

УДК 368.912.4

Машкин Аркадий Львович, канд. экон. наук., доц.,
МАДИ, Россия, 125319, Москва, Ленинградский пр., 64, a-mashkin@yandex.ru

Гоголина Екатерина Сергеевна, канд. техн. наук., доц.,
МАДИ, Россия, 125319, Москва, Ленинградский пр., 64, e.s.gogolina@mail.ru

КОРПОРАТИВНОЕ СТРАХОВАНИЕ КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ КОМПАНИЙ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Аннотация. В статье рассмотрена разработка многофакторной системы мотивации персонала, включающая в себя не только систему оплаты труда, компенсационных выплат, морального поощрения и карьерного роста, но и элементы, обеспечивающие социальные потребности сотрудников.

Современные эффективные системы мотивации в успешных компаниях носят комплексный характер, включают в себя множество компонентов, позволяющих не только адекватно компенсировать персоналу вложенные трудовые усилия, но и удовлетворять потребности работников более высокого уровня, чем базовые.

Актуальным является вопрос построения корпоративной пенсионной схемы, то есть определение соотношения финансового участия в страховых выплатах компании и сотрудника. Введение на корпоративном уровне пенсионного страхования в подавляющем большинстве компаний осуществляется в отношении высшего руководящего состава.

Автором показано, что введение корпоративного пенсионного страхования – это сложная комплексная работа, требующая участия не только HR-менеджера, но и финансовой службы компании и юристов. Решение должно приниматься взвешенно и аккуратно.

В статье отмечается, что корпоративное страхование представляет собой более эффективный инструмент защиты от рисков и мотивации персонала.

Ключевые слова: корпоративное страхование, мотивация персонала, пенсионное страхование, добровольное медицинское страхование, личное страхование.

Mashkin Arkadyi L., Ph. D., associate professor,
MADI, 64, Leningradsky Prosp., Moscow, 125319, Russia, a-mashkin@yandex.ru
Gogolina Ekaterina S., Ph. D., associate professor,
MADI, 64, Leningradsky Prosp., Moscow, 125319, Russia, e.s.gogolina@mail.ru

CORPORATE INSURANCE AS AN ELEMENT OF SYSTEM OF MOTIVATION OF STAFF OF THE COMPANIES IN THE CONDITIONS OF CRISIS

Abstract. In article the development of multiple-factor system of motivation of the personnel including not only system of compensation, compensation payments, moral encouragement and career development, but also the elements providing social needs of employees is considered.

Modern effective systems of motivation in the successful companies have complex character, include a set of the components allowing not only to compensate adequately to the personnel the enclosed labor efforts, but also to satisfy needs of workers of higher level, than basic.

The question of creation of the corporate pension scheme, that is definition of a ratio of financial participation in insurance payments of the company and the employee is actual. Introduction at the corporate level of pension insurance in the majority of the companies is carried out concerning the highest administrative board.

By the author it is shown that introduction of corporate pension insurance is the difficult complex work demanding participation not only the HR manager, but also financial service of the company, and lawyers. The decision has to be made deliberately and accurately.

In article it is noted that corporate insurance represents more effective instrument of protection against risks and motivation of the personnel.

Key words: corporate insurance, motivation of the personnel, pension insurance, voluntary medical insurance, personal insurance.

Введение

Современные эффективные системы мотивации в успешных компаниях носят комплексный характер, включают в себя множество компонентов, позволяющих не только адекватно компенсировать персоналу вложенные трудовые усилия, но и удовлетворять потребности работников более высокого уровня, чем базовые. Условно «компоненты системы мотивации персонала можно разделить на три группы» [2]:

1. Экономическая, чаще всего финансовая, компенсация вложенных трудовых усилий;

2. Социальная компенсация, обычно через удовлетворение социальных потребностей;

3. Нематериальная или моральная компенсация, включая меры поощрения и мотивации неденежного характера.

Для того чтобы правильно выстроить подобную многофакторную систему мотивации, необходимо разрабатывать не только систему оплаты труда, компенсационных выплат, мер морального поощрения и мотивации через карьерный рост, но и включать элементы, обеспечивающие решение социальных потребностей персонала. Объяснить эту ситуацию можно достаточно просто. Чем защищеннее работник в социальном плане, тем меньше сил он тратит на индивидуальное удовлетворение социальных потребностей. Соответственно, больше и эффективнее он может вкладывать усилий в решение производственных задач. Именно «страхование позволяет решить ряд социальных потребностей работников и обеспечить им определенную стабильность и защищенность» [1].

Различные виды страхования, как элементы системы мотивации

Финансовые вложения в корпоративные страховые планы немалые, не говоря уж о том, что построение процедуры страхования в компании, его администрирование процесс достаточно сложный и способен создать множество проблем. При неграмотном подходе «он вместо приобретений может принести финансовые потери, вместо мотивирующего эффекта дать обратный эффект» [6].

Из всего многообразия существующих у нас видов страхования в качестве элементов системы мотивации персонала можно эффективно использовать следующие:

1. Личное страхование (страхование от несчастных случаев, страхование жизни (в том числе, пенсионное), медицинское страхование).

2. Имущественное страхование (страхование имущества, страхование автотранспорта).

Страхование от несчастных случаев и страхование жизни – это различные схемы выплат, производимых в результате несчастного случая в зависимости от степени потери трудоспособности.

«Тарифы дифференцируются по группам риска. Можно выделить четыре группы риска:

1) офисные работники (благоприятные условия труда: комфортные температура воздуха, освещение, отсутствуют опасные орудия производства и механизмы);

2) сотрудники, работа которых носит выездной характер (курьеры, экспедиторы, водители);

3) производственно-технический персонал (работа с опасными орудиями производства или в опасных производственных условиях);

4) охранники и телохранители (в том числе инкассаторы; часто к этой группе относят и кассиров)» [4].

Теперь рассмотрим плюсы и минусы страхования от несчастных случаев и страхования жизни применительно к мотивационной системе. К плюсам отнесем факторы привлекательности, к минусам – возможные проблемы (табл. 1). Здесь и при рассмотрении других видов страхования, следует учесть, что и плюсы, и минусы обладают свойством менять полярность. Иными словами, при ошибочном формировании корпоративного пакета страхования факторы привлекательности могут не сыграть свою положительную роль, а проблемы не факт, что возникнут. Поэтому, «деление, конечно, носит условный усредненный характер, исключительно для ориентира» [7].

Пенсионное страхование сотрудников компаний только начинает развиваться. Причина весьма настороженного отношения к нему кроется в неустойчивости и несовершенстве пенсионной системы и недоверии

работодателей и работников к страховым компаниям. Тем не менее, работодатели все чаще обращают внимание на этот заманчивый инструмент мотивации.

Таблица 1

Положительные и отрицательные стороны личного страхования

Факторы привлекательности (+)	Проблемы (–)
Снижает размер исков или полностью компенсирует иски о компенсации ущерба здоровью на производстве	Проблема связана с формированием круга сотрудников, подлежащих страхованию (сложно выбрать соответствующие критерии). Поэтому чаще компания страхует всех сотрудников поголовно, что ведет к недостаточно обоснованному серьезному увеличению бюджета на страхование
Дает возможность покрыть финансовые убытки сотрудника на период временной нетрудоспособности, инвалидности. Служит частичной компенсацией в случае смерти застрахованного (выгодоприобретателям, как правило – родственникам покойного)	Можно столкнуться со своеобразным суеверием сотрудников, а отсюда – нежеланием страховаться от несчастных случаев. Порой, для одиноких людей страхование жизни не привлекательно (они не заинтересованы в выгодоприобретателях страховой суммы на случай собственной смерти)

В практике крупных западных компаний этот вид страхования является едва ли не одним из самых основных в решении вопроса удержания сотрудников. В российских компаниях также явно наметилась тенденция все большего использования данного инструмента. Можно предположить, что «популярность пенсионного страхования в корпоративных страховых схемах будет расти» [5].

Несмотря на неоднозначность всех аспектов государственной пенсионной реформы в России, сегодня можно говорить о стабильном росте популярности корпоративного пенсионного страхования.

Дополнительное пенсионное страхование появилось на российском рынке сравнительно недавно, однако интерес к нему растет достаточно быстро. Являясь мощным инструментом мотивации сотрудников, оно помогает компаниям создавать имидж привлекательного работодателя.

Введение в компании программы дополнительного пенсионного страхования выгодно как персоналу, так и самому работодателю.

Для сотрудников – это возможность обеспечения достойного уровня пенсии, что стало особенно актуальным в свете действующего пенсионного законодательства (по которому лица с датой рождения до 1967 года не могут до выхода на пенсию получить накопительную часть, сопоставимую с уровнем их нынешнего заработка).

На российском рынке данным видом страховых услуг заинтересовались иностранные компании, для которых наличие такой формы социального обеспечения сотрудников – дело понятное и привычное. По последним данным в развитых зарубежных странах «практически все крупные компании предоставляют своим сотрудникам и медицинскую страховку, и пенсионный план» [8].

В России же, на сегодня, только порядка 15% компаний предоставляют корпоративный пенсионный план.

В настоящее время «отечественные компании практикуют две схемы дополнительного пенсионного страхования» [10]:

1. Пенсионное страхование с установленными взносами. При такой схеме работодатель является ответственным лицом за поступление взносов на личный счет застрахованного работника. Размер будущей пенсии сотрудника заранее не определяется и напрямую зависит от накопленной до его выхода на пенсию суммы.

2. Пенсионное страхование с установленными выплатами. В этом случае работодатель берет на себя обязательство по выплате установленного уровня пенсии сотрудников. «Работнику не приходится контролировать ни состояние счета, ни производимые взносы – его интересует только результат в виде выплачиваемой фиксированной пенсии» [9].

На практике наибольшей популярностью пользуется схема пенсионного страхования с установленными взносами.

Крайне важным моментом в построении корпоративной пенсионной схемы является определение соотношения финансового участия в страховых выплатах компании и сотрудника.

По данным исследований, более 50% компаний, заключивших договоры на пенсионное страхование, отдают предпочтение финансированию исключительно за счет работодателя. Введение на корпоративном уровне пенсионного страхования в подавляющем большинстве компаний осуществляется в отношении высшего руководящего состава. «В 70% компаний оно на этом уровне и остается и лишь 30% компаний постепенно распространяет пенсионное страхование на всех сотрудников» [11].

Очевидно, что введение корпоративного пенсионного страхования – это сложная комплексная работа, требующая участия не только HR-менеджера, но и финансовой службы компании, и юристов. Решение должно приниматься взвешенно и аккуратно.

Некоторые компании столь тщательно подходят к введению пенсионного страхования на подготовительном этапе, что на отработку вариантов и окончательное принятие решения уходит от полугода до двух лет.

Далее рассмотрим медицинское страхование сотрудников.

1. Добровольное медицинское страхование сотрудников (ДМС) – это фактически финансирование компанией пользования сотрудниками компании одним или несколькими медицинскими учреждениями. В состав ДМС может входить: амбулаторное обслуживание, диагностика (включая анализы), госпитализация, вызов врача на дом, услуги коммерческой скорой помощи, оздоравливающие процедуры (например, массаж), стоматология (в том числе – протезирование), диспансеризация.

2. Добровольное медицинское страхование родственников сотрудников. В данной схеме страхования компания полностью

финансирует или принимает частичное участие в финансировании и администрировании некоторых видов программ для родственников сотрудников, как правило, детей и супругов, реже – других родственников.

3. Медицинское страхование выезжающих. Этот вид страхования не часто включается в корпоративную страховку, но имеет свое право на существование и обладает рядом привлекательных моментов.

Как правило, делится на два вида программ: программу для выезжающих за рубеж и программу, выезжающих по России.

Важный и полезный вид страхования для тех, чья работа связана с частыми командировками. В зарубежных поездках медицинская страховка, как правило, является обязательной. И в этом случае, наличие корпоративной медицинской страховки выезжающих за рубеж, позволяет оптимизировать финансовые расходы. Реже в практике компаний в корпоративный страховой пакет включается медицинское страхование выезжающих в отпуск.

В среде хорошо оплачиваемых специалистов и в состоятельных отраслевых сферах полис ДМС становится уже практически обязательным элементом. Выстроенные в соответствии с должностной и профессиональной иерархией полисы ДМС мотивируют работников не только на удержание в компании, но и на целеустремленное продвижение по службе, повышение эффективности работы.

Как правило, добровольное медицинское страхование присутствует в социальном пакете компании, обладающей устойчивостью и ориентированной на привлечение с рынка труда наиболее квалифицированных специалистов. По некоторым данным, помимо банковской сферы, одним из самых активных потребителей корпоративных страховых планов являются консалтинговые компании.

Таким образом, наиболее активными потребителями добровольного медицинского страхования являются состоятельные отрасли и компании

с устойчивой традицией применения современных мотивационных схем. «Практика корпоративного добровольного медицинского страхования позволяет весьма ощутимо снизить текучесть кадров» [3].

В качестве альтернативы добровольного медицинского страхования может выступать прямой договор с медицинским учреждением на медобслуживание работников. Преимущество только в одном – договор заключается на общее количество сотрудников компании и, при условии значительной текучести кадров в компании, позволяет существенно снизить административные усилия на оформление полисов.

Таким образом, корпоративное страхование по схеме добровольного медицинского страхования себя полностью оправдывает.

Личные программы имущественного страхования – наиболее редко используемый в корпоративных страховках вид страхования.

Содействие сотрудникам в приобретении программ имущественного страхования, автострахования зачастую является серьезным аргументом в пользу работодателя. Такие программы страхования имущества сотрудников часто являются не очень любимыми страховыми компаниями, поскольку приносят, как правило, большие хлопоты и небольшие прибыли.

Несмотря на то, что данный вид страхования не столь часто применяется в системах мотивации персонала, у него весьма широкий диапазон возможностей и способов применения.

Заключение

Текущее состояние системы страхования в РФ неопределенное, многие индивидуальные договоры расторгаются или приостанавливаются из-за отсутствия денежных средств у населения.

Корпоративное страхование пользуется стойким спросом даже в условиях финансовой неопределенности. Это объясняется надежностью и удобством использования его инструментов как средства одновременной

защиты большой группы заинтересованных лиц. Огромное преимущество корпоративного страхования – это предоставление налоговых льгот по выплатам НДС, НДФЛ и налога на прибыль.

Корпоративное страхование отличается комплексным подходом к оказанию услуг: заключается не один полис, а целая совокупность договоров между страховщиком и предприятием. Как следствие, корпоративное страхование представляет собой более эффективный инструмент защиты от рисков и мотивации персонала.

Список литературы

1. Анастасов, М.С. Методологические основы сбалансированного развития экономических систем / М.С. Анастасов // Транспортное дело России. – 2013. – № 5. – С. 94–97.

2. Белогребень, А.А. К вопросу о повышении инвестиционной привлекательности операторов автомобильного транспорта / А.А. Белогребень // Национальные и международные финансово-экономические проблемы автомобильного транспорта: сборник научных трудов. – М.: Общество с ограниченной ответственностью "Издательство "Экон-Информ", 2017. – С. 46–52.

3. Бочков, С.П. Обзор основных методов определения индивидуальной ставки дисконтирования / С.П. Бочков, А.С. Бочков // Автомобиль. Дорога. Инфраструктура. – 2016. – № 2 (8). – С. 12.

4. Винникова, И.Е. Оценка эффективности принятия управленческих решений / И.Е. Винникова // Автомобиль. Дорога. Инфраструктура. – 2015. – № 4 (6). – С. 19.

5. Жидкова, М.А. Особенности отражения в бухгалтерском учете автотранспортных предприятий операций по договорам ОСАГО и КАСКО / М.А. Жидкова, Н.В. Казицкая // Автомобиль. Дорога. Инфраструктура. – 2014. – № 2 (2). – С. 33.

6. Бухгалтерский учет расходов на ремонт автотранспортных средств и возмещения ущерба при ДТП / М.А. Жидкова, Н.В. Казицкая, Е.Г. Букреева, В.В. Невмержицкая // Автомобиль. Дорога. Инфраструктура. – 2016. – № 3 (9). – С. 9.

7. Кунцман, М.В. Гарантии занятости как элемент экономической безопасности / М.В. Кунцман, А.А. Султыгова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2015. – № 10-2. – С. 47–50.

8. Ландсман, А.Я. Риски и устойчивость финансового обслуживания на транспорте / А.Я. Ландсман // Транспортное дело России. – 2014. – № 1. – С. 64–66.

9. Машкин, А.Л. Перспективы накопительного страхования граждан РФ / А.Л. Машкин // Автомобиль. Дорога. Инфраструктура. – 2015. – № 1 (3). – С. 14.

10. Машкин, А.Л. Статистика показателей страхового рынка / А.Л. Машкин // Автомобиль. Дорога. Инфраструктура. – 2015. – № 4 (6). – С. 18.

11. Прусова, В.И. Мотивация к труду работников автотранспортных предприятий через пенсионную реформу / В.И. Прусова, В.В. Безновская, А.Г. Корсакова // Автомобиль. Дорога. Инфраструктура. – 2015. – № 1 (3). – С. 21.

References

1. Anastasov M.S. *Transportnoe delo Rossii*, 2013, no. 5, pp. 94–97.
2. Belogreben' A.A. *Nacional'nye i mezhdunarodnye finansovo-ekonomicheskie problemy avtomobil'nogo transporta*, Sbornik nauchnykh trudov, Moscow, 2017, pp. 46–52.
3. Bochkov S.P., Bochkov A.S. *Avtomobil'. Doroga. Infrastruktura*, 2016, no 2 (8), p. 12.

4. Vinnikova I.E. *Avtomobil'. Doroga. Infrastruktura*, 2015, no. 4 (6), p. 19.
5. Zhidkova M.A., Kazickaya N.V. *Avtomobil'. Doroga. Infrastruktura*, 2014, no. 2 (2), p. 33.
6. Zhidkova M.A., Kazickaya N.V., Bukreeva E.G., Nevmerzchickaya V.V. *Avtomobil'. Doroga. Infrastruktura*, 2016, no. 3 (9), p. 9.
7. Kuncman M.V., Sultygova A.A. *Aktual'nye problemy gumanitarnykh i estestvennykh nauk*, 2015, no. 10-2, pp. 47–50.
8. Landsman A.Ya. *Transportnoe delo Rossii*, 2014, no. 1, pp. 64–66.
9. Mashkin A.L. *Avtomobil'. Doroga. Infrastruktura*, 2015, no. 1 (3), p. 14.
10. Mashkin A.L. *Avtomobil'. Doroga. Infrastruktura*, 2015, no. 4 (6), p. 18.
11. Prusova V.I., Beznovskaya V.V., Korsakova A.G. *Avtomobil'. Doroga. Infrastruktura*, 2015, no. 1 (3), p. 21.