

У співпраці з Корпоративним благодійним фондом Open Eyes реалізовано проєкт краудсорсингової платформи Open Tech, за результатами активної роботи якого розроблено 10 інноваційних програм допомоги Україні, як-от «Укриття», NUMO та інші [4].

Отже, окрім загального інноваційного складника розробка інноваційних стратегій високотехнологічних підприємств у сучасних реаліях передбачає активну трансформацію через впровадження інноваційних рішень, підвищення гнучкості управління та ефективну інтеграцію новітніх технологій у всі сфери діяльності, а також реалізацію соціального складника, направленою на збереження та відновлення працездатності людського чинника у довгостроковій перспективі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ПОСИЛАНЬ

1. Стратегія розвитку високотехнологічних галузей до 2025 року. Розпорядження Кабінету Міністрів України. 08.06.2016. URL: https://kno.rada.gov.ua/news/Robota_Kom/Parl_Kom_slukh/Kom_slukh/8_skl/74701.html
2. Огляд ТОП-30 українських IT-компаній. BRDO & Your control. 19 с.
3. Звіт ТОВ «Софтсерв» зі сталого розвитку за 2022 рік. URL: <https://www.softserveinc.com/uk-ua/corporate-social-responsibility/csr-report-2022>
4. Несенюк А. SoftServe увійшла у звіт «Магічний квадрант 2023» від Gartner. Дохід компанії від кастомної розробки програмного забезпечення виріс на 30 %. *Forbes*. 05.12.2023. URL: <http://surl.li/ijqpkn>

СТІЙКІСТЬ НАКОПИЧУВАЛЬНОЇ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

Макаренко О. І.

Інститут демографії та проблем якості життя НАН України, Київ (Україна)
e-mail: montekozlo@gmail.com

Стан пенсійних систем України та країн ЄС, незважаючи на незіставність обсягів, має великий комплекс схожих як поточних, так і перспективних проблем. Основними чинниками, що формують сьогодні «обличчя» накопичувальних пенсійних систем України та ЄС, є фактор демографічних змін (зростання очікуваної тривалості життя і зниження народжуваності) та фінансова нестабільність (глобальна фінансова криза як наслідок COVID-19 для країн ЄС і збройна агресія з боку Росії для України).

Накопичувальний складник пенсійної системи в країнах ЄС складається з двох основних елементів: професійні (накопичувальні) пенсійні схеми та приватні пенсійні схеми / страхування життя.

Це доволі суттєві елементи фінансової системи, зокрема, наприклад, у Нідерландах активи професійних пенсійних фондів перевищують 200 % ВВП, а загальні активи накопичувального складника пенсійної системи в країнах ЄС досягають **понад 10 трильйонів євро**. І саме зараз у пенсійних системах країн ЄС відбува-

ються доволі фундаментальні зміни: здійснюється перехід від пенсійних схем **DB (defined benefit)**, тобто визначена пенсія, пенсія з фіксованим розміром, до **пенсійних схем DC (defined contribution)**, тобто пенсія з визначеними внесками, накопичувальна пенсія.

Ключовою відмінністю між цими схемами є те, що у схемах **DC** прибуток не гарантується, а інвестиційний ризик несуть учасники пенсійних фондів. Навпаки, у схемах **DB** учасникам гарантовані фіксовані майбутні виплати, а інвестиційний ризик несе роботодавець.

Драйвером переходу від схем **DB** до схем **DC** в ЄС виступає Голландія. Сектор пенсійних фондів Нідерландів наразі працює за схемою **DB** і є найбільшим у єврозоні з активами в управлінні понад 1,7 трильйона євро. У 2019 році урядом цієї країни було прийнято рішення про перехід до 2027 року зі схем **DB** на схеми **DC**. З переходом голландських пенсійних фондів очікується, що частка схем пенсійних фондів за схемами **DC** в єврозоні зросте приблизно з 17 % до 77 %, що суттєво вплине на криві прибутковості та структуру фінансової системи ЄС [1].

Ще одним фактором переходу з пенсійних схем **DB** на схеми **DC** є **вразливість схем DB до процентного ризику через від'ємний розрив дюрації**. У пенсійних планах за схемою **DB** пенсійні фонди отримують внески і інвестують їх в активи (наприклад, облігації), тоді як учасникам обіцяють заздалегідь визначені виплати (пільги) пізніше. Поточна вартість як активів, так і зобов'язань пенсійних фондів збільшується, коли процентні ставки (ставки дисконту) падають. Ця чутливість до процентних ставок має тенденцію бути більшою на стороні зобов'язань, ніж на стороні активів. Отже, фінансовий стан пенсійних фондів з від'ємним розривом дюрації слабшає, коли відсоткові ставки падають уздовж спектра строків погашення, що змушує пенсійні фонди купувати довготермінові облігації або укладати процентні свопи. Це перетворює пенсійні фонди на основних гравців на цих ринках. Зокрема, на довгому кінці спектра строків погашення авуари пенсійних фондів складають до двох третин усіх авуарів державних облігацій єврозони та майже половину свопів з фіксованою відсотковою ставкою, більшість із яких утримується голландськими пенсійними фондами [2]. Отже, перехід від **DB-** до **DC-**схем може змінити на фінансовому ринку ЄС попит на певні класи активів, оскільки ці дві схеми мають різні профілі ризику та інвестицій.

Враховуючи зазначене, перехід до пенсійних схем **DC** може структурно змінити загальну картину фінансових ринків ЄС шляхом зниження попиту на довгострокові облігації та свопи і збільшення фінансування акціонерного капіталу (ринку акцій).

В Україні, як і у країнах ЄС, накопичувальний складник пенсійної системи складається з двох рівнів: другий (державний, у процесі створення) та третій (недержавний, функціонує).

Реально працюючим в Україні є третій накопичувальний рівень – рівень недержавних пенсійних фондів, який має всі зовнішні ознаки **ДС**-схем. Тобто кожен учасник пенсійного фонду має відкритий індивідуальний пенсійний рахунок, і кожен несе інвестиційний ризик та волатильності вартості активів, у які вкладено його пенсійні кошти.

Загальна картина накопичувальної пенсійної системи в Україні сьогодні така: станом на 31.12.2023 в Державному реєстрі фінансових установ містилася інформація про 56 діючих недержавних пенсійних фондів (далі – НПФ) та 16 діючих адміністраторів НПФ. Загальна кількість учасників НПФ становила 886,3 тис. осіб, з яких отримали / отримують пенсійні виплати 93,8 тис. осіб (10,6 % від загальної кількості учасників), водночас сума пенсійних внесків на вказану дату становить 3,04 млрд грн, а загальна (чиста) вартість активів, сформованих недержавними пенсійними фондами, становить 4,89 млрд грн [3].

Структура активів НПФ в Україні доволі красномовна: 49,4 % – державні цінні папери, та 43 % – депозити в банках, що свідчить про те, що незважаючи на всі зовнішні ознаки схем **ДС**, наша накопичувальна пенсійна система фактично працює на схемах **ДВ**.

Причинами поточного стану накопичувальної системи України можна назвати:

- відсутність зрозумілої та послідовної державної політики щодо накопичувального складника пенсійної системи України;
- відсутність інструментів для ефективного та надійного інвестування пенсійних активів – фінансова та ринкова інфраструктура ринків капіталу України знаходиться на зародковому етапі;
- відсутність чіткої та зрозумілої мотивації роботодавців для участі в такій системі;
- збройна агресія з боку Росії, що посилює та гіперболізує всі «дитячі» хвороби становлення накопичувального складника пенсійної системи нашої країни.

Враховуючи вищевикладене, незважаючи на зовнішні ознаки тотожності руху пенсійних систем України та ЄС, за реальною ситуацією цей рух є різнонаправленим.

На жаль, пенсійні фонди в Україні:

- мають дуже незначний вплив на фінансові ринки;
- мають малий обсяг охоплення населення;
- за структурою активів пенсійні схеми в більшій частині відповідають пенсійним схемам **ДВ** (облігації та депозити).

Водночас після закінчення бойових дій та початку відбудови нашої країни саме накопичувальний складник пенсійної системи нашої країни, а особливо запуск другого її рівня, має стати одним із драйверів цього процесу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ПОСИЛАНЬ

1. The structural impact of the shift from defined benefits to defined contributions. *European Central Bank*. 2021. URL: https://www.ecb.europa.eu/press/economic-bulletin/focus/2021/html/ecb.ebbox202105_08~5b846b2f5a.en.html
2. World Economic Forum. The Global Risks Report 2023. 18th edition. *World Economic Forum*. 2023. URL: <https://www.weforum.org/publications/global-risks-report-2023>
3. УАІБ: Огляд діяльності індустрій управління активами інституційних інвесторів та адміністрування пенсійних фондів в Україні за 4-й квартал та увесь 2023 рік. *Недержавні пенсійні фонди. Українська асоціація інвестиційного бізнесу*. 2024. URL: <https://www.uaib.com.ua/analituaib/publ-ici-quart/uaib-oglyad-diyalnosti-iza-4-y-kvartal-ta-uves-2023-rik-nederzhavni-pensiyini-fondi>

РОЗВИТОК HR-БРЕНДУ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ РЕПУТАЦІЇ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Миколайчук І. П.^{1*}, Хмель С. О.²

^{1,2}Державний торговельно-економічний університет, Київ (Україна)

*e-mail: i.mykolaichuk@knu.edu.ua

Головними індикаторами змін сучасного стану ринку праці в Україні є зростання конкуренції, стрімкий розвиток диджитал-технологій, зміни у змісті та формах праці, поява професій майбутнього, дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили, дисонанс якісної та кількісної підготовки кадрів тощо. Починаючи роботу з HR-брендом, важливо усвідомлювати та розуміти його цінність і сутність бренду роботодавця. HR-бренд стосується сукупності образу, який організація формує в уявленні потенційних кандидатів та фактичних співробітників як роботодавець. Він визначає рівень привабливості підприємства на сучасному ринку праці та сприяє оптимізації талантів і утриманню працівників. Потужний HR-бренд не тільки допомагає контролювати рівень плинності кадрів, але й підвищує рівень мотивації співробітників. Під час війни підходи до формування та розвитку HR-бренду зазнали суттєвих змін. Нині для пошуку, віднаходження та адаптації працівників у бізнесі потрібно розуміти зміст усіх бізнес-процесів компанії та бути високопрофесійним працівником сфери зайнятості [1]. Коли в бізнесі спостерігається посилена конкуренція за кваліфіковані таланти, HR-бренд стає одним із найцінніших формувань для забезпечення стійкості організації в майбутньому [2].

Результати дослідження показують, що HR-бренд доволі часто у споживачів асоціюється з репутацією підприємства. Якщо репутацією є те, що компанія має, незалежно від того, чи вона над цим працює, то HR-бренд формується на основі достовірних знань і відгуків працівників, підкріплених власним досвідом взаємодії з компанією-роботодавцем. Прозорість і відкритість компанії – це підґрунтя стабільності роботи кадрів, їх лояльності до компанії та розвитку бізнесу. Без цілеспрямованої роботи над HR-брендом репутація може здобути негативний або нейтральний характер [6].

Також важливо розуміти чинники, які можуть як позитивно, так і негативно вплинути на формування HR-бренду у практиці вітчизняних підприємств. Одним