КОЛОНКА ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Стремительное старение населения на фоне депопуляции – основная проблема мировых пенсионных систем. Крупнейшие ученые, в том числе Нобелевские лауреаты по экономике, видные специалисты, политические деятели, национальные и международные институты ищут возможные пути ее разрешения.

Экономические исследования в применении к вопросу взаимодействия поколений являются важнейшей и самой перспективной задачей XXI века. Социальное обеспечение (в рамках взаимодействия поколений) ставит перед учеными проблемы распределения капитала и различных видов ответственности. Наиболее результативным способом их решения автор популярной книги «Экономические концепции для общественных наук» американский экономист Т. Сэндлер считает эволюционную теорию игр (ЭТИ).

Есть все основания полагать, что используя ЭТИ, будет «наиграно» оптимальное решение существования поколений в условиях демографических диспропорций…

На сегодняшний день решающим фактором для сдерживания демографического давления по мнению нобелиантов Д. Стиглица и П. Даймонда, а также профессора Лондонской школы экономики Н. Барра является увеличение объема производства, а не способ организации пенсионной системы (распределительный или накопительный). Они рекомендуют национальную политику ориентировать на повышение производительности труда каждого работника и увеличение численности занятых.

Не надо быть нобелевским лауреатом, чтобы понимать – в условиях ухудшения соотношения работающих и нетрудоспособных членов общества требуемый объем выпуска продукции и услуг может обеспечиваться необходимым ростом производительности труда.

По оценкам специалистов международной консалтинговой компании McKinsey&Co. в настоящее время производительность труда российского рабочего в 4 раза ниже, чем у его американского коллеги. За час работы средний россиянин на-гора выдает 5-6 долларов благ, норвежец – 38, француз кует на 35 долларов. Среди причин отставания:

- глобальная неконкурентоспособность;
- устаревшие мощности и методы производства;
- дефицит квалифицированных кадров;
- недоверие рыночных агентов к отечественным финансовым институтам;
- низкий уровень корпоративной культуры;
- заниженная стоимость труда, позволяющая удерживаться на плаву значительному числу низкорентабельных, убыточных, бесперспективных предприятий, не способных к технической модернизации;

- отсутствие энтузиазма.

Наибольшую опасность из перечисленных выше факторов, на мой взгляд, представляет отсутствие энтузиазма (внутренних стимулов).

Пора всерьез озаботиться искоренением недугов нашего отставания и начать увеличивать производительность труда на десятки процентов в год (на некоторых направлениях в разы).

Опыт развитых стран свидетельствует: такой результат возможен в случае максимальной реализации человеческого потенциала и всеобщего вовлечения персонала в работу с высокой отдачей.

Хорошо бы реализовать это и в работе НПФ наряду с использованием современных технологий.

Искренне Ваш,

Иван Заргарян