

Список цитированных источников

1. Экономический анализ: учебник / Г.В.Савицкая. – 11-е издание, исп. и доп. – М.: Новое знание, 2009.
2. Журнал "Главный бухгалтер" №8 (680) за февраль 2011 г. – С. 31.
3. Анализ финансовых результатов, рентабельности и себестоимости продукции: учебное пособие / Э.И.Крылов, В.М.Власова, И.В.Журавкова – М.: Финансы и статистика, 2006.

УДК 336.72

Калишук К.И.

Научный руководитель: доцент Макарук Д.Г.

МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ КАК ФИНАНСОВЫЙ ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ ЛОЯЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Добровольное медицинское страхование (ДМС) – это такая базовая составляющая корпоративных социальных программ (КСП), которую работники считают почти «обязательной» для своих нанимателей в развитых странах. За последнее десятилетие корпоративные социальные программы стали настолько привычны, что их отсутствие или же недостаточное наполнение рассматривалось кандидатами как минус работодателя. Причем речь не только о международных компаниях, которые имеют колоссальный практический опыт в данном вопросе, но и о российских, понявших ценность данных программ.

ОАО «Белорусский народный страховой пенсионный фонд» успешно работает на рынке страховых услуг в течение 18 лет. Он также занимается разработкой максимально продуманных корпоративных программ страхования с учетом особенностей крупных предприятий Беларуси, поддерживает руководителей и социально защищает сотрудников.

Страхование сотрудников экономит время и деньги компании. Во-первых, сотрудники, получая лучшее медицинское обслуживание, меньше болеют, во-вторых, они тратят меньше времени на стояние в очередях по поликлиникам и общение с врачами. На многих предприятиях выбираются различные страховые программы для разных сотрудников. В некоторых компаниях затраты на страхование зависят в первую очередь от ценности сотрудника, и лишь во вторую очередь – от его должности. Популярными в ДМС в нашей компании остаются амбулаторные программы, включающие круглосуточную консультацию, амбулаторные обследования, диагностику и лечение.

В РБ такой практикой занимаются такие страховые компании, как:

- Страховое общество «КУПАЛА».
- Белгосстрах.

Таким образом, можно с уверенностью говорить о том, что в настоящее время соцпакет воспринимается не столько как необязательный элемент корпоративного престижа, сколько как стандартная составляющая системы мотивации персонала и одно из базовых требований, предъявляемых квалифицированным кандидатом к предполагаемому месту работы. С другой стороны, специалисты расходятся во мнениях относительно необходимости формализовать наполнение соцпакета и процентное соотношение долей различных компенсаций и льгот.

В типовой социальной пакет для предприятий в РБ на основании проведенного анализа должно входить: право на ежегодный оплачиваемый отпуск, оплату больничных, отчисления в пенсионный фонд, обязательное медицинское страхование, также в трудовом договоре компании должно быть сформулировано право работодателя поощрять сотрудника за добросовестный труд.

В западных компаниях наполнение соцпакета менее стандартизировано. Это связано с тем, что в иностранных организациях, как правило, распределение персонала по демографическому признаку более или менее равномерно. В зависимости от данного показателя варьируется и долевое наполнение соцпакета. В России же обычно соцпакет формируется усредненно, без разделения сотрудников на конкретные возрастные группы.

Основной задачей, стоящей в настоящее время перед рынком, специалисты называют правильное построение коммуникаций между работодателем и компаниями, предоставляющими услуги, которые входят в соцпакет. В качестве позитивной тенденции можно отметить индивидуализацию подхода к каждому клиенту и предоставление бесплатных консалтинговых услуг, позволяющих сформировать программу по наполнению социального пакета с учетом отраслевой и внутрикорпоративной специфики компании. Негативной тенденцией работодателя называют колебания цен на рынке страховых услуг, а также недостатки в системе работы с клиентами со стороны компаний-поставщиков.

Перейдем к конкретным цифрам:

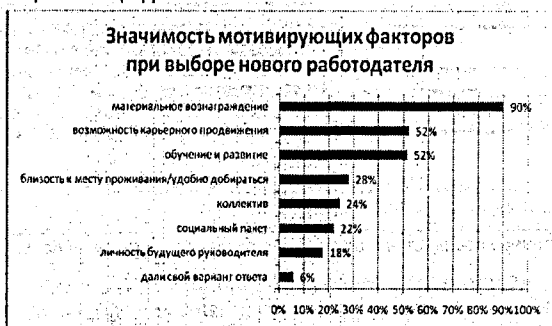


Рисунок 1 – Значимость мотивирующих факторов при выборе нового работодателя

По данным опроса (рис.1), проводившегося в июле 2009 года на территории РФ с участием 1813 человек, материальное вознаграждение может удержать на прежней работе только 62% респондентов. Вторым важным фактором является коллектив. И лишь 19% опрошенных обращают внимание на социальный пакет.

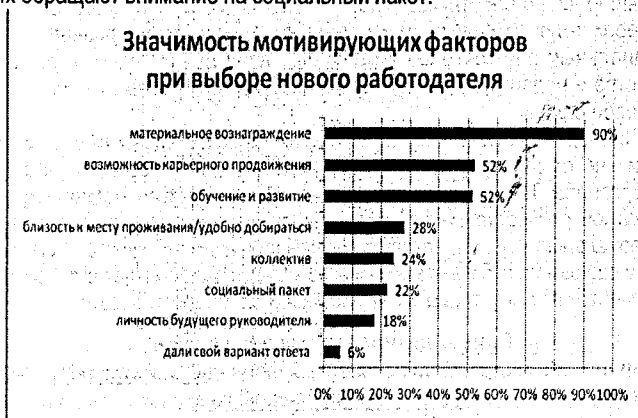


Рисунок 2 – Значимость мотивирующих факторов при выборе нового работодателя

- Социальный пакет при поиске работы (рис.2) весьма важен для 22% респондентов и только для 19% респондентов, не желающих уходить от прежнего работодателя. Однако 46% ответивших утверждают, что социальный пакет оказывает косвенное влияние на их производительность.

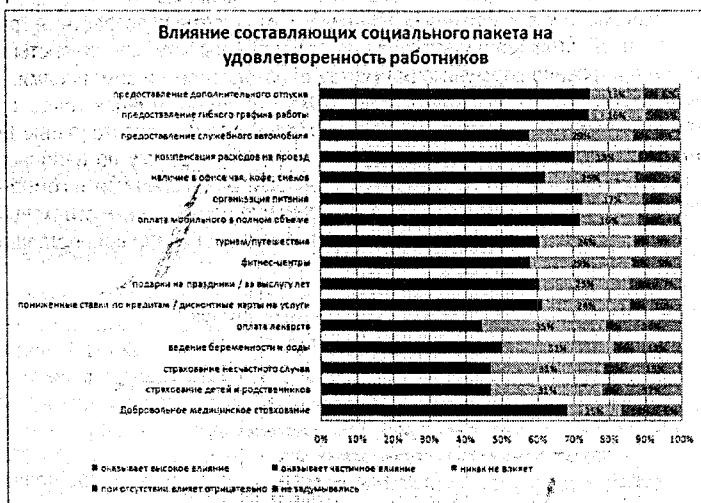


Рисунок 3 – Влияние составляющих соц.пакета на удовлетворенность работников

На рис.3 видно, что наиболее важными составляющими социального пакета являются предоставление гибкого графика работы, предоставление дополнительного отпуска, организация питания, оплата мобильного в полном объеме и ДМС. Самую высокую степень опосредованного влияния имеют такие факторы, как наличие подарков на праздники или за выслугу лет, наличие в офисе чая, кофе и снеков, ДМС, абонементы в фитнес-центры и компенсация расходов на проезд. Наибольшее раздражение у работников вызывает отсутствие ДМС.

Самое большое число работников, удовлетворенных своим социальным пакетом, находятся в сферах телекоммуникации и связи, FMCG, подбора персонала. Менее всего довольны социальным пакетом работники сферы услуг для населения, услуг для бизнеса, строительства и недвижимости, транспорта и логистики, а также банковской, финансовой и страховой сферы.

Однако все эксперты считают главным показателем эффективности социального пакета на предприятии не столько увеличение экономических показателей, сколько повышение лояльности персонала. Так, например, предоставляя сотрудникам медицинскую страховку, являющуюся самой распространенной составляющей соцпакета, работодатель не только получает материальные выгоды, связанные с сокращением количества больничных, но и дает работнику ощущение заботы со стороны компании, что помогает ему сосредоточиться на рабочих моментах и заметно увеличить коэффициент эффективности.

Список цитированных источников

1. Белорусский народный страховой пенсионный фонд - <http://www.fondby.com/>
2. Энциклопедия Управления- <http://www.top-personnel.com/>
3. Статистическая компания HeadHunter