

ОНІСІФОРОВА

Валентина Юрїївна
Valentinaonisorova@gmail.com

УДК 331.47

КОРПОРАТИВНЕ МЕДИЧНЕ
СТРАХУВАННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ
СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ
КОЛЕКТИВУ ПІДПРИЄМСТВА

ОСТАПЕНКО

Леонід Олександрович
leoauto14@gmail.com

к.е.н., доцент, Харківський
національний автомобільно-
дорожній університет

THE CORPORATE HEALTH
INSURANCE AS AN INSTRUMENT OF
SOCIAL DEVELOPMENT OF THE
ENTERPRISES COLLECTIVE

студент, Харківський
національний автомобільно-
дорожній університет

В сучасних реаліях управління підприємствами все більше уваги з боку менеджменту приділяється питанням ефективного управління персоналом та кадровій безпеці підприємства. Однак, проблема соціального розвитку колективу, як одного з ключових напрямів підвищення рівня кадрової безпеки підприємства, була мало дослідженою, а сам інструмент мало вживаним в умовах вітчизняних підприємств. Мета роботи полягає у визначенні напрямків соціального розвитку колективу підприємства та обґрунтуванні ефективності корпоративного медичного страхування, як інструмента додаткового компенсаційного пакету працівника підприємства.

* * *

В современных реалиях управления предприятиями все больше внимания со стороны менеджмента уделяется вопросам эффективного управления персоналом и кадровой безопасности предприятия. Однако, проблема социального развития коллектива, как одного из ключевых направлений повышения уровня кадровой безопасности предприятия, была мало исследована, а сам инструмент мало применяем в условиях отечественных предприятий. Цель работы заключается в определении направлений социального развития коллектива предприятия и обосновании эффективности корпоративного медицинского страхования как инструмента дополнительного компенсационного пакета работника предприятия.

* * *

In modern management's realities management pays more attention to the effective staff management and personnel security of the company. However, the problem of the collective's social development, as one of the general way of raising the level of company's personnel security, wasn't investigated enough. And the tool was bad applied in the Ukraine's enterprises conditions. The purpose of the work is to determine directions of social development of the company's staff. The work deals with substantiate the effectiveness of corporate medical insurance as an instrument of an additional compensation package of the employee. Personnel security embodies all the issues of enterprise management associated with personnel, with their effective management, planning, productivity and labor efficiency. The modern directions of raising the level of company's personnel security are follows: an effective personnel policy in the areas of recruitment, employment, division of labor, control of labor relations, guaranteeing safe working conditions, building an effective system of labor motivation, management of personnel's professional development, management of collective's social development. Managing the social development of a team is the most promising and extremely effective in practice tool for increasing the level of an enterprise's personnel security. It positively affects to the level of trust between the employer and the employee and significantly increases productivity. The tools of the collective's social development management are: provision of social guarantees, the formation of a compensation package taking into account the specifics of the enterprise, the formation of an additional compensation package, non-material measures. These increase the level of employee's loyalty to the enterprise, associated with working conditions, psychological climate in the team. In the conditions of the implementation of medical reform in Ukraine, the voluntary medical insurance of the employee by the employer (corporate medical insurance) receives a large motivating influence. However, implementation of corporate insurance practice has revealed a number of factors which significantly reduce it volume and adversely affect on the prospects of further spread. These negative effects are associated with unregulated legislative process and lack for an employer motivation by a state.

Ключові слова: кадрова безпека підприємства, соціальний розвиток, медичне страхування, ефективність, корпоративне страхування

Ключевые слова: кадровая безопасность предприятия, социальное развитие, медицинское страхование, эффективность, корпоративное страхование

Keywords: enterprises security personnel, social development, health insurance, efficiency, corporate insurance

ВСТУП

В сучасних реаліях управління підприємствами все більше уваги з боку менеджменту приділяється питанням ефективного управління персоналом та кадровій безпеці підприємства. Це зрозуміло, бо саме персонал є тим ресурсом, який визначає ефективність використання усього наявного виробничого потенціалу та функціонування підприємства в цілому. Однак, не зважаючи на очевидну значимість, проблема соціального розвитку колективу, як одного з ключових

направів підвищення рівня кадрової безпеки підприємства, була мало дослідженою, а сам інструмент мало вживаним в умовах вітчизняних підприємств.

МЕТА РОБОТИ полягає у визначенні напрямків соціального розвитку колективу підприємства та обґрунтуванні ефективності корпоративного медичного страхування, як інструмента додаткового компенсаційного пакету працівника.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Під час проведення дослідження використані методи

узагальнення, методи аналізу та синтезу, метод логічного аналізу. Інформаційною базою дослідження є наукові праці, електронні інформаційні ресурси та матеріали періодичних видань.

РЕЗУЛЬТАТИ

Говорячи про економічну безпеку підприємства, слід розглянути її головні складові, які прийнято виділяти вітчизняними науковцями, бо саме це надасть можливість побачити місце та важливість кадрової безпеки у цій системі. Традиційно, серед головних складових економічної безпеки, незалежно від галузевої специфіки підприємства та вживаного підходу ідентифікації, прийнято виділяти технічну, технологічну, інформаційну, фінансову, правову, ресурсну, корпоративну, екологічну, кадрову тощо [1-5]. Слід зауважити, що перелік таких складових у різних дослідників відрізняється, однак, не зважаючи на це, кожен з них обов'язково виділяє складову економічної безпеки, пов'язану з ефективністю використання персоналу, тобто кадрову безпеку. Тому важливість її для сучасного підприємства не підлягає сумніву. Отже, кадрова безпека уособлює в собі усі питання управління підприємством, пов'язані з персоналом, ефективним управлінням ним, плануванням, продуктивністю та ефективністю праці [3].

Розглянемо сучасні напрями підвищення рівня кадрової безпеки підприємства. Зазвичай, серед них прийнято виокремлювати наступні [2]: ведення ефективної кадрової політики у розрізах підбору кадрів, найму, розподілу за посадами, контроль трудових відносин, гарантування безпечних умов праці, побудова ефективної системи мотивації праці, управління професійним розвитком персоналу, управління соціальним розвитком колективу тощо.

Серед вище зазначених напрямків управління кадровою безпекою підприємство окремо слід відзначити напрям соціального розвитку колективу. Саме цей напрям в сучасних умовах України є одним з найменш застосовуваних через знижений рівень уваги з боку роботодавців. Це обумовлене, головним чином, особливістю ринку праці, високим рівнем безробіття та плинністю кадрів на підприємствах. Однак саме управління соціальним розвитком колективу є перспективним та надзвичайно ефективним на практиці інструментом підвищення рівня кадрової безпеки підприємства, який позитивно впливає на рівень довіри між роботодавцем та працівником та суттєво підвищує продуктивність праці.

Однак, не зважаючи на очевидну значимість, проблема соціального розвитку колективу, як одного з ключових напрямів підвищення рівня економічної безпеки підприємства, була мало дослідженою, а сам інструмент мало вживаним в умовах вітчизняних підприємств. Це пояснювалось незацікавленістю роботодавців в тривалій співпраці з найманими працівниками через значний рівень безробіття в країні та постійну наявність значної кількості претендентів на кожне робоче місце на підприємстві без додаткових матеріальних витрат для роботодавця.

Однак, останні тенденції розвитку ринку праці дозволяють зробити висновок про поширення більш уважного ставлення роботодавців до персоналу підприємств. Стає зрозумілим, що навіть в умовах безро-

біття плинність кадрів є негативною тенденцією для підприємства, яка призводить до негативних наслідків та втрат, які в сукупності перевищують витрати на соціальний розвиток працівника та колективу підприємства.

Розглянемо, які саме інструменти підвищення рівня кадрової безпеки підприємства передбачає реалізація напряму управління соціальним розвитком колективу. Серед таких можна виокремити наступні: забезпечення соціальних гарантій, тобто так званий соціальний пакет, а саме гарантування працівникові усіх передбачених законодавством напрямів державного соціального захисту; формування компенсаційного пакету з врахуванням специфіки діяльності підприємства, до якого можуть бути включені представницькі витрати, додаткові відпустки, доплати за стаж роботи на підприємстві; формування додаткового компенсаційного пакету, який може включати виплати на оздоровлення, безвідсоткові кредити, медичне страхування; формування нематеріальних заходів для підвищення рівня лояльності працівника до підприємства, пов'язаних з умовами праці, психологічним кліматом в колективі тощо.

Як бачимо, сучасна практика управління персоналом передбачає формування певного компенсаційного пакету для працівника, який містить в собі різні форми компенсацій та виплат. Одні з таких форм є обов'язковими та встановлюються і контролюються законодавством, зокрема, мінімальний розмір оплати праці, обов'язкове соціальне страхування, виплати, пов'язані з особливими умовами праці тощо. Інші ж встановлюються та виплачуються підприємством за власним розсудом і формують додатковий компенсаційний пакет.

Формування додаткового компенсаційного пакету є непростим процесом, бо під час його складання мають бути враховані наступні аспекти: складові додаткового компенсаційного пакету мають враховувати специфіку діяльності конкретного працівника та форми отриманого від нього результату, що дозволить встановити прямий зв'язок між результатами та застосовуваними матеріальними стимулами; запропоновані інструменти додаткового компенсаційного пакету повинні відповідати інтересам працівника та бути ефективними засобами мотивації за цією ознакою; інструменти додаткового компенсаційного пакету повинні стимулювати працівника до професійного розвитку; структура компенсаційного пакету повинна бути прозорою та відповідати принципам соціальної справедливості; система додаткових компенсаційних пакетів повинна бути ефективною для підприємства з точки зору витрат та отримуваних результатів.

В умовах реалізації медичної реформи в Україні все більший мотивуючий вплив отримує такий елемент додаткового компенсаційного пакету, як добровільне медичне страхування працівника роботодавцем, тобто корпоративне медичне страхування.

Розглянемо, що саме представляє собою корпоративне медичне страхування більш докладно [6, 7, 8]. Отже, добровільне медичне страхування працівника – це страхова програма, яка оплачується роботодавцем та дозволяє працівникові отримати певні медичні послуги у випадку настання страхового випадку. Саме корпоративна форма добровільного медичного стра-

хування є найбільш ефективною, бо вона надає суттєві переваги як працівнику, так і роботодавцю: працівник отримує медичне обслуговування, роботодавець отримує здорового, а відповідно, ефективного працівника з високим рівнем лояльності до підприємства.

Корпоративна форма добровільного медичного страхування надає можливість отримати наступні переваги: доступ до якісного медичного обслуговування, здійснення профілактики захворювань на підприємстві, можливість врахування професійних ризиків та захворювань, можливість складання договору на медичне обслуговування з врахуванням статеві та вікової структури персоналу підприємства, суттєве зниження вартості страхового полісу у порівнянні з індивідуальним добровільним медичним страхуванням.

Однак, така форма медичного забезпечення має переваги не лише для працівника, але й для самого роботодавця, бо дозволяє йому отримати наступні позитивні ефекти: скорочення рівня захворюваності в трудовому колективі, зменшення кількості днів тимчасової непрацездатності, а відповідно і скорочення обсягів виплат по них, скорочення обсягів доплат за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, підвищення рівня продуктивності праці, підвищення рівня лояльності працівників до підприємства.

Однак, в практичних умовах реалізації програм корпоративного медичного страхування виник певний перелік негативних факторів, а саме: роботодавець не має права відносити вартість послуг такого страхування до складу витрат, тобто фактично має сплачувати його за рахунок прибутку підприємства, що не сприяє його зацікавленості у здійсненні такого виду соціального захисту працівників; отримання від роботодавця полісу добровільного медичного страхування вважається отриманням додаткової вигоди і тягне за собою сплату працівником податку на доходи фізичної особи; в окремих випадках отримання компенсаційних виплат від страхової компанії може бути трактоване як додатковий дохід працівника і вимагати сплати податку на доходи; невелика кількість медичних закладів, які мають право надавати платні медичні послуги та низка правових суперечностей при цьому; незацікавленість у поширенні страхової медицини з боку фармацевтичних компаній та аптечних мереж.

Однак, практика реалізації корпоративного страхування у вітчизняних умовах виявила низку факторів, які суттєво скорочують обсяги добровільного медичного страхування та негативно впливають на перспективи подальшого його поширення. Ці негативні явища пов'язані насамперед з законодавчою неврегульованістю процесу та відсутністю мотивації для роботодавця з боку держави [9, 10]. Тому проблема створення умов для розвитку корпоративного медичного страхування є надзвичайно актуальною, та вимагає вирішення не лише на рівні окремого підприємства та власника, але й на рівні держави.

ВИСНОВКИ

Проблема управління кадрової безпекою підприємства є надзвичайно актуальною в сучасних умовах функціонування підприємства. Однак, особливості вітчизняного ринку праці обумовили значне скорочення

використання більшості ефективних матеріальних стимулів, окрім прямих, а саме заробітної плати. Це призводить до зниження ефективності праці найманого працівника та значно знижує рівень його лояльності до підприємства та налаштованість на довготривалу співпрацю, що в свою чергу, негативно впливає на рівень кадрової і, як результат, економічної безпеки підприємства.

Список використаних джерел

1. Дмитрієв І.А., Близнюк А.О. Визначення переліку складових економічної безпеки підприємства. *Економіка. Менеджмент. Підприємництво. Збірник наукових праць. Луганськ, 2011. №23(1). С. 220-225.*
2. Дмитрієв І.А., Близнюк А.О., Онісіфорова В.Ю. *Управління економічною безпекою автотранспортного підприємства: монографія. Харків: ХНАДУ, 2014. 216 с.*
3. Козаченко Г.В., Пономарьов В.П., Ляшенко О.М. *Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення: монографія. Київ: Лібра, 2003. 280 с.*
4. Кириченко О.А., Денисенко М.П., Сідак В.С., Липтєв С.М. *Економічна безпека суб'єктів господарювання в умовах глобальної економічної кризи (теоретико-методологічний аспект): монографія. Київ: ІМБ Університету «КРОК», 2010. 412 с.*
5. Донець Л.І., Ващенко Н.В. *Економічна безпека підприємства: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2008. 240 с.*
6. *Фориншурер – медицинское страхование. URL: http://med-insurance.com.ua.*
7. Лукьянчук Е. *Медицинское страхование в ЕС, или на вкус и цвет товарищей нет. URL: http://www.apteka.ua/article/116897.*
8. *Фориншурер – страхование. URL: http://forinsurer.com.*
9. *Закон України «Про страхування». URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws.*
10. *Конституція України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws.*

References

1. Dmitriev I.A., Bliznyuk A.O. *Determination of the list of components of the economic security of the enterprise. Economy. Management. Entrepreneurship. Collection of scientific works. Lugansk, 2011. № 23(1). pp. 220-225. (in Ukrainian)*
2. Dmitriev I.A., Bliznyuk A.O., Onisiforova V.Yu. *Management of economic safety of motor transport enterprise: monograph. Kharkiv, 2014. 216 p. (in Ukrainian)*
3. Kozachenko H.V., Ponomaryov V.P., Lyashenko O.M. *Economic security of the enterprise: the essence and mechanism of support: monograph. Kyiv: Libra, 2003. 280 p. (in Ukrainian)*
4. Kirichenko O.A., Denisenko M.P., Sidak V.S., Liptev S.M. *Economic security of economic entities in the conditions of the global economic crisis (theoretical and methodological aspect): monograph. Kyiv, 2010. 412 p. (in Ukrainian)*
5. Donetsk L.I., Vaschenko N.V. *Economic security of the enterprise. Kyiv, 2008. 240 p. (in Ukrainian)*
6. *For insurance - medical insurance. URL: http://med-insurance.com.ua. (in Russian)*
7. *Lukyanchuk E. Medytsynskoe insurance in the EU, or there's no accounting for taste. URL: http://www.apteka.ua/article/116897. (in Russian)*
8. *Forinsurer – insurance. URL: http://forinsurer.com. (in Russian)*
9. *The Law of Ukraine "About insurance". URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws. (in Ukrainian)*
10. *The Constitution of Ukraine. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws. (in Ukrainian)*