

**Опционные программы как инструмент вознаграждения на стратегическом уровне управления**

***Топчий Валерия Алексеевна***

*Студент (бакалавр)*

Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, Общеэкономический факультет, Москва, Россия

*E-mail: va.topchiy@yandex.ru*

Одним из наиболее актуальных вопросов, получивших широкое распространение в области поддержания достойного уровня жизнедеятельности компании, является система вознаграждения ее топ-менеджеров. Все большее число компаний в настоящее время используют премиальные программы для повышения производительности труда. Премия топ-менеджеров определяется краткосрочным и долгосрочным характером. Что касается инструментов долгосрочного стимулирования, то в мировой практике существует огромное их количество, одним из которых является опционный метод.

Опционный метод вознаграждения менеджеров зародился в конце 1970-х годов. Выделяют следующие типы опционов: опцион на выкуп акций, премиальные акции, акции с ограничениями, фантомные акции и виртуальные опционы. Виртуальные акции в отличие от остальных не пользуются популярностью, так как реальных доходов топ-менеджерам они не приносят, а внедряются в компаниях, акции которых еще нигде не котируются. Следует отметить, что зачастую возникают споры об актуальности и классических опционов [4]. С каждым годом они теряют былую популярность, что наглядно представлено на рисунке. На выбор опциона, прежде всего, значительное влияние оказывает огромное количество тех или иных факторов, которые в совокупности определяют успешность его применения.

Активное использование опционов как метода вознаграждения в основном характерно для США. Немаловажным остается тот факт, что доходы от опционов на акции в США поначалу составляли не менее 25% зарплаты высших должностных лиц этих компаний, в 1998 году - 40%, в то время как британские топ-менеджеры по опционным схемам получали лишь 10% зарплаты. Таким образом, можно сделать вывод, что процент, получаемый от использования опционных схем, может варьироваться в разных странах. В России этот показатель достаточно долго не превышал 15%.

В то же время процент менеджеров, владеющих акциями, постепенно возрастает. Примером этого может служить компания, занимающаяся разработкой программного обеспечения Parallels. Важным является то, что в Parallels Holdings в 2012 году акциями владели уже 43% разработчиков. Так, например, программа поощрения сотрудников «Яндекса» в тот же год охватывала только около 10% штата. Необходимо подчеркнуть, что исходя из вышеперечисленных данных, нельзя смело утверждать, что процент менеджеров, владеющих акциями, является определяющим фактором в вопросе успеха компании, так как «Яндекс» и сейчас продолжает занимать конкурентоспособную позицию.

В России начало использования опционов как системы вознаграждения и мотивирования сотрудников характерно для 1998 года. Связан столь поздний старт, прежде всего, с нестабильной экономической ситуацией, в то время царившей в России. На сегодняшний день опционные программы применяются во многих российских компаниях. Например, в конце 2015 года наблюдательный совет Сбербанка одобрил новую систему вознаграждения, согласно которой поощрение менеджеров будет привязано к объему чистой прибыли и стоимости акций. В опционной программе будут участвовать пока только 19 членов правления и старших вице-президентов. Также в 2015 году топ-менеджеры российской девелоп-

перской группы компаний «Интеко», акционерами которой является Сбербанк, получили 10% акций организации в рамках опционной программы. Другим примером использования опционов как инструмента вознаграждения является тот факт, что для реализации новой долгосрочной программы стимулирования менеджмента в январе 2016 года «Тинькофф банк» выкупил акции на 11,9 млн долларов. Необходимо подчеркнуть, что успешная система долгосрочного стимулирования должна быть конкурентоспособной, соответствовать стратегии, а также корпоративной культуре компании [3]. Таким образом, видно, что российские компании стараются активно внедрять опционные программы, что значительно повышает не только мотивацию менеджеров, но и позволяет поддерживать организациям конкурентоспособную позицию.

Помимо вышеперечисленных преимуществ, опционные программы не лишены недостатков. Часто система опционов приводит к злоупотреблениям со стороны менеджеров, которые начинают смещать фокус внимания на повышение котировок акций в большей степени, чем на сбалансированный рост компании.

Отдельной проблемой в России является реакция менеджеров на опционные программы. Возникает необходимость подготовки менеджеров к нововведению. Во многих случаях акции у многих менеджеров вызывают недоверие и нежелание рисковать.

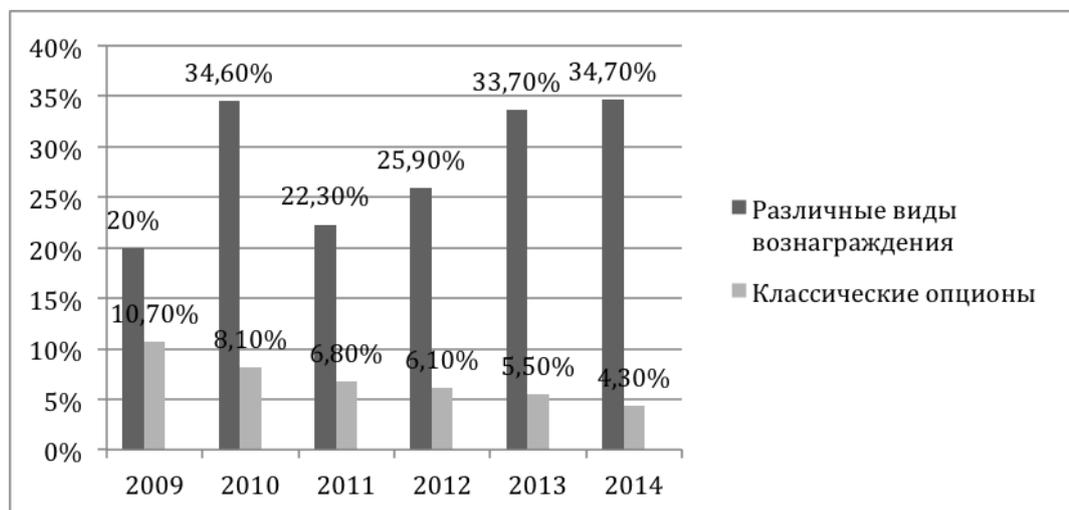
Одной из наиболее главных проблем применения опционных программ, на наш взгляд, являлось то, что, пользуясь отсутствием законодательной базы. Решением этой проблемы стало то, что с 1 июня 2015 года в Гражданском кодексе Российской Федерации было официально закреплено положение об опционах [1].

Таким образом, можно сделать вывод, что метод использования опционных программ в качестве механизма вознаграждения и мотивации менеджеров достаточно распространен. Всё больше и больше компаний начинают понимать, что для топ-менеджеров необходима особая система мотивации. Безусловно, она должна быть встроена в систему мотивации всех остальных сотрудников компании, поскольку компания успешна тогда, когда все ее составные элементы взаимодействуют слаженно и эффективно.

### Источники и литература

- 1) Гражданский Кодекс Российской Федерации: принят Государственной Думой 21.10.1994 // СПС Консультант Плюс
- 2) Актянов Д.В. Бонусные и опционные программы для топ-менеджеров. М.: Кнорус. 2013.
- 3) Вайн С. Опционы. Полный курс для профессионалов. – М.: Альпина Паблишер. 2016.
- 4) Ведомости [Электронный ресурс] URL: <http://www.vedomosti.ru>
- 5) Гапонова С.Н., Ильин А.Б. Повышение эффективности использования человеческого капитала за счет совершенствования механизма управления // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». 2015, Том 7, №3. <http://naukovedenie.ru/PDF/133EVN315.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/133EVN315
- 6) Энциклопедия Forex [Электронный ресурс] URL: <http://enc.fxeuroclub.ru/350/>

### Иллюстрации



**Рис. 1.** Рис. Тенденция использования различных видов вознаграждения и классических опционов в частности