

УДК 338

***СИСТЕМА «PROFIT-SHARING» КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ
ПРИБЫЛЬЮ КОМПАНИИ***

Петрив А.А.

студентка 4 года обучения,

ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова»,

Пятигорск, Россия

Аннотация: В статье рассматривается мотивационная система, широко применяемая в зарубежной практике, формирующая у сотрудников определенную заинтересованность в собственной должности. Также раскрываются положительные стороны применения системы «profit-sharing» в российских компаниях, которая приводит к получению большей прибыли и помогает сократить издержки на поиск нового высококвалифицированного сотрудника.

Ключевые слова: profit-sharing, персонал, корпорация, управление, мотивация.

***THE SYSTEM «PROFIT-SHARING» AS A TOOL OF MANAGING A
COMPANIE'S PROFIT***

Petriv A.A.

4th year student of branch of the

State Educational Establishment of the

Plekhanov Russian Economic University

Pyatigorsk, Russia

Abstract: The motivational system which is widely applied in foreign practice, forming a certain interest in own position of employees is considered in the article.

Also positive sides of application of the «profit-sharing» system in the Russian companies are revealed that will lead to receiving a bigger profit and will help to reduce costs on a search of the new highly skilled employee.

Keywords: profit-sharing, personnel, corporation, management, motivation.

Система «profit-sharing» представляет собой распределение прибыли между участниками определенного вида деятельности и является мощным мотивирующим фактором деятельности современных компаний и корпораций. В данном случае в качестве прибыли могут выступать не только денежные средства как таковые, но и ценные бумаги (облигации, акции), и прочие виды поощрительных компенсационных выплат [1].

Система «profit-sharing» может состоять как из одного уровня, так и из нескольких. При одноуровневой системе участниками являются рядовые сотрудники организации вне зависимости от структурного подразделения компании. При многоуровневой системе «profit-sharing» в роли участников выступают работники обособленных отделов и подразделений организации [3].

Данная система уникальна по своей природе и подобная уникальность заключается в том, что посредством ее успешного применения решаются проблемы как в управлении финансами, так и в управлении персоналом.

Что касается управления персоналом, то «profit-sharing» применяется по нескольким направлениям, представленным на рис. 1.



Рис. 1 - Направления применения системы «profit-sharing» в управлении персоналом

В первую очередь, система способствует повышению уровня мотивации персонала. Сейчас довольно часто можно услышать такое понятие, как «итальянская забастовка», когда персонал вроде бы находится на работе, однако, происходит увеличение длительности рабочего процесса, поскольку работа реализуется посредством строгого следования должностной инструкции. Подобный вид «цивилизованной забастовки» обрел популярность, поскольку предприятия не применяют в собственной деятельности систему мотивации, и сотрудники не заинтересованы в продвижении компании. Система «profit-sharing» полностью решает данную проблему, поскольку аналогична системе сдельной оплаты труда, только в этом случае к фиксированному окладу плюсуется процент от прибыли организации [6].

Улучшение имиджа компании посредством системы «profit-sharing» происходит за счет того, что само применение данной системы свидетельствует об «умном предпринимательстве». Собственник осознает, что уровень прибыли находится в прямой зависимости от заинтересованных сотрудников.

Стабильность кадровой системы достигается посредством того, что система «profit-sharing» формирует у сотрудников определенную заинтересованность в собственной должности и боязнь ее непосредственного лишения, потому образуется устойчивый коллектив и снижается уровень текучести кадров [5].

Поскольку данная система обеспечивает работодателей возможностью просчета необходимой суммы вложений, то вероятность отдачи увеличивается, т.к. на выходе данные затраты принесут чистую прибыль благодаря успешному и эффективному труду заинтересованного работника [4].

Реализация системы «profit-sharing» возможна в двух основных видах [6]:

1. Получение вознаграждений по итогам года. Полагается, что в конце года основные выплаты будут осуществлены. Главным недостатком данного вида выступает избыточное налоговое бремя, противоречащее основному принципу оптимизации налогообложения.

2. Отложенный вид. Данный вид более эффективен как для сотрудника, так и для работодателя. Для сотрудника положительным аспектом выступает индивидуальный подход, проявляющийся в создании индивидуального счета, на котором накапливаются средства. Сотрудник может накапливать средства не только посредством работы, но и через длительное нахождение данных средств на счете. Данный механизм накопления заключается в том, что работодатель не будет платить налоги, поскольку средства будут находиться на счете, а сотруднику будет начисляться фиксированный процент за нахождение средств на счете. Подобное иллюстрирует один из инвестиционных путей применения системы «profit-sharing». Тем не менее, если сотруднику будут необходимы средства, то их можно будет вывести в определенных случаях (например, достижение пенсионного возраста, достижение определенных показателей и т.п.) [3].

Сумма, выделяемая на применение системы «profit-sharing», может определяться как по решению совета директоров, так и по формуле. На данный момент времени нет конкретной и универсальной формулы, она определяется каждой организацией индивидуально на основании целого ряда показателей компании [5].

Когда определена конкретная сумма, происходит процесс ее перераспределения между участниками. Система распределения также носит индивидуальный характер для каждой организации: возможно применение скользящей системы на основании разных факторов, или фиксированного процента от выделенной суммы, который также находится в прямой зависимости от срока работы в компании, заработной платы и т.д.

Следовательно, можно выделить следующие основные элементы системы «profit-sharing»:

1. Выявление круга лиц, принимающих непосредственное участие в системе. В систему включаются либо все сотрудники, либо служащие только определенных подразделений, которые выступают наиболее значимыми и от которых по большей степени зависит формирование прибыли.

2. Методика распределения части прибыли между участниками системы.

3. Система передачи вознаграждений участникам. Данная система находится в прямой зависимости от вышеперечисленных видов «profit-sharing».

4. Пути инвестирования средств, которые находятся на личных счетах участников. Это позволит обеспечить дополнительный процент прибыли и преумножить денежные средства как для самого непосредственного работодателя, так и для участников системы.

5. Ликвидационные условия системы. Поскольку главная цель «profit-sharing» заключается в повышении мотивации, то данная система обладает временными рамками. В основном, длительность применения системы - календарный год.

Система «profit-sharing» широко используется в зарубежной практике. В США, например, по экспертным данным, число фирм, которые предлагают систему распределения прибыли между сотрудниками, составляет от 1/4 до 1/3 всех американских компаний. Все потому, что приоритетом в повышении уровня прибыли компании считается именно рабочая сила, ввиду чего широкое распространение получили мотивационные системы, в том числе и система «profit-sharing».

В отечественной же практике организации в недостаточной степени используют инструменты, которые непосредственно связаны с повышением мотивации сотрудников, делая главный акцент на «манипулировании» заработной платой (повышая или понижая). На данный момент времени только крупные компании при приеме на работу предлагают специалистам высокого уровня не только высокую оплату труда, но и полный социальный пакет, с помощью которого покрывается часть важных издержек жизнедеятельности человека. Сотрудников более низкого уровня подобное не устраивает: он должен видеть перспективу карьерного роста, иначе, как показывает практика, сотрудник меняет место работы. Руководство же компании не пытается данного сотрудника мотивировать на работу, здесь часто действует выражение: «не нравится, уходи».

Большинство организаций в РФ не видят смысла тратить денежные средства на поощрение сотрудников, если можно найти человека, который будет «с радостью» работать на таких условиях, а таких людей может оказаться не мало, поскольку на данный момент времени в России высокий уровень безработицы и ощущается нехватка рабочих мест.

Однако применение российскими компаниями системы «profit-sharing» помогло бы сократить издержки на поиск нового высококвалифицированного сотрудника и в дальнейшем получить больше прибыли.

Библиографический список:

1. Тесля П.Н. Финансовый менеджмент / П.Н. Тесля. - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 218 с.
2. Диденко В.Ю. Финансовый менеджмент в малом бизнесе / Н.И. Морозко, В.Ю. Диденко. — М.: ИНФРА-М, 2017. - 347 с.
3. Левчаев П.А. Финансовый менеджмент / П.А. Левчаев. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 247 с.
4. Баклаева Н.М. Корпоративные финансы / Н.М. Баклаева. – Пятигорск: РИА-КМВ, 2017. – 148 с.
5. Лисицына Е.В. Система «profit-sharing» как инструмент управления прибылью / Е.В. Лисицына // Финансовый менеджмент. - 2017.-№ 6.- С.17-21.
6. Центральный научный вестник: Новые тренды развития в современной экономике [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://cscb.su/n/0309s01> (Дата обращения: 05.06.2019).