

Секция «Государственное и муниципальное управление»

Личное страхование, как технология мотивации сотрудников

Кечуткина Екатерина Валерьевна

Аспирант

*Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, ФГУ, Москва,
Россия*

E-mail: ekechutkina@gmail.com

Проблема мотивации персонала на сегодняшний день рассматривается довольно широко в научной и публицистической литературе. Накоплен интересный материал, связанный с практическим использованием технологий и методов такой мотивации.

В России, как и во многих странах Запада, современные 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 персонала более высокого уровня, нежели базовые.

Компоненты эффективной системы мотивации персонала условно можно разделить на три группы: компенсационный пакет; социальных пакет; немонетарная мотивация. Здесь можно говорить о необходимости выстраивания популярной многофакторной системы мотивации: разработка системы оплаты труда, компенсационные выплаты, меры морального поощрения, мотивация через карьерный рост. [3]

В рыночных условиях все большее значение приобретают такие эффективные мотивационные аспекты в управлении персоналом, как личное страхование и т.п., что, несомненно, сказывается на стабильности, развитии, репутации компаний и организаций любого уровня. Решение проблемы мотивации через социальные потребности персонала предпочтительно: если работник более защищен в социальном плане, тем меньше сил он тратит на индивидуальное удовлетворение своих потребностей. Следовательно, увеличивается эффективность решения производственных задач в компании.

Одним из методов решения проблемы социальной потребности является личное страхование сотрудников (личное страхование – это отрасль страхования, в которой в качестве объектов страхования выступают жизнь, здоровье и трудоспособность человека). В ноябре 2011 г. «Первой страховой компанией» («1СК») проводилось маркетинговое исследование на тему: «Оценка российскими предприятиями составляющих социального пакета». Вывод заключается в том, что среди таких видов социальных услуг, как: ссуды, обучение, личное страхование, питание, турпутевки, транспортные льготы, медобслуживание, оплата жилья, именно страхование занимает лидирующие позиции в социальном пакете персонала. [4]

Развитие личного страхования в России продолжается главным образом за счет коллективного страхования работников из средств предприятия. По результатам маркетингового исследования, проводившегося «Первой страховой компанией» в ноябре 2011 г. на тему: «Сравнение расходов предприятия на решение социальных проблем со страхованием и без страхования», уход от риска потери трудоспособности сотрудников по болезни в течение года составлял 40%.

Действующим законодательством установлен льготный режим налогообложения в Личном страховании, что позволяет значительно снизить расходы на медицинское обес-

печение работников. При страховании своих сотрудников работодатель получает весомые преимущества, закрепленные в Части 2 Налогового кодекса РФ:

- Налог на прибыль организаций. Страховые взносы по договорам добровольного страхования, предусматривающим оплату страховщиками медицинских расходов застрахованных работников, включаются в состав расходов в размере, не превышающем 6% от суммы расходов на оплату труда.

- Налог на добавленную стоимость. Страховые взносы по договорам добровольного медицинского страхования не подлежат налогообложению.

- Единый социальный налог. Не подлежат налогообложению.[1]

Что же касается выгод для застрахованных работников, то стоимость лечения не учитывается в совокупном годовом доходе застрахованного и, соответственно, не облагается налогом на доходы физических лиц.[2]

Безусловно, в программе личного страхования есть свои недостатки и преимущества. К последним относятся: повышение конкурентоспособности компании на рынке труда; повышение качества медицинского обслуживания сотрудников; стабилизация кадрового состава; экономия с точки зрения налогового законодательства. Недостатками же являются: повышение нагрузки на бюджет компании; низкий мотивирующий эффект на сотрудников, обладающих крепким здоровьем; проблемы внутреннего администрирования.

Личное страхование позволяет обеспечить достаточно высокий качественный уровень здоровья сотрудников, что увеличивает эффективность труда, снижает производственные потери на больничных листах и т.п. Однако возникает проблема недостаточного выбора медицинских учреждений по ряду критериев. Эти недостатки программы можно смягчить путем развития социальной программы для сотрудников на предприятии и увеличения контроля качественного обслуживания в медицинских учреждениях застрахованных страховыми компаниями.

Таким образом, личное страхование сегодня является важной составной частью социального пакета большинства крупных предприятий России. Наличие страховой защиты улучшает взаимоотношения между персоналом и руководством предприятия, уменьшает текучесть кадров, снижает временную нетрудоспособность и первичную инвалидность на предприятии.

Литература

1. Налоговый Кодекс РФ от 24.07.2009 N 213-Ф.
2. Гл. 23 Налогового кодекса РФ, ст. 213
3. Рудакина Е.Р. Корпоративное страхование как элемент системы мотивации персонала // директор по персоналу, ФГУП издательство «Просвещение», 2007.
4. <http://www.lsk.ru/> - «Личное страхование»
5. <http://biz.liga.net/karera/all/stati/2049287> «Мотивация здоровьем: плюсы и минусы добровольного медстрахования», от 26.07.2010 г.
6. <http://www.financial-lawyer.ru/topicbox/strahovanie/155-528052.html> - Личное страхование. Особенности личного страхования, от 12.02.2011 г.

Слова благодарности

Хотелось бы выразить благодарность за предоставленную возможность участия в данной конференции и за удобное использование данного сайта для размещения тезисов. Большое вам спасибо!