УДК 336.763.2 Павленко Олена Пантеліївна,

д-р екон. наук, професор,

завідувачка кафедри публічного управління

та менеджменту природоохоронноі діяльності

Машин Андрій Георгійович, аспірант,

Одеський державний екологічний університет,

ЕФЕКТИВНІСТЬ ОПЦІОННИХ ПРОГРАМ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ІНСТРУМЕНТУ РЕТЕНЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

*Актуальність теми.* Тема ефективності опціонних програм для працівників, в ролі інструменту ретенції персоналу, залишається дуже актуальною в контексті сучасного ринку праці. Україна, подібно до багатьох інших країн, стикається зі зростаючою конкуренцією за талановитими фахівцями, що ставить підвищену вагомість на питання збереження та приваблення персоналу. Окрім того, у світі, де технології та інновації відіграють вирішальну роль у бізнес-процесах, мотивація та утримання висококваліфікованих фахівців є критично важливою. Зростання альтернативних форм компенсації, які зробили ринок праці більш прозорим, робить опціони для працівників більш привабливими, і компанії повинні розглядати їх як можливий інструмент ретенції. Дослідження ефективності опціонних програм в цьому контексті може допомогти компаніям розуміти, як цей інструмент може бути оптимально використаний для збереження та мотивації персоналу в Україні та інших країнах.

*Метою статті*є дослідження ефективності опціонів для працівників, як інструмент для збереження висококваліфікованих працівників в умовах українського ринку праці.

*Результати.*Результати дослідження свідчать про те, що більшість компаній в Україні не застосовують опціони, як інструмент ретенції персоналу, проте опціони для працівників були би серйозним аргументом для спеціалістів, на користь роботодавця, який робить такі пропозиції та сприяли би підвищенню кваліфікованих спеціалістів на ринку праці в Україні.

Опціон - це фінансовий договір, що надає право (але не зобов'язання) купити чи продати певний актив (наприклад, акції, товари, валюту) за попередньо визначеною ціною (ціною виконання) протягом визначеного періоду. Цей інструмент використовується для різних цілей, включаючи захист від коливань цін, спекуляцію на фінансових ринках та створення компенсаційних програм для працівників. Коли опціон надає право купити актив, він називається "кол-опціоном," а коли право продати - "пут-опціоном." Опціони є важливим інструментом у фінансовому управлінні та ризик-менеджменті.

Західний досвід використання опціонів для працівників свідчить про успішний підхід у багатьох корпоративних структурах. Опціони стали не лише інструментом мотивації та винагороди, але й засобом залучення та ретенції талановитого персоналу. Вони сприяють створенню спільної цілі між компанією та працівниками, підвищуючи відданість та замученість персоналу в досягненні успіху компанії.

Опціонами користуються корпорації, для залучення та збереження персоналу. На практиці це відбувається наступним чином: працівник, який працює в в певній компанії, яка використовує опціони, має право придбати цінні папери вказаної компанії по ціні, нижчій, аніж ринкова – пільговій, при цьому перепродавати такий опціон працівники не мають права. [1]

Як зазначає Щеглаков І.Е. у своїй роботі, на сьогоднішній день, використання опціонів стрімко поширюється, зокрема в індустрії інформаційних технологій, і це стає дуже привабливим як для працівників, так і для роботодавців. Опціони дозволяють працівникам активно брати участь в поділі прибутку та отримувати вигоди від росту компанії. З роботодавцями, з іншого боку, це робить працівників більш зацікавленими в успіху компанії на ринку. Наразі в Україні деякі компанії, такі як Ajax, Vimeo, EPAM, Genesis, OpenVPN та інші, впроваджують опціонні програми для свого персоналу. [2]

Однак, у той же час опціони, як інструмент збереження персоналу не використовуються в Україні більшістю роботодавців. На думку, Адаменко М. В., Кашубіної Ю. Б., Колосовського Д. В., опціони для працівників не набули популярності через те, що, як працівники так і роботодавці не мають досвіду у їх використанні, вторинний ринок цінних паперів в Україні не розвинутий та для більшості громадян готівкові кошти, в короткостроковій перспективі більш важливі ніж потенційно отриманий дохід від погашення опціону протягом певного часу.

Навіть враховуючи те, що вказана праця була написана в 2014 році, ситуація з опціонами для працівників з того часу кардинально не змінилася. Варто зазначити, що також, причинами непопулярності опціонів для працівників в Україні є відносно невеликий дохід, низька заробітна плата, а також інфляція. Купуючи акцію з дисконтом, він буде погашений протягом трьох – п’яти років, що може призвести до його знецінення через високий рівень інфляції.

Низька заробітна плата, призводить до того, що працівник фізично не зможе виділити певну кількість коштів на придбання цінних паперів, що також є досить серйозним чинником, оскільки навіть у разі, якщо працівник вирішує купити таку акцію з дисконтом, то він може вкласти дуже невелику суму коштів, а її погашення не призведе до змін його фінансового стану.

Також, серйозним чинником, що ставить під питання ефективність опціону, як спосіб збереження персоналу – це оподаткування доходів від опціону, який придбав працівник: ПДФО 18% та військовий збір 1,5%. Наразі немає чіткого врегулювання цього питання законодавством, тому доходи від таких цінних паперів оподатковуються, як і будь-які інші доходи. [3]

Недоліки опціонів для працівників включають значні податкові обов'язки, які можуть зменшити їхню фінансову вигоду, обмеження та строки виконання, що ускладнюють планування та можуть не враховувати особисті обставини працівників, а також можливий ризик втрати вартості опціонів, якщо акції компанії не ростуть, що може робити цей інструмент менш привабливим для працівників.

Для роботодавців, цей інструмент є привабливим, оскільки таким чином роботодавець залучає інвестиції у свої проекти, проте ефективність такого інструменту буде високою тільки у разі достатньої капіталізації такого бізнесу.

Таким чином, для вирішення проблеми, яка полягає в відсутності механізмів ретенції висококваліфікованих працівників в Україні, доцільним би було оптимізувати українське законодавство, для можливості зручного використання опціонів працівниками та власниками бізнесу, а також провести відповідну кампанію по впровадженню таких інструментів в державно-приватному секторі, а також у великому бізнесі.

Це б дозволило роботодавцям отримати додаткові інвестиції, а працівникам отримати дохід від компанії, в якій він працює та робити висококваліфіковану працю в Україні протягом великого відрізку часу, оскільки б він був пов’язаний з таким роботодавцем юридично та практично, а також жадав би підвищення доходів компанії, так як це б реально впливало би на його особистий дохід.

Висновок: опціони для працівників, хоча і дієвий інструмент для мотивації та ретенції персоналу, стикаються з рядом викликів, зокрема податковими та обмежувальними аспектами. Для успішного впровадження опціонних програм важливо бути свідомими про ці складності та надавати належну правову підтримку працівникам. Зрозуміла комунікація та планування можуть допомогти подолати ці труднощі та зробити опціони ефективним інструментом для стимулювання та утримання талановитого персоналу в організації.

***Список використаної літератури***

1. Адаменко М. В., Кашубіна Ю. Б., Колосовський Д. В. Сутнісно-функціональна характеристика опціону та його застосування для мотивації працівників корпорації. Економіка та держава. 2014. № 9. С. 44–47Стратічук Н.В. Оцінка сталого використання земель сільськогосподарського призначення на території Херсонської області. *Таврійський науковий вісник.* 2018. No 100. Т. 2. С. 316-325.
2. Товкун, І. М., Щеглаков, І. Е. Проблемні питання правового регулювання обігу окремих видів опціонів в Україні. 2021. Право та інноваційне суспільство, (1 (16)), 18-23.
3. Войцеховська Л. Опціони як мотивація працівників в Україні. Як отримати виплати та які податки заплатити?. New Voice.Business. URL: https://biz.nv.ua/ukr/experts/viplati-pracivnikam-za-opcioni-yak-pracyuye-cya-motivaciya-v-ukrajini-50216782.html (дата звернення: 25.10.2023).