

Сало Х.О.,
студ. гр. ЕОАм-11,
Національний університет «Львівська політехніка».
Науковий керівник – Пилипенко Л.М.,
к.е.н., доцент кафедри обліку та аналізу

СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ТА ПРОБЛЕМИ ЇХНЬОГО ОБЛІКУ

Аналіз функціонування господарських суб'єктів показує, що важливим чинником їх успішного розвитку є мотивація працівників до праці і професійного зростання. Для того, щоб робота працівників в організації була по-справжньому ефективною, потрібно постійно стежити за рівнем їхньої мотивації та регулярно змінювати методи стимулювання. В ефективно функціонуючих компаніях постійно існують проблемами, які пов'язані зі звільненням грамотних та ініціативних фахівців. Все це говорить про недостатнє опрацювання методики мотивації. Для компаній з низьким рівнем спеціалізації праці така проблема не є актуальною, оскільки заміна фахівця, що звільняється, може бути підготовлена в короткий термін часу, а от для інноваційних організацій з високим рівнем спеціалізації вирішення цієї проблеми має життєво важливий характер [1].

Премії та надбавки сьогодні не завжди являються достатніми для формування необхідного рівня мотивації, тому працедавцям необхідно впроваджувати прогресивні та інноваційні засоби заохочення. На сьогоднішній день більшість вітчизняних працедавців використовують традиційні, перевірені часом, методи мотивації. Як правило, це надбавки до заробітної плати, премії, «соціальні пакети». Але є і такі компанії, в яких HR-менеджери практикують досить ефективні нововведення в методах стимулювання продуктивної діяльності працівників. При цьому, такі методи дуже часто стають ефективнішими, ніж традиційні.

Основною сучасною формою стимулювання топ-менеджерів, притаманною суб'єктам господарювання високорозвинутих держав, є компенсаційний пакет, який складається з двох частин: постійної (фіксована заробітна плата) і змінної (виплати, пов'язані з результатами діяльності керівників або компанії, бонус, опціон, участь в прибутку). Мотивуючий ефект мають як фіксована, так і змінна частини пакета: фіксована частина стимулює розвиток якості особистих та професійно-кваліфікаційних характеристик топ-менеджера, а змінна – зацікавленість у результатах праці [2].

Найпоширеніша форма виплати змінної частини заробітної плати – бонус. Він виплачується за результатами діяльності менеджера раз на квартал, півріччя або рік і складає від 20 до 150% річної заробітної плати. Однак, організація виплати бонусів за результатами діяльності достатньо складна і має значну кількість негативних наслідків, одними з яких є відсутність мотивації у підвищенні результатів праці внаслідок складності простеження зв'язку між результатами діяльності топ-менеджера та розміром сплачених «бонусів», висока вартість бонусних програм. Зокрема, корпорація Apple цього року виділила 60 млн. доларів для виплати грантів і бонусів топ-менеджерам.

Системою, що заохочує діяльність, орієнтовану на довготерміновий розвиток компанії, збільшення її капіталізації, командну роботу є опціонні програми. Опціони дають право купувати акції фірми за певною ціною протягом фіксованого періоду. Зазвичай період пропозиції опціонної програми складає 10 років. Ціна встановлюється за поточною ринковою вартістю. Бувають й інші види програм: наприклад, дисконтні програми пропонують «ціну виконання роботи» нижче поточної ринкової; преміальні опціони – вище. В Україні опціонні програми поки не набули широкого розповсюдження. Причин декілька: по-перше, недостатньо розвинений фондовий ринок – акції переважної більшості компаній не продаються на біржі; по-друге, не цілком сформована довіра до довгострокових зобов'язань компанії [3].

Фінансове стимулювання не завжди діє для керівників, оскільки, якщо менеджер заробляє необхідну для нього і прийнятну для компанії суму, то він може будь-які необхідні йому блага придбати самостійно. Дослідження у сфері бізнесу, проведене англійською компанією Roffey Park, показало, що відбулися зміни чинників, що мотивують працю менеджерів. Гроші перестали займати домінуючу позицію. Збільшення заробітної плати не є основним стимулом, здатним підвищити мотивацію співробітників на тривалий термін часу. Після нетривалого підйому (як правило, два-три місяці) спостерігається різкий спад зацікавленості менеджерів в результатах своєї праці [4].

В бухгалтерському обліку премії та бонуси можуть бути включені до складу операційних витрат як витрати на оплату праці за умови наявності таких виплат у трудовому або колективному договорі («Положенні про преміювання») і підтвердження їхньої виплати відповідними документами. Як складова частина зарплати премія включається до оподатковуваного доходу працівника та з неї уримуються всі податки та збори. Умови впровадження та розміри премії встановлюються підприємством самостійно в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством і генеральними та галузевими угодами. Порядок преміювання працівників потрібно обумовити у розділі «Нормування оплати праці» колективного договору або в додатку до нього, «Положенні про преміювання», що може бути або постійним, або встановлювати тимчасову систему преміювання на рік. Якщо конкретний розмір премії в загальних документах не застережений, його потрібно зазначити у наказі по підприємству.

Нестандартні методи стимулювання дієві практично завжди. Заохочення персоналу оригінальним засобом в українських компаніях стає звичайною практикою. Так, у компанії «ВВН Україна» найуспішніші за підсумками півріччя співробітникам, крім грошової премії, щомісячно нагороджуються десятима літрами пива «Фостерс», тижневою путівкою на двох за кордон або швейцарським годинником. Крім того, впродовж шести місяців такі працівники можуть не дотримуватись в робочий час ділового дресс-коду та не відповідати на дзвінки керівництва після 18:00.

Отже, нестандартний, інноваційний підхід є бажаним у всіх сферах діяльності. Проте, при будь-якому підході до створення системи мотивації головне – обрати правильні мотиваційні заходи. На жаль, в мотивації не існує уніфікованого підходу – потрібно шукати індивідуальний підхід до кожного. Впровадження ефективної індивідуальної системи допоможе перейти на абсолютно новий якісний рівень і забезпечить гармонійний і продуктивний професійний розвиток кадрів і реалізацію всіх завдань бізнесу.

Різноманітність і складність систем мотивації персоналу зумовлюють певні труднощі їхнього обліку. Зокрема, існує потреба розроблення спеціальних форм первинної облікової документації, а також методики синтетичного і аналітичного обліку виплат персоналу.

Література:

1. *Методы мотивации сотрудников [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://mirsovetov.ru/a/miscellaneous/employment/motivation-staff.html>;*
2. *Денис Роцин. Дороже денег. Мотивация руководителей. http://www.glavbuh.net/trudovoi/kadrov_menedg/dorozhe-deneg-motivaciya-rukovoditelei/;*
3. *Дмитрий Богдановский. Мотивация персонала: Опционный кусочек от сладкого пирога. http://www.top-personnel.com/press_h34/rubrica_h59;*
4. *Мотивация персонала: Культурные инициативы как новая форма мотивации труда / Подготовлено по материалам [Электронный ресурс].-Management Centre Europe <http://www/top-personnel.com>.*