1.Внедрение кадрового планирования. Сущность кадрового планирования заключается в предоставлении людям рабочих мест в нужный момент времени и необходимом количестве в соответствии с их способностями, склонностями и требование ми производства. Рабочие места с точки зрения производительности и мотивации должны позволить работающим оптимальным образом развивать свои способности, повышать эффективность труда, отвечать требованиям создания достойных человека условий труда и обеспечения занятости.

Кадровое планирование осуществляется как в интересах организации, так и в интересах ее персонала. Для организации важно располагать в нужное время, в нужном месте, в нужном количестве и с соответствующей квалификацией таким персоналом, который необходим для решения производственных задач, достижения ее целей. Кадровое планирование должно создавать условия для мотивации более высокой производительности труда и удовлетворенности работой. Людей привлекают в первую очередь те рабочие места, где созданы условия для развития их способностей и гарантирован высокий и постоянный заработок. Одной из задач кадрового планирования является учет интересов всех работников организации. Следует помнить, что кадровое планирование тогда эффективно, когда оно интегрировано в общий процесс планирования организации. Кадровое планирование в организации должно дать ответ на следующие вопросы:

* Сколько работников, какой квалификации, когда и где они будут необходимы?
* Каким образом можно привлечь нужный и сократить излишний персонал без нанесения социального ущерба?
* Как лучше использовать персонал в соответствии с его способностями?
* Каким образом обеспечить развитие кадров для выполнения новых квалифицированных работ и поддержания их знаний в соответствии с запросами производства?
* Каких затрат потребуют запланированные кадровые мероприятия?

2.Эффективным направлением деятельности отдела делопроизводства и кадров представляется формирование кадрового резерва. Динамику карьеры руководителя определяют два основных параметра: потенциал продвижения и уровень текущей профессиональной компетенции.

Должности в аппарате управления должны замещаться в соответствии со следующими принципами:

1) в низшем звене управления и в штабных подразделениях – молодыми специалистами;

2) во всех звеньях – руководителями и специалистами из своей и других организаций;

3) в управленческой элите – путем сочетания ротации и ускоренного продвижения собственных перспективных кадров, что достигается путем формирования резерва для замещения руководящих должностей – специально сформированной группы руководителей, специалистов, достигших положительных результатов в профессиональной деятельности, удовлетворяющих определенным требованиям и прошедших целевой отбор.

Резерв целесообразно создавать для всех руководящих должностей филиала и прежде всего для ключевых должностей, суммарное количество которых должно составлять двести человек. Если команду резерва из собственных сотрудников сформировать не удается - это признак слабости организации.

При выдвижении в резерв, прежде всего, необходимо учитывать, то, как человек справляется с текущей работой. Для руководителей – это степень достижения целей организации или подразделения; для специалиста – исполнительность, творческий подход, сложность и своевременность выполнения заданий. Контроль за всем этим осуществляется непосредственными руководителями и основывается на индивидуальном плане работы.

Процесс формирования кадрового резерва должен включать в себя следующие этапы:

* определение его численности;
* построение должностной структуры;
* изучение, оценка и отбор кандидатов;
* составление и утверждение списка;
* организация повышения квалификации.

3.В условиях современного развития кадровой политики в оПФР КОлпино представляется необходимым и внедрения методик адаптации персонала.

Они позволяют быстрее приспосабливаться новому сотруднику к содержанию и условиям труда, социальной среде. В рамках адаптации должно происходить детальное ознакомление с коллективом и новыми обязанностями, усваиваться стереотипы поведения и отождествление личных интересов и целей с общими интересами.

В УПФР Колпинского района необходимо проведение адаптации по следующим направлениям:

* профессиональная адаптация – в основном используется для лиц, не имеющих навыков работы, не знающих ее специфики и т.д. После выяснения характеристик адаптируемого, он должен получить опытного наставника или направлен на соответствующие курсы повышения квалификации. Главная задача данного вида адаптации – определение наиболее приемлемой формы подготовки.
* психофизиологическая адаптация – приспособление к условиям труда, режиму работы и отдыха и т.д. Из-за ее отсутствия большинство несчастных случаев на производстве происходит именно в первые дни работы.
* социально-психологическая – адаптация к новому коллективу и его нормам, к руководству и коллегам, к экономическим реалиям. Она может быть связана с трудностями, к которым относятся обманутые ожидания быстрого успеха, обусловленные недооценкой трудностей, важности живого человеческого общения, практического опыта и переоценкой значения теоретических знаний и инструкций.

Так же необходим и обратный процесс - адаптации работы к человеку. Это предполагает: организацию рабочих мест в соответствие с требованиями эргономики; гибкое регулирование ритма и продолжительности рабочего времени, построение структуры организации (подразделения) и распределение трудовых функций и конкретных заданий исходя из личных особенностей и способностей работников; индивидуализацию системы стимулирования.

Практику адаптации следует распространять не только для специалистов, но и для руководителей различного уровня. Новый руководитель коллектива сможет добиться успеха лишь тогда, когда будет хорошо ориентироваться во внутренних взаимоотношениях и опираться на ключевые фигуры, например, временно исполнявшего эти обязанности до него.

Таким образом, из всего выше сказанного можно сделать следующие выводы:

* необходимо усилить системность в подборе кадров и охватить этой работой весь спектр: от найма до ухода сотрудника;
* необходимо улучшить процедуру выдвижения: информация о вакансиях, кандидатах, ответственность рекомендующих выдвижение кандидатов, процедуры обсуждения, назначения и введения в должность.

# Заключение

С 2010 года в российской пенсионной системе произойдут корректировки, направленные на ее совершенствование, повышение уровня пенсионного обеспечения граждан и сбалансированность системы по доходам и расходам. Ряд соответствующих законов были подписаны 24 июля 2009 года Президентом Российской Федерации Дмитрием Медведевым.

В частности, произойдет замена единого социального налога на страховые взносы в государственные внебюджетные фонды – Пенсионный фонд, Фонд социального страхования, фонды – Федеральный и территориальные – обязательного медицинского страхования.

Законы вводят ряд механизмов, направленных на повышение уровня пенсионного обеспечения лиц старшего поколения и ликвидации бедности среди пенсионеров - валоризацию пенсионных прав, установление социальной помощи, если размер пенсии в совокупности с иными мерами социальной поддержки не обеспечивает пенсионеру прожиточный минимум в Российской Федерации, назначение пенсии по инвалидности не по степени ограничения способности к трудовой деятельности, а по группе инвалидности.

Изменится структура пенсии - базовая часть трудовой пенсии переводится в систему обязательного пенсионного страхования, финансируемую за счет страховых взносов, и индексируется в составе страховой части трудовой пенсии с учетом роста доходов Пенсионного фонда Российской Федерации в расчете на одного пенсионера.

С 1 января 2010 года вводится фиксированный базовый размер пенсии, который включается в состав страховой части трудовой пенсии. Фиксированный размер соответствует размерам базовых частей трудовой пенсии, установленных на 31.12.2009 г. в зависимости от категории пенсионера и вида пенсии.

В условиях постоянных изменений законодательства, напряженного умственного труда работников органов ПФР, а также с учетом личностно-ориентированной направленности работы сотрудников ПФР особо внимание следует обращать на кадровую политику отделений ПФР.

В настоящее время необходимо не просто заполнить штатное расписание, а подобрать его так, чтобы принятый человек работал более эффективно, так как от этого зависит имидж и прибыль организации. Сделать это возможно лишь при условии объективной оценки кандидата, причем не только его квалификации, но что является более важным, его психологической стороны.

Современное состояние образования и наличие элементов кризисных явлений при становлении рыночных отношений предъявляет особые требования к кадровой политике любой организации. В этих условиях необходимо существенно повысить целенаправленность управления кадрами, укрепить трудовую дисциплину, обеспечить внедрение современных методов стимулирования трудовой мотивации, контроль за результативностью и качеством труда, достигнуть более тесного взаимодействия кадровой политики с управлением организации в целом. Модернизация управления должна быть ориентирована на консолидацию потенциала организации, повышение производительности и эффективности труда, как в краткосрочном, так и в долгосрочном аспекте.

Определяющим фактором, влияющим на конкурентоспособность, экономический рост и эффективность деятельности, является наличие в организации человеческих ресурсов, способных профессионально решать поставленные задачи. Для эффективного управления персоналом организации нуждаются в целостной системе работы с кадрами, позволяющей управлять ими от момента приема на работу до завершения карьеры.

Необходимо создать концепцию кадровой политики, определяющую основные положения деятельности организаций по работе с персоналом:

* создание единых принципов стратегического управления и развития персонала в отрасли;
* интеграция кадровой политики при стратегическом планировании организации с учетом кадровой работы на всех уровнях управления;
* внедрение новых методов и систем подготовки и переподготовки персонала;
* проведение скоординированной тарифной политики и оплаты труда;
* разработка экономических стимулов и социальных гарантий;
* защита прав и гарантий работников, работа с представителями трудового коллектива;
* исследование проблем в области развития человеческих ресурсов;
* подготовка нормативных и методических материалов обеспечения высокого уровня управления кадрами.

Таким образом, одними из основных положений развития кадровой политики организации должны быть: моральные и материальные стимулы; необходимость повышения уровня подготовки кадров на уровне профессионального и высшего образования; создание новых принципов системы повышения квалификации кадров и др.

Содержание кадровой политики не должно ограничивается только наймом персонала, но и касается принципиальных позиций организации в отношении подготовки, развития персонала, обеспечения взаимодействия работника и организации. В то время как кадровая политика связана с выбором целевых задач, рассчитанных на дальнюю перспективу, текущая кадровая работа ориентирована на оперативное решение кадровых вопросов, при этом между ними должна быть взаимосвязь.

Кадровая политика является составной частью всей управленческой деятельности и производственной политики организации. Ее главной целью является создание сплоченной, ответственной, высокоразвитой и высокопроизводительной рабочей силы.

Таким образом, кадровая политика должна создавать не только благоприятные условия труда, но обеспечивать возможность продвижения по службе и необходимую степень уверенности в завтрашнем дне. Поэтому кадровая политика организации - обеспечение в повседневной кадровой работе учета интересов всех категорий работников и социальных групп трудового коллектива.

# Список использованной литературы

1. Федеральный Закон от 25 ноября 2008 г. № 214-ФЗ "О бюджете Пенсионного фонда Российской Федерации на 2009 год и на плановый период 2010 и 2011 годов".
2. Федеральный Закон от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации".
3. Справка о статусе Пенсионного фонда Российской Федерации.
4. Авдеев В.В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы. Реинжиниринговая технология. – М.: Финансы и статистика, 2006. – 960 с.
5. Афанасьев М.В. О современном этапе реформирования пенсионной системы в Российской Федерации: текущее состояние и проблемы: Аналитическая записка // Институт Комплексных Стратегических Исследований.- 2007. – с. 156.
6. Ахинов Г.А., Калашников С.В. Социальная политика. – М.: Инфра-М, 2009. – 272 с.
7. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. – М.: Академия, 2008. – 224 с.
8. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом. – М.: Юнити-Дана, 2008. – 592 с.
9. Борисенко Н.Ю. Некоторые направления совершенствования механизмов формирования и использования финансовых ресурсов Пенсионного фонда России // Финансы и кредит. - 2004. - № 21. - С. 23-35.
10. Борисенко Н.Ю. Пенсионное обеспечение. – М.: Финансы и кредит, 2009. – 576 с.
11. Борисенко Н.Ю. Проблемы обеспечения финансовой устойчивости Пенсионного фонда России. – М.: Финансы и кредит, 2009. – 424 с.
12. Бровчак С.В. Пенсионное обеспечение. Российский и зарубежный опыт. – М.: ГУ ВШЭ, 2008. – 80 сю
13. Галаганов В.П. Право социального обеспечения. – М.: Академия, 2009. – 416 с.
14. Глазов М.М., Фирова И.П., Истомина О.Н. Управление персоналом. Анализ и диагностика персонал-менеджмента. – М.: Андреевский Издательский дом, 2007. – 252 с.
15. Горина И.И. Пенсионному фонду - 10 лет // Транспортное строительство. - 2006. - № 11. - С. 36-38.
16. Горшков А.В. Право социального обеспечения. – М.: Омега-Л, 2009. – 192 с.
17. Гусева Т.С. Право социального обеспечения в России. – М.: Юркомпани, 2009. – 276 с.
18. Демин Ю.М. Аттестация персонала. – СПб.: Питер, 2008. – 176 с.
19. Денисова И.П. Социальная политика. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2009. – 352 с.
20. Долженкова Г.Д. Право социального обеспечения. Конспект лекций. – М.: Юрайт, ИД Юрайт, 2010. – 160 с.
21. Егоршин А.П. Управление персоналом. – М.: НИМБ, 2007. – 1104 с.
22. Ерусланова Р.И., Емельянова Ф.Н., Кондратьева Р.А. Пенсионное обеспечение в России. – М.: Дашков и Ко, 2007. – 608 с.
23. Жуков А.А. Персонал. Управление. Инновации. Современные подходы к организации управления персоналом на предприятиях туриндустрии. – СПб.: Петрополис, 2009. – 212 с.
24. Журавлев П.В. Менеджмент персонала. – М.: Экзамен, 2004. – 448 с.
25. Зырянова К.М. Зарубежный и отечественный опыт регулирования пенсионной системы. // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. – 2007. - №3. – С. 28.
26. Иванов Ю.В., Колесникова С.В. Организация работы отделения пенсионного фонда // Трудовое право. - 2006. - № 12. - С. 57-62.
27. Коноваленко В.А., Коноваленко М.Ю. Управление персоналом. Креативный менеджмент. В помощь руководителю. – М.: Дашков и Ко, 2008. – 224 с.
28. Кузнецова О.В. Пенсия 2009. Порядок расчета и выплаты. – М.: КноРус, 2009. – 208 с.
29. Куртин А.В. О Пенсионной системе России.// Пенсионные деньги. - 2006 .- № 1. – С. 26.
30. Лермонтов Ю.М. Взносы в Пенсионный фонд РФ. – М.: Экзамен, 2009. – 128 с.
31. Люблин Ю.З. Российская пенсионная реформа: проблемы, противоречия, перспективы. // Человек и труд. – 2006. - №12. – С. 18.
32. Люлев Ю.Д. Российская пенсионная система и пути ее реформирования. //Вопросы экономики. - 2007. - №8. – С. 10.
33. Маслова В.М. Управление персоналом предприятия. – М.: Юнити-Дана, 2006. – 224 с.
34. Медведик В.П. Пенсионная реформа и негосударственные пенсионные фонды // Каротажник. - 2005. - № 1. - С. 175-180.
35. Минкина П. О путях повышения эффективности инвестирования средств пенсионных фондов // Рынок ценных бумаг. - 2008. - № 5. - С. 77-80.
36. Молодчик А.В., Молодчик М.А. Менеджмент. Стратегия, структура, персонал, знание. – М.: ГУ ВШЭ, 2005. – 296 с.
37. Одегов Ю.Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах. – М.: Альфа-Пресс, 2008. – 944 с.
38. Основы управления. Государственное и муниципальное управление. Антикризисное управление. Управление персоналом. Менеджмент / Под редакцией А. В. Сурина. – М.: КДУ, 2008. – 368 с.
39. Панков Ю.В. Пенсионная система Российской Федерации. – М.: Самиздат, 2007. – 208 с.
40. Роик В.Д. Пенсионная система России. История, проблемы и пути совершенствования. – М.: МИК, 2007. – 236 с.
41. Система пенсионного обеспечения в России. Расчет параметров системы. – М.: Алекс, Всемирный банк, 2005. – 86 с.
42. Слиньков В.Н. Персонал и его менеджмент. Практические рекомендации. – М.: КНТ, 2007. – 476 с.
43. Смирнов В.Н. Психология управления персоналом в экстремальных условиях. – М.: Академия, 2007. – 256 с.
44. Соловьев А.К. Учет застрахованных лиц в пенсионном фонде РФ. – М.: Налоговый вестник, 2005. – 148 с.
45. Соловьев А.К. Финансовая система обязательного пенсионного страхования в России. – М.: Финансы и статистика, 2007. – 156 с.
46. Стародубов В.И., Сидоров П.И., Коноплева И.А. Управление персоналом организации. – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2006. – 1104 с.
47. Федоров Л.В. Пенсионный фонд Российской Федерации. – М.: Дашков и Ко, 2008. – 396 с.
48. Чеховских И.А. Управление персоналом. В вопросах и ответах. – М.: Эксмо, 2010. – 208 с.
49. Шафигулин А.Р. Правовые основы пенсионной системы Российской Федерации. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2007. – 320 с.
50. Шибалкин Ю.А. Основы управления поведением персонала предприятия. Учебное пособие. – М.: МГИУ, 2002. – 192 с.

# Приложение

Анкета социологического опроса

Уважаемый работник!

Мы приглашает Вас принять участие в исследовании, посвященному вопросам изучения формирования трудовых отношений в Вашем трудовом коллективе.

Ваше мнение для нас особенно важно и поможет совершенствованию работы организации. Пожалуйста, внимательно прочтите предложенные вопросы и варианты ответов к ним. Обведите номер того варианта ответа, который совпадает с Вашим мнением, в свободной строке Вы можете написать свой вариант ответа.

Подписывать анкету не нужно, данные исследования будут использоваться в обобщенном виде.

Надеемся на Ваши искренние ответы.

Заранее Вам признательны за помощь в работе по исследованию!

1. Сколько лет Вы работаете в своей организации?

01. до года

02. от года до трех лет

03. от трех до пяти лет

04. от пяти до десяти лет

05. свыше десяти лет

2. С каким настроением Вы смотрите в свое будущее?

06. уверенность

07. оптимизм

08. надежда

09. без особых надежд и иллюзий

10. тревога и неуверенность

11. страх и отчаяние

12. о будущем не думаю, живу настоящим

13. что еще, пожалуйста, напишите \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Какие проблемы Вас сегодня беспокоят больше всего (можно выбрать 2-3 варианта ответа)?

14. материальное положение

15. возможность оказаться безработным

16. невозможность приобрести товары первой необходимости

17. организация досуга

18. что еще, пожалуйста, напишите \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Какие жизненные ценности являются для Вас приоритетными (можно выбрать 2 – 3 варианта ответа)?

19. материальное благо

20. образование

21. любимая работа

22. здоровье

23. семья

24. порядочность

25. приносить пользу людям

26. какие еще, пожалуйста, напишите \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Удовлетворены ли Вы своей работой?

27. вполне удовлетворен

28. не совсем удовлетворен

29. неудовлетворен

30. затрудняюсь ответить

6. Если нет, то почему?

31. плохие условия труда

32. несправедливая оценка труда

33. неблагоприятный социально – психологический климат

34. отсутствие профессионального роста

35. частые конфликтные ситуации

36. что еще, пожалуйста, напишите \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

7. Какие отношения складываются в Вашем коллективе?

37. деловые

38. дружеские

39. доброжелательные

40. напряженные

41. какие еще, пожалуйста, напишите \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8. Наблюдается ли в Вашем трудовом коллективе конфликтные ситуации?

42. да, довольно часто

43. иногда

44. нет, не бывает

45. затрудняюсь ответить

9. Какие основные причины конфликтных ситуаций?

46. нерациональное распределение обязанностей

47. несправедливая и необъективная оценка труда

48. нерациональное использование материальных ресурсов

49. низкий уровень культуры в коллективе

50. плохие условия труда

51. какие еще, пожалуйста, напишите

10.Какой на Ваш взгляд вид власти преобладает на предприятии?

52. единоличная

53.коллегиальная

54.коллективная

55.смешанная

56. затрудняюсь ответить

11. На Ваш взгляд, что является основными аспектами кадровой политики?

57. определение потребности в кадрах

58. привлечение кадров

59. развитие кадров

60. организация информации о кадрах

61. что еще, пожалуйста, напишите \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

12. Какой тип кадровой политики на Ваш взгляд проводится на предприятии?

* 1. 62. активная
	2. 63. пассивная
	3. 64. реактивная
	4. 65. превентивная
	5. 66. затрудняюсь ответить

13. Какие методы в процессе отбора кадров используются на Вашем предприятии?

62. изучение личного дела испытуемого

63. анкетирование

64. тестирование

65. собеседование

66. что еще, пожалуйста, напишите \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

14. Удовлетворяют ли Вас имеющиеся возможности продвижения по службе?

* 1. 67. да
	2. 68. нет
	3. 69. затрудняюсь ответить
	4. 15. Какие виды оценки деятельности работников применяются на Вашем предприятии?
	5. 70. прямые (оценка результатов труда)
	6. 71. косвенные (оценка по качествам, влияющим на достижения результатов)
	7. 72. что еще, пожалуйста, напишите \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

16. Какие виды воздействия на подчиненных Вы считаете наиболее эффективным?

* 1. 73. наказание
	2. 74. поощрение
	3. 75. делегирование полномочий
	4. 76. самостоятельность в работе
	5. 77. что еще, пожалуйста, напишите \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

17. Как вы считаете, существует ли возможность самореализации и саморазвития личности на предприятии?

78.да

79. нет

80. затрудняюсь ответить

18. Если "нет", то каковы причины?

81. плохие условия труда

82. напряженные отношения в коллективе

83.нет заинтересованности

84.другое (Ваш вариант ответа)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Расскажите немного о себе

1. Ваш пол?

01. мужской

02. женский

2. Ваш возраст?

03. до 20 лет

04. от 20 до 30 лет

05. от 30 до 40 лет

06. от 40 до 50 лет

07. от 50 до 55 лет

08. от 55 до 60 лет

09. свыше 60 лет

3. Ваше образование?

10. среднее

11. среднее полное

12. среднее специальное

13. незаконченное высшее

14. высшее

4. Ваше семейное положение?

15. холост

16. женат

17. за мужем

18. не замужем

5. Ваше материальное положение ( доход на одного члена семьи)?

19. до двух тысяч рублей

20. от двух до трех тысяч рублей

21. от трех до пяти тысяч рублей

22. свыше пяти тысяч рублей.