



СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ФИНАНСОВЫХ МЕХАНИЗМОВ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ В ЦЕЛЯХ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Хайитбаева Гузал Алимовна
Независимый соискатель ТГЭУ

В современных условиях глобализации экономики, усиления конкурентной среды и ускоренного технологического развития промышленного производства особую актуальность приобретает совершенствование финансовых механизмов стимулирования работников промышленных предприятий. Человеческий капитал становится одним из ключевых факторов обеспечения устойчивого экономического роста и повышения конкурентоспособности предприятий. В этих условиях традиционные формы материального стимулирования, основанные исключительно на выплате заработной платы и премий, уже не способны в полной мере обеспечить необходимый уровень мотивации персонала. Современные предприятия нуждаются в комплексной системе финансового стимулирования, ориентированной не только на повышение производительности труда, но и на формирование долгосрочной заинтересованности работников в результатах деятельности предприятия, снижение текучести кадров, укрепление корпоративной культуры и повышение эффективности использования трудовых ресурсов.

Актуальность формирования комплексной системы стимулирования подтверждается результатами многочисленных исследований отечественных и зарубежных ученых, которые свидетельствуют, что расширение системы социальных выплат и компенсаций оказывает существенное влияние на качество человеческого капитала и производственные показатели предприятий. Повышение уровня социальной защищенности работников способствует росту удовлетворенности трудом, снижению количества прогулов, укреплению трудовой дисциплины и повышению производительности труда. Кроме того, развитие механизмов финансовой поддержки персонала становится важным фактором формирования конкурентных преимуществ предприятий на рынке труда, особенно в условиях дефицита квалифицированных специалистов и возрастающей мобильности рабочей силы.

В этой связи одним из наиболее эффективных инструментов современной системы финансового стимулирования является внедрение механизма частичной компенсации транспортных расходов и расходов на питание работников. Данный механизм представляет собой форму косвенного материального стимулирования, направленную на снижение обязательных повседневных расходов работников без существенного увеличения фонда оплаты труда предприятия. Его применение позволяет повысить реальный располагаемый доход сотрудников, улучшить условия труда и создать дополнительные стимулы для долгосрочного

сотрудничества работников с предприятием. Особенно актуальной данная мера является для промышленных предприятий, расположенных в промышленных зонах, удаленных от жилых массивов, где транспортные расходы составляют значительную часть ежемесячных расходов работников.

Эффективность подобных механизмов подтверждается и международной практикой. Во многих промышленно развитых странах работодатели широко используют различные формы компенсации транспортных расходов, организации корпоративного питания, предоставления транспортных карт, ваучеров на питание и иных социальных льгот. Такие инструменты рассматриваются не как дополнительные расходы предприятия, а как инвестиции в человеческий капитал, обеспечивающие повышение производительности труда, снижение уровня текучести кадров, сокращение расходов на подбор и обучение новых сотрудников, а также укрепление их лояльности к работодателю.

Вместе с тем достижение максимального экономического эффекта от реализации указанных мер требует их сочетания с эффективным использованием действующих налоговых льгот, предусмотренных законодательством. Рациональное применение налоговых преференций позволяет предприятиям оптимизировать расходы на персонал без существенного увеличения фонда оплаты труда. Высвобождаемые финансовые ресурсы могут быть направлены на реализацию социальных программ, повышение квалификации работников, модернизацию производства, внедрение современных технологий и дальнейшее совершенствование системы материального стимулирования персонала.

Для практической реализации предложенного подхода разработан организационно-экономический механизм применения налоговой льготы, предусматривающий исключение из базы социального налога части расходов работодателя на транспортировку и питание работников. Предлагаемый механизм позволяет одновременно обеспечить социальную поддержку персонала и снизить налоговую нагрузку на промышленные предприятия без увеличения фонда оплаты труда. Основные элементы предлагаемого механизма представлены на таблице 1.

Таблица 1

**Механизм совершенствования финансового стимулирования работников
промышленных предприятий**

Этап	Механизм	Ожидаемый результат
1	Исключение транспортных и пищевых расходов из базы социального налога	Снижение налоговой нагрузки предприятия
2	Экономия финансовых ресурсов	Увеличение возможностей финансирования социальных выплат
3	Компенсация расходов работников	Рост удовлетворенности персонала
4	Повышение мотивации работников	Рост производительности труда
5	Снижение текучести кадров	Сохранение квалифицированных специалистов
6	Повышение эффективности деятельности предприятия	Рост конкурентоспособности

Как видно из представленного механизма, налоговая льгота распространяется на предприятия, обеспечивающие уровень оплаты труда не ниже установленного критерия, при этом расходы на транспортировку и питание работников в пределах одной базовой расчетной величины на одного работника в месяц исключаются из базы социального налога. Такой подход позволяет снизить совокупные издержки работодателя и одновременно повысить уровень социальной защищенности работников.

Реализация предлагаемого механизма будет способствовать повышению привлекательности рабочих мест в промышленности, укреплению кадрового потенциала предприятий, снижению текучести персонала и росту производительности труда. В долгосрочной перспективе это создаст дополнительные предпосылки для повышения конкурентоспособности промышленных предприятий и эффективности использования человеческого капитала.

Комплексное применение механизмов частичной компенсации транспортных расходов и расходов на питание работников в сочетании с эффективным использованием налоговых льгот усиливает социальную защищенность работников, повышает их трудовую дисциплину, производительность труда и заинтересованность в долгосрочной работе на предприятии. В результате обеспечиваются стабильность кадрового состава, непрерывность производственного процесса, снижение операционных издержек и повышение конкурентоспособности промышленных предприятий. Таким образом, рассматриваемый механизм налогового стимулирования следует рассматривать как один из ключевых инструментов современной социально ориентированной фискальной политики, направленной на повышение эффективности использования человеческого капитала и обеспечение устойчивого развития промышленности (таблица 2).

Таблица 2

**Исключение из базы социального налога расходов на
транспортировку и питание работников в местных промышленных
предприятиях (2026–2028 гг.)**

№	Показатели	Критерии	Сумма исключаемых средств (в месяц на 1 работника)	Период действия
1	Средняя заработная плата работников	Предприятия, где среднемесячная заработная плата составляет не менее двукратного минимального размера оплаты труда	До одной базовой расчетной величины на одного работника из расходов на транспортировку и питание	с 1 января 2026 года по 1 января 2028 года
2	Расходы на транспортировку	Расходы, связанные с доставкой работников к месту работы	До одной базовой расчетной величины	2026–2028
3	Расходы на питание	Расходы на обеспечение работников питанием	До одной базовой расчетной величины	2026–2028
4	Правило исключения из базы социального налога	Указанные расходы исключаются из базы социального налога для работников предприятия	Максимальный предел - 1 базовая расчетная величина на работника в месяц	2026–2028

Таблица 1 отражает предлагаемый механизм исключения из базы социального налога расходов на транспортировку и питание работников

промышленных предприятий в период 2026-2028 годов. Предлагаемый подход предусматривает предоставление налоговой льготы предприятиям, обеспечивающим уровень среднемесячной заработной платы не ниже двукратного минимального размера оплаты труда. При этом расходы на транспортировку работников к месту работы и их питание предлагается исключать из базы социального налога в размере до одной базовой расчетной величины на одного работника в месяц. Такой механизм позволит снизить налоговую нагрузку на работодателей без уменьшения объема социальных гарантий работников.

Реализация данного механизма будет способствовать расширению практики предоставления работникам социальных льгот, повышению их материальной заинтересованности и снижению текучести кадров. Одновременно предприятия получают возможность более эффективно использовать высвобождаемые финансовые ресурсы для повышения производительности труда, модернизации производства и укрепления своей конкурентоспособности. В долгосрочной перспективе предлагаемая мера будет способствовать развитию социальной ответственности бизнеса, сохранению квалифицированных кадров и обеспечению устойчивого развития промышленного сектора.

Таким образом, совершенствование финансовых механизмов стимулирования работников следует рассматривать как одно из приоритетных направлений повышения эффективности деятельности промышленных предприятий. Реализация предложенных мер позволит создать благоприятные условия для сохранения квалифицированных кадров, повышения трудовой активности работников и обеспечения устойчивого социально-экономического развития промышленности.