

УДК 331.101.3

## Инновационная модель стимулирования персонала

Д-р экон. наук, профессор **Усик Н.И.** nius50@yandex.ru

**Козин А.В.** a@kozin.pro

Университет ИТМО

197101, Россия, Санкт-Петербург, Кронверкский пр., 49

*В статье предложена инновационная модель стимулирования персонала с использованием опционов. Обосновано применение опционной модели в компаниях, основным продуктом которых является результат интеллектуального труда. Рассмотрены основные модели стимулирования персонала через участие в капитале и распределения прибыли компании, а также особенности такого стимулирования в организациях с различной формой собственности, а именно в публичных, непубличных акционерных обществах и обществах с ограниченной ответственностью. Подведена нормативно-правовая база для использования опционной модели. Дано понятие опциона согласно Гражданскому Кодексу РФ и указаниям Банка России. Перечислены юридически значимые действия учредителей, для совершения которых необходимо наличие ста процентов голосов. Обоснован рекомендуемый размер фонда долей, направляемых на стимулирующие выплаты. Предложен механизм карающих мер с использованием опционов. Произведен примерный расчет такой модели для среднего размера предприятия штатом в 100 единиц. Обозначены критерии применимости опционной модели и определены рекомендуемые направления деятельности компании, при которых может быть использована настоящая модель. Приведены основные преимущества опционной модели, по сравнению с традиционными методами стимулирования персонал. Указана стратегическая значимость опционной модели.*

**Ключевые слова:** опцион, опционная модель, стимулирующие выплаты, премирование персонала, модель стимулирования, тарифные ставки, участие в капитале компании.

DOI: 10.17586/2310-1172-2017-10-4-16-23

---

## Innovative model of personnel incentives

D.Sc. **Usik N.I.** nius50@yandex.ru

**Kozin A.V.** a@kozin.pro

ITMO University

197101, Russia, St. Petersburg, Kronverskij Ave, 49

*The article proposes an innovative model of personnel incentives with the use of options. The use of the option model in companies whose main product is the result of intellectual labor is justified. The basic models of personnel incentives through participation in the capital and distribution of the company's profits are considered, as well as the peculiarities of such incentives in organizations with various forms of ownership, namely public, non-public joint-stock companies and limited liability companies. The regulatory and legal framework for the use of the option model has been completed. The concept of the option is given according to the Civil Code of the Russian Federation and the instructions of the Bank of Russia. Legally significant actions of the founders are listed, for the commission of which one hundred percent of votes are required. The recommended size of the fund of shares allocated to incentive payments is substantiated. The mechanism of punitive measures with the use of options is proposed. An approximate calculation of this model for an average enterprise size of 100 units has been made. The criteria for the applicability of the option model are indicated and the recommended lines of business of the company are determined, under which the present model can be used. The main advantages of the option model are given, in comparison with the traditional incentive methods for personnel. The strategic importance of the option model is indicated.*

**Keywords:** option, option model, incentive payments, staff bonuses, incentive model, tariff rates, participation in the company's capital.

---

## Введение

Для выпуска на рынок по-настоящему качественного продукта, системы стимулирования труда играют немаловажную роль. Внедрение системы управленческого учета, ориентированной на качество, невозможно без

поддержки работников, которые в свою очередь будут более заинтересованы в результатах своей работы в случае материального стимулирования [1]. Следовательно, для продуктивного труда персонал любой фирмы должен быть соответствующим образом простимулирован. Прямая связь между качеством конечного продукта и тщательно разработанной модели оплаты и стимулированного труда подчеркивается многими теоретическими исследованиями и непосредственной практикой.

Существует огромное количество моделей стимулирования труда персонала как индивидуальных, так и коллективных. Но в основном все эти модели основаны на измеримом результате труда, таком как на традиционном производстве. Например, модели стимулирования могут быть привязаны к объему выпущенной продукции или к объему брака на единицу продукции. Но все эти модели с трудом применимы, когда в качестве итоговой работы мы имеем результаты интеллектуальной деятельности. Любой результат интеллектуальной деятельности обладает большим количеством индивидуальных особенностей, которые отличают его от аналогичных результатов. Поэтому трудно сравнивать продуктивность сотрудников, основной задачей которых является создание объектов интеллектуальной собственности. Например, работу фотографа или журналиста, может оценить только их аудитория, каждая из которых по-своему уникальна. То, что может понравиться одной части потребительской аудитории, может не понравиться другой.

### Цели статьи

Поскольку при разработке программного обеспечения мы получаем продукт, который относится к результатам интеллектуальной деятельности, традиционные методы стимулирования персонала практически неработоспособны в данном случае. Можно, например, оценивать количество строк кода, написанного каждым разработчиком, но тогда код будет огромным, нечитаемым, набит бесполезным содержанием и так далее. Оценка по количеству объявленных классов или описанных методов, также бесполезна, программисты будут их объявлять по каждому удобному случаю, не учитывая есть ли в этом необходимость. Самым верным способом оценки работы программистов, это успешность конечного программного продукта на рынке. Как говорится, в данном случае потребители «голосуют рублем». Поэтому при разработке программного обеспечения модель стимулирования персонала должна быть связана с финансовыми результатами компании.

Также необходимо отметить, что в случае с разработкой программного обеспечения, мы говорим об сфере деятельности, которая без сомнения является инновационной, поэтому она требует применение инновационных систем управления персоналом. Ведь именно такая система учитывает и формирует потребности в работе кадров, способных разрабатывать, внедрять и широко использовать инновации [2].

Существует различные подходы к стимулированию персонала. Традиционно они делятся на материальные и нематериальные. Материальные методы всем известно и понятны это индексация зарплаты, различные премии и бонусы и другие поощрения материального характера. Нематериальные чуть сложнее, но сегодня речь пойдет не о них. В данной работе хочется рассмотреть такой вид материального стимулирования персонала как участие в капитале и распределении прибыли компании. Такие системы пришли к нам из западного опыта, поскольку в Российской Федерации рыночным отношениям всего лишь два с лишним десятка лет и собственные подобные системы еще не сумели толком сформироваться.

Наибольшей популярностью пользуются системы Скэнлона, Раккера и Импроше и др. (Improshare). Но данные системы хоть и привязаны к финансовым результатам, например, система Скэнлона базируется на доле совокупных расходов на рабочую силу в объеме реализованной продукции [3], все же одним из их существенных источников финансирования является фонд оплаты труда. А хотелось бы рассмотреть модель, в основе которой лежит не только право персонала на долю в прибыли компании, но и модель с дополнительной мотивацией в виде потенциальной возможности участия в принятии управленческих решений в компании наравне с собственниками. Такую возможность дает модель премирования, когда в качестве материальной выгоды сотрудники получают долю в уставном капитале компании, тем самым получают право, как на дивиденды, так и на принятие решений в качестве миноритарных дольщиков или акционеров. Подобные системы получили широкое распространение на западе, особенно в небольших, так сказать семейных компаниях, когда особо успешные сотрудники зачастую становились даже партнерами основателей бизнеса. Также такой практике на западе очень содействовало распространность и доступность финансовых рынков, а также отсутствие финансовой безграмотности при работе с такими инструментами фондового рынка как акции или правые фонды.

К примеру, в 2000 годах около 70 % всех открытых акционерных компаний США использовало опционы для поощрения своих сотрудников [4].

В Российской Федерации такая практика, к сожалению, не получила широкого распространения отчасти из-за труднодоступности фондовых рынков для широких слоев населения, отчасти из-за того, что рабочий и средний класс, составляющие костяк наемного персонала, плохо подкованы в работе с финансовыми инструментами. Сегодня такая система стимулирования все же удел топ-менеджмента, персонала от управленческих решений которого напрямую зависит финансовый успех компании.

Попробуем разобраться, что же служит препятствием для развития такого полезного метода стимулирования персонала. Во-первых, необходимо отметить, что не во всех организациях возможно применение такой системы. Участие в капитале компании может быть только если такой капитал может быть разделен на доли между участниками, то есть быть складочным. Например, индивидуальные предприниматели не обладают таким капиталом, а, следовательно, не может выделять доли, поэтому рассматриваемая методика к ним неприменима, хоть они и имеют право нанимать работников.

Основными обществами со долевым капиталом являются общества с ограниченной ответственностью и акционерные общества, последние в свою очередь делятся на непубличные и публичные акционерные общества. В случае с публичным акционерным обществом система стимулирования за счет участия капитала не особо интересна, поскольку:

- Акции обычно торгуются на бирже, то есть доступны по открытой подписке;
- ПАО это обычно очень крупные организации и доли в капитале передаваемые в качестве бонусов, столь незначительны, что зачастую не могут выполнить функцию материального стимулирования. Например, размер дивидендов на одну акцию ПАО «Газпром» за 2015 г. составил 7 рублей 89 коп. при цене акции 136 руб. 09 коп. на конец года.
- Миноритарные акционеры имеют только декларируемое право на участие в управлении обществом, поскольку право голоса в несколько сотых процента не может оказать влияние на реальное управление обществом

В непубличных акционерных обществах картина несколько иная, минимальный уставный капитал может составлять всего 10 000 рублей, что сравнимо с минимальным уставным капиталом для общества с ограниченной ответственностью, а значит отношение цена акции /размер дивидендов потенциально может быть выше, чем в публичных акционерных обществах.

Рассматриваемая модель стимулирования как нельзя более всего подходит для применения в обществах с ограниченной ответственностью. Во-первых, такая форма собственности больше всего подходит небольшим компаниям, где зачастую от 1-го до 5-ти учредителей, что можно квалифицировать как «семейный» или «дружеский» бизнес. Во-вторых, уставной капитал в обществах с ограниченной ответственностью редко превышает минимальный порог в 10 000 рублей, а доходы иногда довольно высокие, поэтому потенциальные дивиденды представляют повышенный интерес. Кроме того, в отличии от акционерных обществ нет нужды дополнительно отражать изменения в списке акционеров у организации реестродержателя.

Наибольшей проблемой является то, что при применении системы стимулирования через участие в капитале, в соответствии законодательством Российской Федерации, включение, исключение, изменение размера доли в составе учредителей требует соответствующих изменений в уставных документах общества. А это влечет за собой трудоемкие процессуальные действия, такие как созыв общего собрания учредителей, утверждение новой версии устава, в некоторых случаях требуется нотариальное заверение таких действий и, напоследок, регистрация в налоговой инспекции с уплатой госпошлины. Необходимо отметить что, с недавнего времени стало обязательным подтверждение принимаемых общим собранием участников хозяйственных обществ решений и состава участников [5].

Совершенно очевидно, что такие действия невозможно проделывать ежеквартально или ежемесячно, а при ежегодном премировании теряется стимулирующий смысл, поскольку сотрудники воспринимают это как годовой бонус и теряется связь с конкретным периодом принятия решений в рамках трудовой функции, которые привели к начислению такого бонуса.

Кроме того, для того чтобы стимулировать персонал предоставлением доли в уставном капитале необходимо доли, предназначенные для распределения держать на балансе предприятия. А, например, если в акционерном обществе акции находятся на балансе более года, они должны быть выкуплены или же уставной капитал должен быть уменьшен на их стоимость.

При разработке опционной модели учитывались все вышеперечисленные неудобства и можно сказать, что большинство из них ею нивелированы. Смысл модели заключается в том, что сотрудникам в качестве стимулирующих поощрение предоставляются опционы на долю в уставном капитале компании. Согласно Гражданскому Кодексу РФ одна сторона посредством безотзывной оферты предоставляет другой стороне право заключить один или несколько договоров на условиях, предусмотренных опционом. Таким образом сотруднику предоставляется право на заключение договора о приобретении доли в компании. Опцион подразумевает под собой, наступление какого-либо события, например, конец финансового года, чтобы сотрудник реализовал свои права до начисления дивидендов. Следовательно, предлагая ежемесячно опционы, работодатель избавлен от необходимости фактически регистрировать передачу доли в компании, а может это делать разово и единовременно для всех сотрудников в день исполнения опциона [6].

Кроме этого, существует и экономическая выгода при таком подходе. Дело в том, что все выплаты зарплат, премий и другие стимулирующие выплаты влекут за собой обязанность отчисления страховых взносов в Пенсионный фонд и Фонд социального страхования РФ, что в общем случае составляет около 30% от

начисленных выплат. Выплаты же дивидендов такими сборами не облагаются, и работник будет обязан оплатить только налог на доходы физических лиц по ставке 13% для резидентов РФ.

Понятие опциона долгое время использовалось только в пределах финансового рынка, как один из видов финансовых инструментов. Сама суть опциона достаточно труднодоступна для понимания даже квалифицированными инвесторами, поэтому немногие игроки готовы были оперировать ими как финансовыми инструментами. Поэтому этот инструмент был доступен только профессиональным игрокам срочного рынка. В гражданском же обороте он практически не встречался. И только в 2015 г. Федеральным Законом от 08.03.2015 N 42-ФЗ опцион и опционный договор были введены в Гражданский Кодекс РФ и стали одним из многих видов договорных отношений.

В соответствии со ст. 429.2 Гражданского Кодекса РФ опцион на заключение договора — это такое соглашение, когда одна сторона посредством безотзывной оферты предоставляет другой стороне право заключить один или несколько договоров на условиях, предусмотренных опционом. Поскольку опцион на заключение договора предоставляется за плату или другое встречное предоставление, если иное не предусмотрено соглашением, то такой платой может выступать сумма полагающейся премии сотруднику. Такой тип сделок возможен и для отчуждения доли в уставном капитале общества с ограниченной ответственностью [7]. То есть, вместо фактической выплаты денежных средств, сотруднику предоставляется опцион, в соответствии с которым он имеет право на покупку доли в компании по фиксированной цене.

Необходимо отметить, что опционом на заключение договора может быть предусмотрено, что акцепт возможен только при наступлении определенного таким опционом условия, в том числе зависящего от воли одной из сторон. Таким условием может быть наступление определенной даты или факт успешности финансового года, а также любое другое условие.

Также понятие опциона дано в указании Банка России от 16.02.2015 N 3565-У, оно коррелирует с Гражданским Кодексом, но более корректно дает понимание сути опциона применимо к ценным бумагам, которыми зачастую являются доли в капитале компании. Согласно этому указанию опцион — это обязанность стороны договора на условиях, определенных при его заключении, в случае предъявления требования другой стороной купить или продать ценные бумаги, валюту или товар, являющиеся базисным активом, в том числе путем заключения стороной (сторонами) и (или) лицом (лицами), в интересах которого (которых) был заключен опционный договор, договора купли-продажи ценных бумаг, договора купли-продажи иностранной валюты или договора поставки товара.

Основным граничащим условием для успешного применения опционной модели, является размер доли, выделенной в капитале компании для этих целей. В интересах любого собственника ограничить влияние на принятие стратегических решений со стороны участников общества, не обладающих специальной квалификацией. Поэтому в руках персонала не должно оказаться, так называемого, блокирующего пакета. В обществах с ограниченной ответственностью такой пакет обычно равен 2/3 голосов. Соответственно, рекомендуется создавать размер фонда не превышающий 33% голосов. К решениям, для которых необходимо единогласное решение, а значит к тем, на которые могут повлиять держатели долей относят:

- Предоставление, прекращение или ограничение дополнительных прав
- Возложение и прекращение дополнительных обязанностей
- Внесение, изменение и исключение из устава положений об ограничении максимального размера доли участника
  - Денежная оценка имущественного вклада
  - Увеличение уставного капитала за счет дополнительных вкладов и (или) третьего лица на основании заявления; решения о принятии третьего лица в общество
- Продажа принадлежащих обществу долей участникам, в результате которой изменяется соотношение долей участников, продажа обществом доли третьим лицам; внесение соответствующих изменений в уставные документы
  - Выплата действительной стоимости доли или части доли кредитором участника при обращении взыскания
  - Внесение в устав общества положений:
    - обязывающих участников общества вносить вклады в имущество общества;
    - о порядке определения размеров вкладов в имущество непропорционально размерам долей;
    - вводящих ограничения по внесению вкладов в имущество;
    - изменение и исключение этих положений в отношении всех участников
  - Внесение в устав общества положений о распределении прибыли непропорционально долям в уставном капитале, изменение и исключение этих положений
  - Внесение, изменение и исключение из устава положений, устанавливающих порядок осуществления преимущественного права покупки доли (части доли) непропорционально размерам долей участников

- Внесение положений в устав общества об определении числа голосов на общем собрании непропорционально долям в уставном капитале
- Реорганизация, ликвидация общества

В отношении же акционерных обществ блокирующий пакет составляет как правило 3/4 голосов, а, следовательно, размер фонда должен быть меньше 25%, поскольку только 25% плюс одна голосующая акция будут являться блокирующими [8]. При этом количество решений, принимаемых единогласно существенно меньше, чем в обществах с ограниченной ответственностью, и они в основном касаются учреждения и преобразования общества. Таким образом можно сделать вывод, что рекомендуемый размер фонда, предназначенный для стимулирования персонала, должен составлять около 20% от общего числа долей.

Необходимо отметить, что данная модель может служить как для стимулирования труда персонала, так и выступать штрафной мерой. На рынке деривативов существует два понятия опциона, это опцион Call и опцион Put. В первом случае, это право купить, тогда как второй тип – это право продать. А поскольку в сделке участвует как минимум две стороны, так называемые buyer и holder, это право одного автоматически превращается в обязательство другого. Таким образом можно разработать систему штрафов, когда за срыв плана, неисполнение трудовых обязанностей, дисциплинарные проступки и так далее, сотрудники принимают на себя обязательство уступить в пользу собственников или других сотрудников имеющиеся у них доли. При этом вступает в действие так называемая система отложенных штрафов. Когда проштрафившегося сотрудника не карают прямо сейчас, а предоставляют время для реабилитации.

Ведь опцион, это всегда право, которое может быть исполнено, а может и нет. И если сотрудник допустил промах, который в последствии нивелировал продуктивным трудом, разумному собственнику не будет иметь смысла осуществлять карающие меры.

Что касается трудового законодательства, описанная модель не противоречит действующим нормам, но необходимо отметить, что возможность участия работника в доходах, связанных с управлением собственностью работодателя, формирует параллельную с трудовыми отношениями гражданско-правовое взаимодействие работника и работодателя. По сути, работодатель предлагает работнику на свой риск присоединиться к осуществлению предпринимательской деятельности, направленной на получение прибыли, пусть и в будущем [9].

В отечественной литературе содержится небольшое количество отсылок к опционным моделям премирования. Некоторые исследователи относят такие системы премирования к долгосрочным коллективным системам поощрительных вознаграждений [10]. Другие считают, что их правильнее относить к краткосрочным индивидуальным программам, используя в качестве основы не сам вид вознаграждения – опцион на приобретение акций, а прямо присутствующие в данных системах схемы распределения вознаграждений между работниками [11]. Но все исследования носят более теоретический характер, чем практический. При подготовке работы не было найдено практических расчетов зависимости размера базисного актива опциона, премии опциона к размеру стимулирующих выплат или фонду оплаты труда. Опять же остается неизвестным оптимальный размер доли, предлагаемый сотрудникам, в качестве стимулирующих выплат. Такой размер зависит от многих факторов, таких как численность персонала, частота премирования,

Как было сказано ранее, основным граничащим условием является конечный объем долей, направленных на стимулирование персонала. Кроме того, что в любой организации существует текучка штатов, также и заработная плата сотрудников дифференцируется в зависимости от служебного положения и должности. Предположим, что существует небольшая компания со штатным расписанием в десять сотрудников. При существующем фонде стимулирования в 20 % от капитала, при линейном распределении, каждому полагается доля в 2 % от номинальной стоимости уставного капитала. Но в таком случае единожды выплатив премии в виде опционов, мы уже не сможем выплатить их во второй раз, поскольку весь фонд будет уже потенциально рассредоточен. Во-вторых, при разном уровне ответственности за фронт работ, не совсем справедливо каждого из сотрудников поощрять одинаковой с другими сотрудниками долями. Поэтому доля должна также дифференцироваться, как и заработная плата в соответствии со штатным расписанием.

Поэтому сначала необходимо предложить тарифную сетку. Тарифная сетка создается оплаты труда создается путем решения следующих задач:

- установление величины оклада первого, минимального разряда оплаты труда,
- определение количества разрядов оплаты труда,
- определение величин межразрядных коэффициентов.

Результатом решения указанных задач является построение системы тарифных разрядов [12].

Исследования показывают, что восприятие размера зарплаты подчиняется основному психофизическому закону, или закону Вебера [13]. Согласно этому закону, человек воспринимает изменение величины определенного сигнала тогда, когда он изменяется на определенный процент, называемый различительным или дифференциальным порогом. Иначе говоря, дифференциальный порог есть некоторая постоянная часть величины исходного раздражителя, на которую он должен быть увеличен (или уменьшен), для

того, чтобы получить едва заметное изменение ощущения. В случае с восприятием величины денег исследуется не величина, которую человек может обнаружить, а величина, которую он ощущает, как значимое изменение. Из чего следует, что отношение количества денег, которое субъект воспринимает как значимое, к размеру исходного количества денег – величина постоянная, т.е.  $\Delta S/S = \text{const}$ ; где  $S$  – количество денег [12]. Исследователи утверждают, что оптимальный межразрядный коэффициент  $K_{\text{rank}}$  равен 1,5, что совпадает с практическими наблюдениями. Предположим, что минимальная ставка в нашей компании 30 000 руб., что примерно соответствует средней заработной плате в Санкт-Петербурге в 2016 г. Таким образом тарифная сетка может быть представлена табл. 1.

Таблица 1

**Тарифная сетка**

Разряд (rank)	Ставка (V)	Коэффициент по отношению к базисной ставке ( $K_{\text{basic}}$ )
1	30 000,00	1,00
2	45 000,00	1,50
3	67 500,00	2,25
4	101 250,00	3,38
5	151 875,00	5,06
6	227 812,50	7,59
7	341 718,75	11,39
8	512 578,13	17,09
9	768 867,19	25,63

Как видно из таблицы, межразрядный коэффициент растет по экспоненциальной кривой. Казалось бы, что этого может быть достаточно для расчета оптимальной доли, но это не так, поскольку количество сотрудников каждого разряда пропорционально уменьшается с ростом разрядов. Поэтому большую роль общее количество сотрудников в организации. Как показывает опыт, минимально штатное подразделение состоит обычно из 3 сотрудников, двух подчиненных и одного руководителя, а максимальный состав не превышает пяти человек. Для расчетов мы можем ввести поправочный коэффициент  $K_p$  – количество сотрудников в одном штатном подразделении компании. Оптимальной кажется структура, взятая из военного опыта, когда трое формируют отделение, три отделения формируют взвод и так далее. Поэтому в настоящей работе при расчетах будем придерживаться  $K_p$  равным 3.

Количество разрядов тарифной сетки в организации будет равно округленному до большего целого  $\log_{K_p} S$  где  $S$  – общее количество персонала. Таким образом при численности персонала, например, в 100 человек, количество тарифных разрядов будет равняться 5, с максимальным базисным коэффициентом 5,06.

Произведя нехитрый расчет, мы можем вычислить, что в данном конкретном примере общий ФОТ будет состоять из суммы следующих ставок:

- 67 ставок с коэффициентом 1;
- 22 ставки с коэффициентом 1,50;
- 7 ставок с коэффициентом 2,25;
- 3 ставки с коэффициентом 3,38;
- 1 ставка с коэффициентом 5,06;

Сложив все суммы и высчитав отношение к базовой ставке, мы получим оптимальный размер доли, что в нашем примере будет равно 0,0076. Умножив ее на соответствующий базисный коэффициент, мы можем определить размер опциона для каждого конкретного сотрудника. В качестве примера окончательного расчета мы можем предположить, что общий доход компании за год составил 60 000 000 рублей, которые было решено направить на выплату дивидендной доходности. При рекомендуемом фонде стимулирующих выплат в 20% от капитала, на долю сотрудников придется 12 000 000 рублей, а, следовательно, сотрудник с минимальной базисной ставкой получит более 91 тысячи рублей, что превышает три его месячных оклада.

**Выводы**

Подводя итог необходимо выделить следующие критерии успешности применения опционной модели стимулирования персонала:

- обязательно определение даты исполнения опциона – желательно не чаще чем один раз в год, например, перед утверждением финансовых итогов и начислением дивидендов;
- доля капитала, направленная в фонд стимулирования труда – не должна превышать 20–25%;
- обязательное условие при заключении опционного контракта - право обратного выкупа по фиксированной цене при увольнении сотрудника;
- оптимальным будет большое соотношение размер дивидендов к номинальной стоимости доли, поэтому данная модель актуальна для компаний с небольшим уставным капиталом;
- основная сфера применения – это стартапы с высокой долей ФОРТ в себестоимости продукции, например, компании-разработчики программного обеспечения, еще не занявшие свою нишу на рынке, но имеющие в разработке перспективный продукт.

Преимуществами описанной модели являются:

- связанность системы стимулирования с реальными успехами на рынке;
- коллективное участие в контроле за исполнениями трудовых обязанностей, поскольку от успешности труда одного сотрудника, зависит общий успех остальных
- персоналу наглядно доступна связь между оплатой и успешным трудом;
- персонал может принимать участие в управлении организацией;
- статус сотрудников повышается за счет уравнивания в правах с собственниками
- экономически выгоднее выплачивать дивиденды, а не выплаты стимулирующего характера

Кроме того, персонал получает достоверную информацию о деятельности организации. Это несомненно важно, поскольку никакие цели организации, навязанные извне, не вызовут вовлеченности сотрудника до того момента, пока они не начнут восприниматься как личные [14].

В заключение хочется отметить, что предложенная модель обладает стратегической значимостью для компании, поскольку основным преимуществом является то, что персонал являясь одновременно и собственниками компании, может быть привязан к компании на длительный срок, поскольку менеджер ощущает себя будущим совладельцем компании, что приводит к пересмотру целей в долгосрочном периоде [15]. Тем самым сильно уменьшается текучка кадров и руководители при приеме стратегических решений могут рассчитывать на более или менее стабильной состав сотрудников. Кроме этого персонал обучается и привыкает к труду на перспективу, что способствует повышению управленческой и финансовой грамотности персонала, а значит при своей работе они будут руководствоваться стратегическими задачами компании.

### Список литературы

1. *Калинина Г.В. Лучкова И.В.* Модель материального стимулирования оплаты труда как элемент системы управленческого учета, ориентированного на качество // *Материалы международной научно-практической конференции: Конкурентоспособность территории: приоритеты развития и стратегические ориентиры*, Рязанский государственный университет имени С.А. Есенина, 2015 г.
2. *Долженко Р.А.* Инновации в системе управления персоналом организации // *Вестник алтайского государственного аграрного университета*. 2013. № 1 (99). С. 149.
3. *Павлова А.Р.* Международные системы премирования // *Управление инновациями: теория, методология, практика*. 2015. № 13. С. 55–59.
4. *Васильев О.В.* Особенности участия работников в управлении прибылью корпорации в России и за рубежом // *Вестник Челябинского государственного университета*. 2011. № 32 (247). С. 65–74
5. *Иванов Д.А.* Нотариальное подтверждение решений хозяйственных обществ: острые проблемы и первые выводы судебной практики // *Российский юридический журнал*. 2016. № 6. С. 214–221.
6. *Козин А.В.* Опционная стратегия как метод стимулирования персонала // *Материалы VII Международной научно-практической конференции «Стратегии и инструменты управления экономикой: отраслевой и региональный аспект»*. СПб.: Университет ИТМО. 2017. С. 70.
7. *Синцов Г.В.* К вопросу об обязательном нотариальном удостоверении опционов и опционных договоров // *Нотариус*. 2017. № 1. С. 14–16.
8. *Степанов Д.И.* Интересы юридического лица и его участников // *Вестник экономического правосудия Российской Федерации*. 2015. N 1. С. 29–83.
9. *Егоров С.А., Игнатенко А.С., Козырева А.Б.* и др. Межотраслевая координация правового регулирования труда в корпоративных организациях: монография. М.: Буки Веди. 2016. 196 с.
10. *Милкович Д., Ньюман Д.* Система вознаграждений и методы стимулирования персонала. М.: Вершина, 2005. 760 с.
11. *Заложнев Д.А., Новиков Д.А.* Модели систем оплаты труда, монография. М.: ПМСОФТ, 2009.
12. *Ильясов Ф.Н.* Тарифная сетка, система грейдов на основе закона вебера // *Мониторинг общественного мнения*. 2012. № 6 (112).

13. *Ильясов Ф.Н.* Статусная теория цены: (базовые подходы к формированию концептуальной модели). М.: Ин-т социологии РАН, 1993.
14. *Зелинская М. В.* Построение модели стимулирования персонала и ее дифференциация // Политематический сетевой электронный научный журнал КубГАУ. 2017. № 129 (05). С. 3.
15. *Козлова Е.В.* Эффективность опционных программ как инструмента минимизации оппортунизма менеджеров корпораций. // Вестник Челябинского государственного университета. 2014. № 21(350). С. 177–183

### References

1. Kalinina G.V. Luchkova I.V. Model' material'nogo stimulirovaniya oplaty truda kak element sistemy upravlencheskogo ucheta, orientirovannogo na kachestvo // *Materialy mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii: Konkurentosposobnost' territorii: priority razvitiya i strategicheskie orientiry*, Ryazanskii gosudarstvennyi universitet imeni S.A. Esenina, 2015 g.
2. Dolzhenko R.A. Innovatsii v sisteme upravleniya personalom organizatsii // *Vestnik altaiskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta*. 2013. № 1 (99). P. 149.
3. Pavlova A.R. Mezhdunarodnye sistemy premirovaniya // *Upravlenie innovatsiyami: teoriya, metodologiya, praktika*. 2015. № 13. P. 55–59.
4. Vasil'ev O.V. Osobennosti uchastiya rabotnikov v upravlenii pribyl'yu korporatsii v Rossii i za rubezhom // *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta*. 2011. № 32 (247). P. 65–74
5. Ivanov D.A. Notarial'noe podtverzhdenie reshenii khozyaistvennykh obshchestv: ostrye problemy i pervye vyvody sudebnoi praktiki // *Rossiiskii yuridicheskii zhurnal*. 2016. № 6. P. 214–221.
6. Kozin A.V. Optsionnaya strategiya kak metod stimulirovaniya personala // *Materialy VII Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii «Strategii i instrumenty upravleniya ekonomikoi: otraslevoi i regional'nyi aspekt»*. SPb.: Universitet ITMO. 2017. P. 70.
7. Sintsov G.V. K voprosu ob obyazatel'nom notarial'nom udostoverenii optcionov i optcionnykh dogovorov // *Notarius*. 2017. № 1. P. 14–16.
8. Stepanov D.I. Interesy yuridicheskogo litsa i ego uchastnikov // *Vestnik ekonomicheskogo pravosudiya Rossiiskoi Federatsii*. 2015. N 1. P. 29–83.
9. Egorov S.A., Ignatenko A.S., Kozyreva A.B. i dr. Mezhotraslevaya koordinatsiya pravovogo regulirovaniya truda v korporativnykh organizatsiyakh: monografiya. M.: Buki Vedi. 2016. 196 s.
10. Milkovich D., N'yuman D. Sistema voznagrazhdenii i metody stimulirovaniya personala. M.: Vershina, 2005. 760 p.
11. Zalozhnev D.A., Novikov D.A. Modeli sistem oplaty truda, monografiya. M.: PMSOFT, 2009.
12. Il'yasov F.N. Tarifnaya setka, sistema greidov na osnove zakona vebera // *Monitoring obshchestvennogo mneniya*. 2012. № 6 (112).
13. Il'yasov F.N. Statusnaya teoriya tseny: (bazovye podkhody k formirovaniyu kontseptual'noi modeli). M.: In-t sotsiologii RAN, 1993.
14. Zelinskaya M. V. Postroenie modeli stimulirovaniya personala i ee differentsiatsiya // *Politematicheskii setevoi elektronnyi nauchnyi zhurnal KubGAU*. 2017. № 129 (05). P. 3.
15. Kozlova E.V. Effektivnost' optcionnykh programm kak instrumenta minimizatsii opporturnizma menedzherov korporatsii. // *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta*. 2014. № 21(350). P. 177–183.

Статья поступила в редакцию 25.05.2017 г.