

Харланова Марина Юрьевна
студентка
факультета управления
Южный федеральный университет
г. Ростов-на-Дону, Россия
rodnog@yandex.ru

ДМС как инструмент мотивации персонала на российском и иностранном предприятии

В статье приводятся примеры первых страховых услуг в Российской империи, Германии и Соединенных Штатах Америки, как предпосылок для развития услуг добровольного медицинского страхования. Приводятся сравнения основных медицинских услуг в российских, немецких и американских фирмах. Подчеркивается роль ДМС как инструмента мотивации персонала со стороны работодателя. Подробно разбираются способы достижения высокого уровня мотивации сотрудников на примере российского предприятия.

Ключевые слова: медицинское страхование; ДМС услуги; инструмент мотивации

Медицинское страхование на сегодняшний день является неотъемлемой частью жизни любого живущего человека, так как служит гарантом оплаты медицинской помощи и направлено на социальную защиту населения.

Социальное страхование существовало еще в начале XX века и являлось обязательным для всех трудящихся. Страховые взносы сдавались в страховые больничные кассы. Подобные организации существовали, как и в Российской Империи, так и в странах Европы. Кассы выполняли ряд обязательств по отношению к своим застрахованным. В таблице 1

приведены основные выплаты трудящимся на предприятиях в Российской империи, Германии и США в XX веке.

Таблица 1 – **Виды страховых выплат XX века**¹

Российская империя	<ul style="list-style-type: none"> - бесплатное лечение рабочих в течение двух месяцев, а также получение пособий за счет заводоуправлений, где создавались специальные фонды; - пособие в связи с инвалидностью, болезнью и старостью, выплату осуществляли товарищества из взносов рабочих.
Германия	<ul style="list-style-type: none"> - диагностика и профилактика заболеваний; - лечение в амбулаторных и стационарных условиях; - снабжение лекарствами и вспомогательными средствами при амбулаторном и стационарном лечении; - выплата пособий по причине временной недееспособностью (6 недель); - выплата пособий по причине абортов, материнства и смерти.
США	<ul style="list-style-type: none"> - обычное страхование жизни предусматривает оплату страхового взноса в течение всей жизни застрахованного лица; - страхование жизни, ограниченное сроком, предусматривает оплату страхового взноса в течение определенного периода частями или в виде единовременной выплаты всей необходимой суммы, после чего страховой полис считается оплаченным; - страхование с выплатой суммы, которая прописывается в страховке на определенный промежуток времени или в случае смерти; - условное страхование на случай смерти лишь в течение определенного небольшого периода времени (обычно несколько лет).

Как можно подметить из таблицы 1, во всех рассмотренных странах прослеживаются одинаковые выплаты. Трудящиеся всех стран знали, что в случае их болезни, либо выходе на пенсию, предприятие обеспечит их материальными выплатами. Именно в этом случае можно говорить о мотивации сотрудников с помощью материальных страхований.

По мере развития стран и международного рынка, меняется и совершенствуется система страхования. Помимо обязательного

¹ Таблица составлена автором на основании используемых источников 1, 2, 3

медицинского страхования появляется новый вид страхования — добровольный. Следуя источнику [4], добровольное медицинское страхование это — форма организации страхования на случай потери здоровья, предоставляющая гражданам возможность полной или частичной компенсации расходов на медицинское обслуживание, и потери трудового дохода во время болезни, в дополнение к системе государственного здравоохранения или обязательного медицинского страхования. В современном мире начинает набирать популярность корпоративное ДМС. Этот вид предполагает заключение договора с юридическим лицом, которое выбирает пакеты страховок для своих сотрудников.

В таблице 2 приведены основные случаи добровольного медицинского страхования. Пакеты социального страхования ориентированы на стандартный список услуг и, в основном, для всех одинаковые. Учитывая особенности каждого работника, работодателям следует собрать более гибкие пакеты. Наилучшим вариантом была бы возможность подготовки ДМС персонально для каждого работника.

Таблица 2 – Основные виды услуг ДМС²

Россия	<ul style="list-style-type: none"> • амбулаторные клинические обследования; • оказание помощи медицинскими работниками; • предоставление стационарной помощи; • услуги стоматолога.
Германия	<ul style="list-style-type: none"> • свободный выбор врача; • работодатель безоговорочно оплачивает лечение с коэффициентом до 3.5, коэффициенты 5 или 6 оговариваются заранее в клинике с пациентом.
США	<ul style="list-style-type: none"> • страхование от болезней; • компенсационное страхование (работодатель оплачивает 80% расходов на лечение работника); • страхование управляемых услуг (четко определяется сумма, которая выплачивается, независимо от всей суммы лечения).

² Таблица составлена автором самостоятельно

Все это может увеличить лояльность персонала, сократить текучесть кадров, но и будет весьма затратным. Если учитывать тот факт, что ДМС является одним из инструментов управления персоналом, работодателю необходимо очень грамотно составить, как минимум, два пакета с услугами ЛПУ, которые будут наиболее одобрены штатом. Чтобы правильно использовать этот рычаг и мотивировать персонал на более эффективную работу, следует выделить факторы, которые будут играть большую роль в лояльности кадров, проанализировать все возможные услуги ДМС, составить статистику и выявить наиболее востребованные.

На сегодняшний день ДМС является вторым дополнительным страхованием и его часто выбирают работодатели для своих подчиненных. Учитывая, что добровольное страхование дает гораздо больше возможностей, у самих работников будет появляться желание получить ДМС полис, несмотря на то, что при поступлении в штат все обязаны оформить ДМС.

Если говорить о месте предприятия на рынке, то наличие ДМС в социальном пакете компании, указывает на ее более высокий статус. Услуга ДМС есть только в успешной компании, которая устойчива в своей нише, конкурентоспособна, а главное — нацелена на привлечение высококвалифицированных специалистов.

Каждый специалист хочет быть востребованным, а еще больше он хочет, чтоб его труд оценивали по достоинству. Программа ДМС рассчитана на погашение большего процента страховой услуги. Работник меньше платит из своего кармана. Подобная привилегия вполне может мотивировать персонал. Для корпоративных клиентов общая цена пакета социальных услуг гораздо ниже, чем для частных клиентов.

Нельзя не отметить тот факт, что к стандартному пакету ДМС работодатель имеет право добавить бонусы за выслугу лет, либо за

эффективную и продуктивную работу своего работника. Как следствие, работник старается выполнять свою работу качественно и своевременно. А любая качественная работа положительно скажется на общем имидже компании. В этом пункте выигрывают сразу две стороны.

Также ДМС напрямую влияет на текучесть кадров. Нет смысла уходить в другое место, если на старом — высокое качество медицинского обслуживания.

Современные ДМС пакеты рассчитаны не только на работников, но также и на их родственников. Гораздо удобнее, когда страховку имеют все члены семьи. Этот факт сглаживает эмоциональный фон в форс-мажорной ситуации, так как есть уверенность, что все согласовано и покрывается за счет страховки.

В странах Европы и США, исходя из проведенного исследования, работодатели не принимают во внимание ДМС как способ мотивации. За рубежом мотивация заключается исключительно в гибкой оплате труда и нефинансовых вознаграждениях, в список которых входят сувениры, подарки, корпоративные мероприятия, чествование и похвалы.

В американских компаниях совершенно другая философия и корпоративная этика, которые разительно отличаются от российских компаний. Когда работодатель будет больше заинтересован в сотруднике как в человеке, только тогда можно будет рассуждать о роли ДМС услуг как об инструменте мотивации.

Немецкие предприятия, в противовес американским, заинтересованы в долгосрочных отношениях со своими работниками. Как правило, человек работает на одном предприятии всю жизнь и постепенно поднимается по карьерной лестнице. В этот период строятся доверительные, почти семейные, отношения в коллективе. Фирма заботится о своих сотрудниках, но в числе инструментов управления персоналом ДМС не числится. В Германии этому

способу мотивации не выделяют главной роли, ставя на передний план факторы гигиены, то есть стремление к отсутствию неудовлетворенности работой.

В результате проведенного исследования можно сделать вывод, что роль, которая отводится ДМС на предприятии, зависит от ее политики и расстановки приоритетов. И если в российских предприятиях социальное страхование — один из ключевых инструментов мотивации, то в иностранных компаниях — это просто приятное дополнение к работе.

Список источников и литературы

1. Социальное страхование рабочих в Российской Империи [Электронный ресурс]. Электронная база данных Mirznanii.com – Режим доступа: <http://mirznanii.com/a/212522/sotsialnoe-strakhovanie-rabochikh-v-rossiyskoj-imperii> (Дата обращения: 17.10.2016)

2. Муравьева В.Н., Максименко Л.Л. Системы организации и финансирования здравоохранения за рубежом» Учебное пособие. Ставрополь, 2011, с. 67

3. Федотова В.В. Страхование в США. Режим доступа: http://revolution.allbest.ru/bank/00314823_0.html (Дата обращения: 17.10.2016)

4. Архипов А.П., Богоявленский С.Б., Дюжев Ю.В. и др. Основы страховой деятельности // Учебник / Отв. ред. проф. Т.А. Федорова. – М.: БЕК, 1999, с. 757

References

1. *Social'noe strahovanie rabochih v Rossijskoj Imperii*. Jelektronnaja baza dannyh Mirznanii.com. Available at: <http://mirznanii.com/a/212522/sotsialnoe-strakhovanie-rabochikh-v-rossiyskoj-imperii> (accessed on 17.10.2016)

2. Murav'eva V.N., Maksimenko L.L. *Sistemy organizacii i finansirovanija zdravoohraneniya za rubezhom*. Uchebnoe posobie. Stavropol', 2011. 67 p.

3. Fedotova V.V. *Strahovanie v SShA*. Available at: http://revolution.allbest.ru/bank/00314823_0.html (accessed on 17.10.2016)

4. Arhipov A.P., Bogojavlenskij S.B., Djuzhev Ju.V. i dr. *Osnovy strahovoj dejatel'nosti*. Uchebnik. Otv. red. prof. T.A. Fedorova. Moscow: BEK, 1999. 757 p.

Marina Yu. Harlanova
Master's student
Faculty of Management
Southern Federal University
Rostov-on-Don, Russia
rodnog@yandex.ru

Voluntary Health Insurances as a Tool of Employee Motivation at the Russian and Foreign Enterprises

The article considers examples of the first insurance services in the Russian Empire, Germany and the USA as prerequisites for development of voluntary health insurance (VHI) services. Comparisons of the main medical services in the Russian, German and American companies are given. Role of VHI as a tool of employee motivation from the part of employers is emphasized. Ways of achievement of the high level of employees' motivation are described in detail based on the example of a Russian enterprise.

Keywords: medical insurance; voluntary health insurance services; motivation tool

Выходные данные статьи:

ХАРЛАНОВА, Марина Юрьевна. ДМС как инструмент мотивации персонала на российском и иностранном предприятии. *Журнал "У". Экономика. Управление. Финансы.*, [S.l.], n. 1, апр. 2017. ISSN 2500-2309. Доступно на: <<http://www.journal.portal-u.ru/index.php/journal/article/view/80>>. Дата доступа