тели, характеризующие способность в области распространения новых внешних знаний в организации; $П_4$ – показатели, характеризующие способность в области коммерциализации новых внешних знаний в организации.

Расчет обобщающих показателей по каждому критерию предлагается производить с использованием метода ранжирования частных показателей по формуле:

$$П_i = \sum_{i=1}^{m} a_i \cdot Б_i ,$$

где m – количество частных показателей, принятых для оценки соответствующего критерия; a_i – коэффициент весомости показателя (устанавливается экспертно в зависимости от значимости его влияния на результаты работы организации с учетом стратегических целей управления организационным знанием); $Б_i$ – балльная оценка в соответствии с принятой шкалой.

При этом должно соблюдаться условие:

$$\sum_{i=1}^{m} a_i = 1 .$$

В качестве ***процессов и инструментов формирования поглощающей способности организации*** нами предлагается рассматривать такие, как:

– мотивация интеллектуальных работников к собственному развитию, распознаванию ценности новых внешних знаний, их усвоению, распространению в организации и использованию в коммерческих целях;

– совместные исследования;

– импорт оборудования и технологий;

– приобретение лицензий;

– формирование и развитие исследовательских подразделений в организациях;

– обучение и стажировка руководителей и специалистов в ведущих российских компаниях и за рубежом;

– стимулирование возвращения работников, получивших образование и опыт работы за рубежом и на передовых предприятиях отрасли;

– реализация совместных проектов;

– организация совместных производств.

Результаты исследований [5] показывают, что неопределенность в вопросе возможности имитации замедляет процессы распространения инноваций в организации, поддерживая систематические различия в результативности фирм.

Не обладая достаточной поглощающей способностью, организация не в состоянии судить о потенциале новой технологии, успешно ее заимствовать, быть последователем в ее использовании, воспроизводить технологические новшества и оставаться конкурентоспособной. Инвестиции в организационную поглощающую способность имеют существенное значение для инновационной активности организации и ее способности к изменениям.

Литература

1. *Ланглуа, Р.Н.* Экономика трансакционных издержек в реальном времени / Р.Н. Ланглуа // Российский журнал менеджмента. – 2009. – № 1. – С. 93 – 118.

2. *Тис, Д.Дж.* Динамические способности фирмы и стратегическое управление / Д.Дж. Тис // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер.: Менеджмент. – 2003. – Вып. 4. – С. 133 – 185.

3. *Тис, Д.Дж.* Получение экономической выгоды от знаний как активов: «новая экономика», рынки ноу-хау и нематериальные активы / Д.Дж. Тис // Российский журнал менеджмента. – 2004. – № 1. – С. 95 – 120.

4. *Cohen, W.M.* Absorptive capacity: a new perspective on learning and innovation / W.M. Cohen, D.A. Levinthal // Administrative Science Quarterly. – 1990. – V. 35. – № 1. – P. 128 – 152.

5. *Lippman, S.A.* Uncertain imitability: An analysis of interfirm differences under competition / S.A. Lippman, R.P. Rumelt // Bell Journal of Economics. – 1982. – № 13 (2). – P. 418 – 438.

6. *Maillat, D.* From the industrial district to the innovative milieu: Contribution to an analysis of territorialized productive organizations / D. Maillat // Research Economiques de Louvain. – 1998. – № 64 (1).

7. *Minbaeva, D.* MNC knowledge transfer, subsidiary absorptive capacity, and HRM / D. Minbaeva, T. Pedersen, I. Bjorkman, C.F. Fey , H.J. Park // Journal International Business Studies. – 2003. – V. 34. – № 6. – P. 586 – 599.

8. *Mowery, D.* Firm structure, government policy and the organization of industrial research / D. Mowery // Business History Review. – 1984. – V. 58. – № 4. – P. 504 – 531.

УДК 368.943

В.В. Виноградов

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор З.М. Магрупова

ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ДОБРОВОЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

В статье приводятся организационно-экономические аспекты формирования системы добровольного страхования рабочих за счет средств работодателя. Проведен анализ производственного травматизма и его влияние на хозяйственную деятельность ЧерМК ОАО «Северсталь». Проанализированы социальные гарантии на комбинате и система обязательного страхования, приведен расчет экономической эффективности внедрения системы добровольного страхования рабочих.

Личное страхование, страховой случай, уровень травматизма.

Organizational and economic aspects of formation the voluntary insurance scheme of workers using the funds of employers are presented in the article. The analysis of industrial traumatism and its influence on economic activity of JSC «Severstal» is given in this article. Social guarantees provided by the enterprise and obligatory insurance system is analysed in the paper; calculation of economic efficiency of introducing the voluntary insurance system of worker is given in the article.

Personal insurance, insured event, level of traumatism.

Трудовая деятельность человека на производственном объекте напрямую сопряжена с риском получить травму, потерять жизнь, здоровье. Время и масштабы подобных событий заранее не могут быть точно оценены. Они определяются широким набором случайных факторов. В связи с этим убытки общества от несчастных случаях на производстве неуклонно растут так же, как и желание общества бороться с ними.

Наличие непредвиденных обстоятельств, сопровождающих хозяйственную деятельность предприятия, определяет необходимость в мерах предупреждения или возмещения потерь, возникающих в результате случайных событий.

В условиях непростой экономической ситуации умение услышать и страхователя, и страховщика, а также самого застрахованного и найти оптимальный вариант страхования, устраивающий все три стороны, являются особо важным. И поэтому в рамках данной работы для достижения главной цели исследования – выявления наиболее оптимального варианта страхования – вектор организации системы добровольного страхования работников на предприятии был направлен на треугольник взаимосвязей: страхователь – страховщик – застрахованный. В связи с этим в работе обозначен ряд задач, направленных на решение теоретических, методологических и практических проблем, связанных с разработкой, внедрением в практику и повседневным применением мер по обеспечению страховой защиты.

Одной из практических проблем на предприятии является уровень производственного травматизма. Несмотря на то, что общая численность пострадавших в России на производстве имеет тенденцию к снижению (рис.1), ее абсолютное значение остается высоким [1, с. 5]. Снижение травматизма за последние три отчетных года на ЧерМК ОАО «Северсталь» (рис. 2) обусловлено снижением объемов строительства на комбинате и сокращением численности персонала.

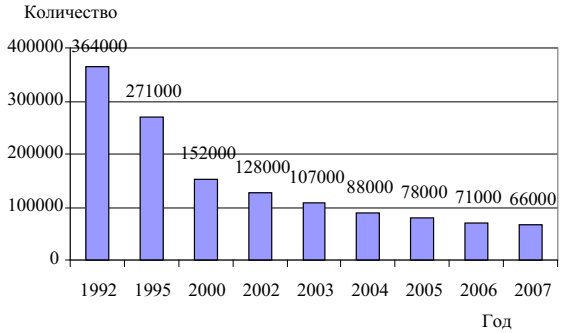


Рис. 1. Динамика травматизма в России

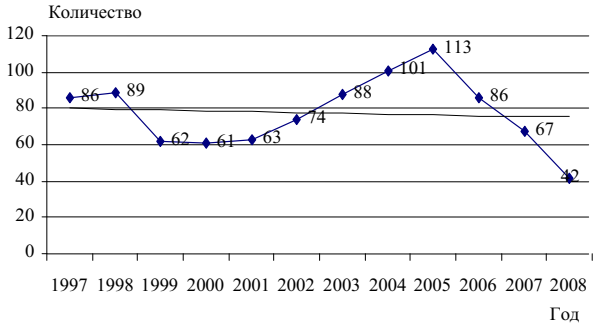


Рис. 2. Динамика травматизма на ЧерМК

Нужно учитывать, что социально-экономические потери не всегда напрямую зависят от количества несчастных случаев (НС). Зачастую случается так, что в результате какого-то крупного инцидента потери могут достичь огромных размеров. В подтверждение этому был проведен парный корреляционно-регрессионный анализ, который установил слабую связь количества НС на ЧерМК и количества потерянных рабочих дней в связи с нетрудоспособностью. Межхозяйственный анализ (табл. 1) показал, что ЧерМК ОАО «Северсталь» находится в списке лидеров по количеству несчастных случаев (Кч), при этом имея самый низкий коэффициент тяжести (Кт).

Таблица 1

Уровень травматизма на металлургических предприятиях за 2008 год

№ п/п	Металлургические предприятия	Кт	Металлургические предприятия	Кч
1	Северсталь	23,2	БМК	2,6
2	БМК	24	НТМК	2,1
3	Носта	34	ММК	2,9
4	КМК	39	Носта	3,1
5	ММК	41,7	ЗСМК	3,4
6	НТМК	42,2	НЛМК	3,4
7	Мечел	45,3	КМК	3,5
8	ЗлатоустМК	48,3	Северсталь	3,61
9	ЗСМК	51,2	Мечел	3,8
10	НЛМК	62,4	ЗлатоустМК	4,0
11	ОЭМК	73,1	ОЭМК	4,3

Для разработки страхового покрытия особое значение имело выявление подразделений с наиболее высоким уровнем травматизма. К ним относятся: КП, ПХЛ, АГП и обжимной цех (табл. 2).

Таблица 2

Подразделения с наиболее высоким уровнем травматизма за 2008 г.

Подразделение	Количество НС	Кч	Кт	Ктр
КП	9	5,58	29,6	165,17
АГП	7	4,77	27,8	132,61
ПХЛ	5	3,58	28,2	100,96
ОЦ	3	1,5	21,4	32,1

Практическое значение имеют результаты анализа количества пострадавших в зависимости от возраста и от стажа работы на предприятии. Наиболее подверженными риску оказались работники в возрасте до 30 лет (рис. 3) и стажем работы до 10 лет (рис. 4).

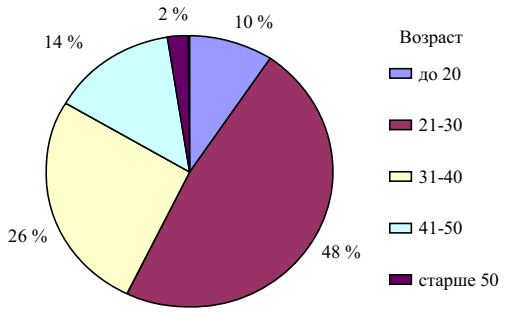


Рис. 3. Структура пострадавших по возрасту за 2008 г.

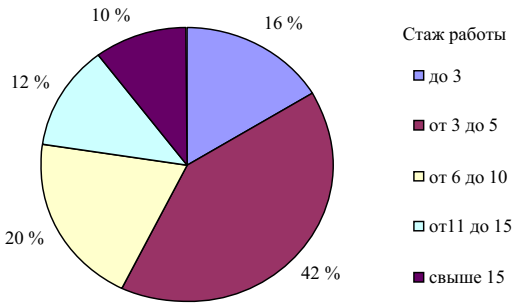


Рис. 4. Структура пострадавших по стажу за 2008 г.

Важной задачей исследования стало проведение анализа социальной защищенности работника ЧерМК. Выявлено, что в результате несчастного случая на производстве работник может рассчитывать на материальную поддержку, которая складывается из трех источников.

Первый предусматривает обеспечение по страхованию путем единовременных и ежемесячных выплат Фондом Социального Страхования согласно Федеральному закону от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Размер единовременной выплаты определяется в соответствии со степенью утраты застрахованным профессиональной трудоспособности, определяемой учреждениями медико-социальной экспертизы, и ограничен на 2009 год в 53500 р. В случае смерти застрахованного единовременная выплата равна указанной максимальной сумме и выплачивается равными долями всем лицам, состоящим на иждивении умершего и имеющим право на ее получение.

Второй вид компенсации предоставляется работникам – членам профсоюзной организации ОАО «Северсталь» согласно «Положению о единовременной материальной помощи членам профсоюза, пострадавшим вследствие несчастных случаев на производстве». Максимальная сумма компенсации в случае смерти работника ограничена 40000 р.

Третий вид компенсации – это социальные гарантии работодателя, предусмотренные коллективным договором ЧерМК ОАО «Северсталь». В этом случае компенсация материального вреда рассчитывается исходя из среднемесячной заработной платы работника комбината.

В случае смерти работника либо получением им группы инвалидности при условном среднемесячном заработке 20000 р. общая денежная сумма на 2009 г. составит до 343500 р. Вопрос о том, может ли эта сумма дать ту степень компенсации, которая реально необходима, довольно спорный. Однако значимость дополнительной поддержки семье пострадавшего очевидна.

Наряду с негативными социальными и моральными факторами, вызванными в результате наступления НС, предприятие несет крупные экономические потери. Оценить их точный ущерб довольно сложно в виду множества объективных факторов. Однако зависимость экономических потерь от количества НС, числа дней нетрудоспособности и средней заработной платы можно представить в виде эмпирической формулы, предложенной директором «Института безопасности труда», кандидатом исторических наук, доцентом А.Г. Федорецем [5, с. 19]:

$$Рпр = (0{,}6Т + 1{,}28Д)В + 8ТВ, \qquad (1)$$

где Д – суммарная длительность нетрудоспособности, дни; Т – количество несчастных случаев в год; В – среднедневная зарплата пострадавших, р.

При условной средней заработной плате рабочего на комбинате 20000 р. общие экономические потери в 2008 г. составили около 2 млн р., однако эта сумма неполная, так как не учитывает моральные и косвенные потери. В связи с этим, актуальной задачей становится рациональное планирование мероприятий по снижению данной статьи затрат. Одним из таких мероприятий является страхование от НС.

Работодатель может несколькими способами компенсировать материальный вред работнику, например, предусмотреть в коллективном договоре расходы на выплату компенсаций пострадавшим. Однако предприятию подобные выплаты приходится

выплачивать из собственной прибыли. Взносы на страхование снижают налогооблагаемую базу и включаются в состав расходов на оплату труда, а также не облагаются ЕСН и не учитываются при определении налоговой базы застрахованного [4, с. 142].

В качестве примера в работе использованы данные обжимного цеха, так как его относительные показатели травматизма наиболее приближены к средним по комбинату.

Организация, выполняя условия коллективного договора, может заключить со страховой компанией договор добровольного страхования работников от несчастных случаев, тем самым переложив обязательство по выплате единовременного пособия на страховую компанию. Однако для заключения подобного договора в условиях рыночной конкуренции необходимо определить равновесную цену, при которой страхователь будет готов приобрести то или иное страховое покрытие, а страховщик сможет его предложить, при этом обеспечив создание страхового резерва, необходимого для выполнения своих обязательств.

Для выполнения данного условия согласно «Методике расчета тарифных ставок» [2] была рассчитана основная часть нетто-ставки (формула 2), размер которой способен покрыть среднее страховое возмещение на один несчастный случай (151200 р. против 100400 р.).

$$To = q \cdot \frac{\overline{Sв}}{\overline{S}} \cdot 100 = 0,63\ \%, \qquad (2)$$

где q – вероятность наступления страхового случая; $\overline{Sв}$ – среднее страховое возмещение по одному договору страхования; $\overline{S}$ – средняя страховая сумма по одному договору страхования.

Далее на основе актуарных расчетов определен минимальный страховой тариф 1,11 % [2].

На основе «Типичных Правил страхования от НС» был составлен Договор коллективного страхования, согласно которому застрахованными являются рабочие на время исполнения служебных обязанностей по рискам «Смерть» и «Инвалидность». Также по условиям договора работодатель вправе определить количество застрахованных. Как показал анализ травматизма, наиболее подвержены риску сотрудники в возрасте до 30 лет и стажем работы до 10 лет. По данным обжимного цеха, под эту категорию попадает 100 человек. Поэтому для предприятия представляется наиболее рациональным вписать в договор именно этих сотрудников.

Руководство ЧерМК ОАО «Северсталь» может заключить со страховой компанией договор коллективного страхования работников от НС на производстве сроком до 12 месяцев. Договор предусматривает оплату страховщиком выплат по НС на страховую сумму 240000 р., связанных с единовременной компенсацией вреда работнику, получившему ту или иную степень утраты трудоспособности, либо выплаты всей страховой суммы его семье (либо любому другому лицу, назначенного в качестве выгодоприобретателя), в случае гибели сотрудника при исполнении им служебных обязанностей. Общая страховая сумма на 100 застрахованных лиц составит 24 млн р. Общая страховая премия составит 266 400 р.:

$$24\ 000\ 000\ р. \cdot 1,11\ \% = 266\ 400\ р.$$

Подобный Договор может быть заключен на ЧерМК в рамках реализации стратегии по повышению социальной защищенности работников предприятия. Расходы, связанные с добровольным страхованием работников в соответствии с условиями коллективного договора, относятся к расходам организации по обычным видам деятельности [2].

Расходы по выплате организацией страховой премии по добровольному страхованию работников обусловливают выполнение своих обязательств перед работниками по оплате их труда в течение всего срока действия договора страхования. Следовательно, организация распределяет понесенные расходы по выплате страховой премии в течение всего срока действия договора страхования. При этом выплаченная страховая премия учитывается в составе расходов будущих периодов (по дебету счета 97 «Расходы будущих периодов») и равномерно относится на затраты производства (расходы на продажу) в течение срока действия договора страхования [2].

В целях налогообложения прибыли, суммы платежей (взносов) работодателя по договорам добровольного личного страхования работников сроком не менее одного года, относятся к расходам на оплату труда [4, с. 101].

Согласно пп. 7 п. 1 ст. 238 НК РФ не облагаются ЕСН суммы платежей (взносов) налогоплательщика по договорам добровольного личного страхования работников, заключаемым на срок не менее одного года. Соответственно, с суммы выплаченной страховой премии организация также не исчисляет и не уплачивает взносы на обязательное пенсионное страхование (п. 2 ст. 10 Федерального закона от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»).

В целях исчисления налога на доходы физических лиц (НДФЛ) суммы страховых взносов, внесенные за счет средств работодателя по договорам добровольного страхования и заключенным в пользу работников, в налоговую базу по НДФЛ не включаются [4, с. 129].

За счет уменьшения налогооблагаемой прибыли, предприятие экономит 53 280 р.

$$266\ 400\ р. \cdot 20\ \% \ / 100\ \% = 53\ 280\ р.$$

Согласно пункту 7.22 Коллективного договора ОАО «Северсталь» от 20.05.07, «работникам, получившим производственную травму или профессиональное заболевание после 01.01.07, выплачивается компенсация морального вреда с учетом процентов потери профессиональной трудоспособности в размере до годового среднего заработка».

В 2008 г. в обжимном цехе было зафиксировано

три НС со стойкой утратой трудоспособности. Медико-социальная экспертиза оценила степень утраты профессиональной трудоспособности каждого работника на 40, 60 и 30 % соответственно. По условиям коллективного договора, ЧерМК единовременно из прибыли произвел выплату в размере 301200 р. на трех пострадавших.

В случае страхования для ЧерМК экономия составит разницу между суммой компенсационных выплат, предусмотренных коллективным договором и суммой страховой премии:

301 200 р. – 266 400 р. = 34 800 р.

Общий экономический эффект от применения системы страхования от несчастных случаев на ЧерМК ОАО «Северсталь» складывается за счет экономии от уменьшения налогооблагаемой прибыли – 53 280 р. и за счет реальной экономии от страхования – 34 800 р. В итоге общий экономический эффект страхования работников обжимного цеха по рискам «Смерть» и «Инвалидность» составит 88080 р.

В настоящее время, благодаря гибкой системе страхования, существующей на рынке, работодатель может самостоятельно выбрать условия и правила страхования своих работников. В рамках данной работы был рассмотрен лишь один из вариантов, который учитывает интересы всех трех сторон. Возможны и другие комбинации страхования. Например, полис, включающий полный пакет рисков. Однако этот вариант теряет свою экономическую привлекательность для работодателя, ввиду того, что перестают действовать налоговые льготы и существенно увеличивается страховой тариф.

На протяжении многих лет мировая практика успешно использует систему личного страхования работников. Для России, как подтверждает исследование, для крупных производственных предприятий страхование сотрудников по полной программе оказывается экономически неприемлемо. Однако защита имущественных интересов работников от сопутствующих их трудовым обязанностям рисков – задача вполне посильная.

Литература

1. Доклад о реализации государственной политики в области условий и охраны труда в Российской Федерации в 2007 году. – М., 2008.

2. КонсультантПлюс. Методики расчета тарифных ставок по рисковым видам страхования (утв. распоряжением Росстрахнадзора от 08.07.1993 № 02-03-36). // CONSULTANT.RU. – URL: http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=8942

3. КонсультантПлюс. Положения по бухгалтерскому учету, утвержденного Приказом Минфина России от 31.10.2000 № 94н // CONSULTANT.RU. – URL: http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=71763

4. Налоговый кодекс Российской Федерации. – Ч. I, II. – М., 2008.

5. *Федорец, А.Г.* Методические основы количественного оценивания производственных рисков / А.Г. Федорец // Энергобезопасность в документах и фактах. – 2008. – № 2. – С. 1 – 19.

УДК 338.45:621

Е.П. Гарина

ИЗУЧЕНИЕ СТРАТЕГИЙ РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ: ДЕЦЕНТРАЛИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ОПТИМАЛЬНАЯ СТРУКТУРА ПРЕДПРИЯТИЙ

Систематизированы варианты стратегических решений в рамках реструктуризации предприятий, даны рекомендации по формированию и реализации стратегий бизнеса; приведены примеры стратегической деятельности российских предприятий в современных условиях, отражены основные варианты локализации функций выделяемых бизнес-единиц, а также возможные структурно-функциональные схемы организации производства и управления.

Стратегии реструктуризации, «оптимальные» размеры предприятия, структура предприятия.

Variants of strategic decisions in restructuring of the enterprises are systematized in the paper; recommendations on formation and implementation of business strategies are presented; examples of the strategic activities of Russian enterprises in modern conditions are given; the main variants of localization of functions of allocated business units are mentioned in the article. The possible structural and functional organization scheme of production and management are presented in the paper.

Restructuring strategies, «optimal» size of a company, company structure.

Реструктуризация предприятий затрагивает различные стороны деятельности предприятия и как категория неоднозначна. С одной стороны, реструктуризация – это структурная перестройка в целях обеспечения эффективного распределения и использования всех ресурсов предприятия, заключающаяся в создании комплекса бизнес-единиц (или производственно-хозяйственных единиц) на основе разделения, соединения, ликвидации действующих и организации новых структурных подразделений, присоединения к предприятию других предприятий, приобретения определяющей доли в уставном капитале или акций сторонних организаций. С другой стороны, реструктуризацию можно определить как целе-