

ЕКОНОМІЧНІ МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

УДК 657:331

Елеонора Гейер¹,
д-р. екон. наук,
проф.

Юлія Штик²,
старш. викл.

Донецький національний університет
економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського,
м. Кривий Ріг, Україна
1 – e-mail: eleonorag@inbox.ru
2 – e-mail:juliashtyk@mail.ru

ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ СУТНОСТІ ВИНАГОРОД ПРАЦІВНИКАМ

Eleonora Geyer¹,
Dr. Sci. (Econ.),
Prof.

Yuliia Shtyk²,
senior lecturer

Donetsk National University
of Economics and Trade named after
Mykhailo Tugan-Baranovsky,
Kryvyi Rih, Ukraine
1 – e-mail: eleonorag@inbox.ru
2 – e-mail:juliashtyk@mail.ru

THEORETICAL JUSTIFICATION FOR EMPLOYEE BENEFITS ESSENCE

Мета статті полягає у розкритті змісту і складових винагород працівникам, які керівництво підприємства може використовувати в процесі мотивації до підвищення їхньої професійної активності.

Методи, які були використані в процесі дослідження: логічний і порівняльний аналіз, узагальнення, групування.

Результати. На основі аналізу праць вітчизняних та зарубіжних науковців досліджено систему стимулювання працівників; визначено роль мотивації в системі винагород працівникам; розглянуті існуючі та зазначено основні класифікаційні ознаки щодо винагород працівникам; визначено найбільш авторитетні підходи до стимулювання професійної активності співробітників, які дозволяють використовувати негрошові винагороди працівникам; узагальнено погляди авторів щодо сутності винагород працівникам.

Наукова новизна. Проведено аналіз підходів до формування поняття «винагороди працівникам» для цілей бухгалтерського обліку; удосконалено класифікацію винагород працівникам; дістала подальшого розвитку система мотивації та стимулювання професійної активності працівників; визначено вплив рівня безробіття на систему заохочення працівників.

Практична значимість. Надані рекомендації дозволять підприємствам забезпечити своєчасне та прозоре формування інформації про винагороди працівникам в системі бухгалтерського обліку.

***Ключові слова:** винагороди працівникам, мотивація, стимулювання працівників, професійна активність.*

Постановка проблеми. Генератором ідей організації є персонал, єдиний з усіх чинників торговельно-виробничих підприємств, що має творчу складову. У зв'язку з цим, важливим є вміння керівництва підприємства сприяти розкриттю творчих здібностей працівників, зокрема шляхом справедливих винагород та ефективної мотивації їхньої діяльності. Мотивація має передбачати використання керівництвом певних стимулів, які б, з одного боку, спонукали працівників до подання пропозицій, а з іншого – до їх швидкого впровадження. Це свідчить про необхідність дослідження винагород працівникам як стимулів, за допомогою яких керівництво може мотивувати працівників до підвищення їхньої професійної активності [1].

Керівні структури сучасних підприємств використовують різні стимули для підвищення професійної активності працівників. З метою активізації діяльності співробітників, особлива увага приділяється стимулюванню відповідно до їх компетенції. Найважливішим стимулом є винагороди працівникам.

Аналіз останніх публікацій та досліджень. Питання формування винагород працівникам та мотивації персоналу підприємства до здійснення професійної діяльності розглядали такі українські та зарубіжні дослідники, як І. Жиглей, Л. Хоменко, О. Тужилкіна, І. Криворотько, Д. Синк та інші.

Метою статті є розкриття змісту і складових винагород працівникам, які керівництво підприємства може використовувати в процесі мотивації до підвищення їхньої професійної активності.

Методи дослідження: логічний і порівняльний аналіз, узагальнення, групування.

Виклад основного матеріалу. Л. Хоменко зауважує, що матеріальний чинник має основну роль при стимулюванні працівників. Це пояснюється тим, що грошова винагорода розглядається не лише з точки зору її здатності задовольняти людські потреби нижчого рівня. Гроші суттєво впливають на можливість певного задоволення потреб вищого рівня, тобто вони відіграють ще й роль певного символу, оскільки можуть забезпечувати людині владу, статус і бути мірилом успіху [1].

У діяльності вітчизняних підприємств грошова винагорода залишається значним стимулом для більшості працівників. Проте її застосування керівництвом підприємства може бути ускладнене тим, що при переході до вищого рівня доходу спрацьовує ефект заміщення: працівник починає скорочувати пропозицію своєї робочої сили, готовність працювати більше при підвищенні оплати праці в нього знижується (рис.1) [2].

рівень доходу

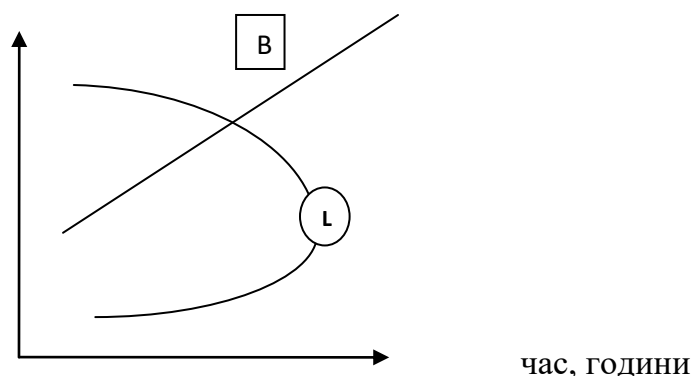


Рисунок 1 – Схема ефекту заміщення винагород працівникам

Точка перелому (L) – це відсутність дозвілля у працівника, коли за додаткову, навіть істотну для нього плату, людина більше не згодна працювати понаднормово. Але, якщо поряд зі збільшенням матеріальних винагород керівництво підприємства застосовує і нематеріальні стимули, то виникає Вектор (В), який показує, що навіть збільшення робочого часу спроможне підвищити продуктивність праці за допомогою комплексу матеріальних і нематеріальних винагород працівникам.

Тож, узагальненою метою формування винагород працівникам можна назвати розвиток і активність конкурентоспроможного мотивованого персоналу, здатного реалізувати стратегічні цілі підприємства. При цьому важливо пам'ятати, що крім грошової винагороди за працю необхідно стимулювати персонал негрошовими винагородами.

І. Жиглей вважає, що: «Мотивація включає виплати як грошового, так і негрошового характеру, а також забезпечення належних умов праці. Заробітна плата, премії, витрати на медичне та пенсійне страхування працівників та інші складові так званого соціального пакету, що забезпечується за рахунок коштів суб'єкта господарювання, є ефективними заходами мотивації та, водночас, суттєвими статтями витрат, що потребує дослідження та розробки такої методики бухгалтерського обліку, яка б забезпечила аналітиків інформацією, що дозволяє визначити допустимий рівень витрат на здійснення соціальної політики підприємства» [3].

На думку Д. Богині: «Мотивація – це систематичний процес спонукання індивіда до результативної та продуктивної праці шляхом зваженого застосування стимулів з урахуванням потреб та мотивів кожного окремого працівника, що здійснюється суб'єктом управління або уповноваженою особою та спрямований на одночасне досягнення особистих цілей працівника та цілей підприємства» [4, с. 56].

І. Криворотько дає ширше визначення і зазначає, що: «Мотивування – процес формування такого психологічного стану людини, який зумовлює її

поведінку, здійснює установку до діяльності, спрямовує й активізує її. Мотивація праці, у свою чергу, являє собою прагнення працівника задовольнити свої потреби; у загальному розумінні, це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до трудової діяльності і надають їй цілеспрямованості, орієнтованої на досягнення певних цілей» [5].

Переважає більшість вчених та керівників підприємств вважає застосування мотиваційних схем основним засобом:

- покращення загальних результатів діяльності;
- застосування працівниками нестандартних підходів у складних ситуаціях;
- підвищення продуктивності праці персоналу та лояльності працівників до компанії;
- формування сприятливого клімату в колективі;
- залучення до роботи найбільш кваліфікованих фахівців [3,4, 5].

Дослідження ефективних систем мотивації також проводили зарубіжні вчені. Американський підхід до мотивації полягає у створенні «надбудови» для індивідуумів в якості первинних факторів у підвищенні продуктивності праці. Різні «мікси» винагород використовують залежно від того, до чого прагне співробітник, щоб бути щасливим (страхування життя, субсидії на харчування, абонемент до тренажерного залу, вільний час для догляду за дитиною або батьками похилого віку, автомобіль від компанії або інше). У журналі «INC» стверджується: «Мотивовані співробітники – щасливі співробітники. А щасливі співробітники працюють значно краще» [6].

Американський науковець Дж. Рут пропонує використовувати на підприємствах «Теорію X і Y» – теорія двох протилежних спектрів мотивації. Спектр X висуває положення, що для ефективної праці співробітників необхідно стимулювати із зовнішніх джерел, а спектр Y висуває пропозицію, що співробітники можуть бути мотивовані внутрішньо, отримуючи задоволення від досягнення поставлених цілей. Але кожне підприємство повинне обирати те співвідношення зовнішніх і внутрішніх винагород, яке характерне саме для його діяльності. Ефективним способом покращення мотивації праці є стимулювання вільним часом або модульна система компенсації вільним часом. Особливість такої мотивації полягає в тому, що розбіжності в навантаженні працівників, які зумовлені роботою в різний час доби і дні тижня, компенсуються безпосередньо наданням вільного часу, а не грошовими надбавками, як це прийнято в традиційній системі [7, с. 39].

В умовах ринкових відносин, винагороди працівникам стають в залежність не тільки від результатів праці робітників, але й від ефективності діяльності підприємства. Важливою функцією системи управління персоналом підприємством є облік винагород працівникам, який має базуватися на науково-обґрунтованій класифікації.

Т. Озернікова класифікує види винагород працівникам за формуванням винагород, за об'єктами винагород, за періодичністю надання винагород, за характером застосування стимулів, за широтою застосування, за характером задовольняючих потреб працівників, за фінансовими затратами. Г. Аппакова пропонує комплексну систему винагород працівникам із використанням компенсаційного і креативного підходів, яка включає короткострокові винагороди працівникам, довгострокові винагороди працівникам, винагороди за результатами оцінки та інвестиції в інтелектуальний капітал [8]. Л. Хоменко традиційно поділяє винагороди на зовнішні і внутрішні. Внутрішню винагороду працівникові дає сама робота, яку він виконує, тобто вона пов'язана з характером і змістом самої роботи, наприклад, самостійність в роботі (автономія), досягнення в роботі, особисте та професійне зростання, більша відповідальність, змістовність і значимість роботи тощо. Для стимулювання професійної діяльності працівників істотне значення можуть мати такі види негрошової винагороди:

- публічне присудження спеціальних почесних титулів і звань із публічним врученням посвідчень, сертифікатів, дипломів, грамот, медалей та інших відзнак, подарунків та інших нагород;
- присвоєння більш яскравої назви їхній посаді;
- прийняття в члени професійних клубів, оплата компанією їхнього членства у професійних товариствах;
- публічне розміщення рейтингу працівників, розміщення фотографій на дошці пошани, фотографування з керівництвом підприємства;
- направлення за рахунок компанії у творчі відрядження, на навчання, на короткострокові курси (тренінги), на стажування, на виставки тощо, в тому числі за кордон [1].

Основним видом грошових винагород працівникам і мотивації безумовно є заробітна плата. Однак, заробітна плата є не тільки найвагомішою складовою винагород працівникам, а і компонентою системи соціального захисту, оскільки мінімальний її рівень регулюється державою. В той же час в Україні частка оплати праці у ВВП і собівартості продукції – одна з найнижчих у світі і становить близько 10 % тоді, як у розвинутих країнах ця цифра у 5-6 разів вища, що призводить до прогресуючого знецінення робочої сили, її оплати та ігнорування мотиваційних чинників [9, с. 11–12].

Економічна криза останніх років внесла свої корективи в діяльність суб'єктів господарювання. Більшість торговельно-виробничих підприємств України зіткнулися з фінансовими труднощами, які безпосередньо вплинули і на відносини з трудовим колективом. Скорочення обсягів господарської діяльності спричинило масове звільнення працівників, затримку заробітної плати, зменшення соціальних пільг і послуг на підприємстві та зниження рівня життя працівників. Наслідком зниження рівня соціального захисту працівників стало

соціально-психологічне напруження в колективах, що, зрештою, впливає на продуктивність праці та зацікавленість персоналу у професійному зростанні.

За результатами аналізу стану заборгованості з виплати заробітної плати у 2010–2015 роках Колегія Рахункової палати зробила висновок, що, незважаючи на вжиті Урядом заходи зі скорочення обсягів заборгованості з виплати заробітної плати, ця гостра соціальна проблема залишається актуальною і потребує невідкладного вирішення (табл.1).

Таблиця 1 – Динаміка суми заборгованості з виплати заробітної плати¹
(на 1 число місяця, млн. грн.)

Рік/ місяць	Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень	Вересень	Жовтень	Листопад	Грудень
2010	1390,8	1603,1	1644,5	1613,5	1598,6	1787,7	1701,2	1473,0	1333,0	1263,5	1209,8	1254,9
2011	1139,0	1252,6	1327,5	1227,8	1191,3	1185,3	1111,4	1104,7	1089,1	1114,0	1099,1	1037,3
2012	915,2	967,0	995,7	966,7	946,5	930,1	891,3	915,9	888,8	858,7	834,2	885,4
2013	830,1	936,6	1037,1	1013,1	994,8	980,1	923,3	925,1	922,4	964,7	925,9	953,6
2014	753,0	748,2	930,2	1047,0	1008,5	999,3	970,7	1084,8	1424,4	1927,7	2205,8	2366,9
2015	2436,8 / 1320,12	1465,62	1574,82	1617,12	1495,92	1811,32	1915,52	1963,82	2004,22	1908,12	1970,82	X

¹ Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя.

² Без частини зони проведення антитерористичної операції.

Нестабільна динаміка погашення заборгованості з виплати заробітної плати, загальна сума якої у 2012-2013 роках сягала майже мільярда гривень, а на початок 2015 року склала майже два з половиною мільярди гривень, вказує на недостатність здійснюваних заходів. Поряд із цим зростання заборгованості по заробітній платі негативно впливає на наповнення бюджетів Пенсійного фонду [10].

На початок 2012 року заборгованість з виплати заробітної плати була меншою ніж в 2011 і 2010 роках. Протягом 2013 року така заборгованість зменшилась на 9,6 % у порівнянні з попереднім роком, і на 1 січня 2014 року становила 808,2 млн. гривень. Проте на 1 січня 2015 року вона складала 2436,8 млн.грн., що більше ніж торік у 3,3 рази (331,7%).

В Україні у 2014 році Державною службою статистики було зареєстровано 19920,4 тис.осіб економічно активного населення з 31943,9 тис.осіб всього населення України (без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя). Економічно неактивне населення склало 12023,0 тис.осіб Таким чином, рівень економічної неактивності у 2014 році склав 37,6 % (табл. 2).

Економічна нестабільність в Україні викликала таке соціальне явище, як безробіття. Поширення безробіття в Україні та ЄС прямо залежить від існування великих індустріальних центрів та економічної активності територій. Статистичні дані свідчать про значний рівень «прихованого безробіття» в

Україні (інші причини безробіття). За інформацією представництва Міжнародної організації по міграції (МОМ) в Україні 6,5 мільйонів громадян України працює за кордоном, які становлять найбільшу частку з категорії «інші причини безробіття» [10].

Рівень безробіття серед 27 країн ЄС протягом останніх років виражає чітку закономірність росту у південних країнах ЄС, стабільну контрольовану ситуацію серед найвпливовіших країн європейського співтовариства та значний спад рівня безробіття у прибалтійських країнах, забезпечення загальних показників росту безробіття в ЄС на рівні 0,5% в основному за рахунок Іспанії, Греції, Кіпру та в незначній мірі Італії. Інші світові економічні центри демонструють спад рівня безробіття, наприклад у США він знизився на 0,7% до 7,6%, а в Японії на 0,2% до 4,1%.

Таблиця 2 – Населення за економічною активністю (у віці 15–70 років)*

№	Група населення	2010 р. (тис.осіб)	2011 р. (тис.осіб)	2012 р. (тис.осіб)	2013 р. (тис.осіб)	2014 р. (тис.осіб)
1	2	3	4	5	6	7
1.	Економічно активне населення:	22051,6	22056,9	22011,5	21980,6	19920,9
	працездатного віку	20220,7	20247,9	20393,5	20478,2	19035,2
	старше працездатного віку	1830,9	1809,0	1618,0	1502,4	
2.	Безробітне населення:	1785,6	1732,7	1657,2	1576,5	1847,6
	працездатного віку	1784,2	1731,7	1656,6	1576,4	1847,1
	старше працездатного віку	1,4	1,0	0,6	0,1	0,5

*без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя

Досягнення результатів, поставлених перед системою стимулювання працівників, можливе лише завдяки високому професіоналізму керівних кадрів, рішення яких базуються на інформації, накопиченій в системі бухгалтерського обліку, з урахуванням вимог чинного законодавства та соціально відповідального ставлення до управління господарською діяльністю підприємства.

Висновки. Заробітна плата, премії, витрати на медичне та пенсійне страхування працівників та інші складові так званого соціального пакету, що забезпечується за рахунок коштів суб'єкта господарювання, є ефективними заходами мотивації та, водночас, суттєвими статтями витрат, що потребує дослідження та розробки такої методики бухгалтерського обліку, яка б забезпечила аналітиків інформацією, що дозволяє визначити припустимий рівень витрат на здійснення соціальної політики підприємства.

Незважаючи на складне становище в українському суспільстві, відмова від мотивації є недоцільною, оскільки весь комплекс винагород становить досить вагомий додаток до заробітної плати працівника, яка в Україні й без того знаходиться на низькому рівні.

Досягнення результатів, поставлених перед системою стимулювання працівників, можливе лише завдяки високому професіоналізму керівних кадрів, рішення яких базуються на інформації, накопиченій в системі бухгалтерського обліку, з урахуванням вимог чинного законодавства та соціально відповідального ставлення до управління господарською діяльністю підприємства.

Для розробки удосконаленої методики обліку, первинних документів та форм звітності, необхідно чітко визначити які об'єкти обліку так чи інакше стосується винагород працівникам та обґрунтувати використання дефініції «винагороди працівникам» стосовно бухгалтерського обліку та фінансової звітності підприємств.

Список літератури / References

1. Хоменко Л. М. Основні види винагороди як найважливішого стимулу до підвищення інноваційної активності працівників підприємства / Л.М. Хоменко // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2011_3_2_102_109.pdf
Khomenko, L. M. Osnovni vydy vynahorody yak nayvazhlyvishoho stymulu do pidvyshchennya innovatsiynoyi aktyvnosti pratsivnykiv pidpryyemstva. Available at: http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2011_3_2_102_109.pdf
2. Хорошильцева Н. Исследование структуры мотивации специалистов при построении системы оплаты труда / Н. Хорошильцева [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.cfin.ru/management/people/horosh.shtml?printversion>
Khoroshyl'tseva, N. Issledovaniye struktury motivatsii spetsialistov pri postroyenii sistemy oplaty truda Available at: <http://www.cfin.ru/management/people/horosh.shtml?printversion>
3. Жиглей І. В. Облікове забезпечення заходів, пов'язаних з підвищенням мотивації праці, в світлі П(с)БО 26 «Виплати працівникам» / І. В. Жиглей [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eztuir.ztu.edu.ua/1783/1/12.pdf>
Zhyhley, I. V. Oblikove zabezpechennia zakhodiv, povyazanykh z pidvyshchenniam motyvatsiyi pratsi, v svitli P(s)BO 26 "Vyplaty pratsivnykam Available at: <http://eztuir.ztu.edu.ua/1783/1/12.pdf>
4. Богиня Д. П. Трудовий менталітет у системі мотивації праці / Д. П. Богиня, М. В. Семикіна. – Кіровоград : Поліграф-Терція, 2010. – С. 122.
Bohynia, D. P. (2010). Trudovyi mentalitet u systemi motyvatsiyi pratsi, Kirovohrad: Polihraf-Tertsiya Pbl, 122 p.
5. Криворотько І. О. Дослідження зарубіжного досвіду мотивації персоналу для використання в українських умовах / І. О. Криворотько // Серія : Економіка та підприємництво [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN
Kryvorot'ko, I.O. Doslidzhennia zarubizhnoho dosvidu motyvatsiyi personalu dlia vykorystannia v ukrayins'kykh umovakh, *Seriya: Ekonomika ta*

- pidpriemnytstvo*. Available at: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN
6. Коли пряник гіркіший батога // Інтернет-портал «ТРУД» [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.trud.gov.ua/control/uk/publish/printable_article;jsessionid=7093497114171128DA05466E708E07CB?art_id=803_37
- ‘Koly prianyk hirkishyi batoha’, *Internet-portal “TRUD”*, Available at: http://www.trud.gov.ua/control/uk/publish/printable_article;jsessionid=7093497114171128DA05466E708E07CB?art_id=803_37
7. George N. Root III. Job Satisfaction & Motivation Benefits the Workplace / N. George // Chron [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://smallbusiness.chron.com/job-satisfaction-motivation-benefits-workplace-10205.html>
- George N. Root III. Job Satisfaction & Motivation Benefits the Workplace Available at: <http://smallbusiness.chron.com/job-satisfaction-motivation-benefits-workplace-10205.html>
8. Озерникова Т. Г. Формирование системы вознаграждений в организации / Т. Г. Озерникова // Проблемы теории и практики управления [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-sistemy-voznagrazhdeniy-v-organizatsii>
- Ozernikova, T. H. ‘Formirovaniye sistemy voznagrazhdeniy v organizatsii’, *Problemy teoryi i praktiki upravleniya*. Available at: <http://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-sistemy-voznagrazhdeniy-v-organizatsii>
9. Янковська Л. Взаємозв’язок соціальної сфери і рівня людського капіталу / Л. Янковська // Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. – 2008. – № 2. – С. 6–14.
- Yankov's'ka. L. (2008). ‘Vzayemozvyazok sotsial'noyi sfery i rivnya liuds'koho kapitalu’, *Naukovi zapysky L'vivs'koho universytetu biznesu ta prava*, no. 2, pp. 6-14.
10. Статистичний щорічник України : за 2013 рік / за редакцією О. Г. Осауленка / Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua
- Osaulenko, O. H. Statystychnyi shchorichnyk Ukrayiny: za 2013 rik, *Derzhavna sluzhba statystyky Ukrayiny*. Available at: www.ukrstat.gov.ua

Дата надходження рукопису 24.11.2015 р.

Цель статьи состоит в раскрытии содержания и составляющих вознаграждений работникам, которые руководство предприятия может использовать в процессе мотивации к повышению их профессиональной активности.

Методы, которые были использованы в процессе исследования: логический и сравнительный анализ, обобщение, группировка.

Результаты. Основываясь на анализе исследований отечественных и зарубежных ученых изучено систему стимулирования работников; определена роль мотивации в системе вознаграждений работникам; рассмотрены существующие и указано основные классификационные признаки относительно вознаграждений работникам; определены наиболее авторитетные подходы стимулирования профессиональной активности сотрудников, которые позволяют использовать неденежные вознаграждения работникам; обобщены взгляды авторов на сущность вознаграждений работникам.

Научная новизна. Произведен анализ подходов формирования понятия «вознаграждения работникам» для целей бухгалтерского учета; усовершенствована классификация вознаграждений работникам; получила дальнейшее развитие система мотивации и стимулирования профессиональной активности работников; определено влияние уровня безработицы на систему поощрения работников.

Практическая значимость. Предоставленные рекомендации позволят предприятиям обеспечить своевременное и прозрачное формирование информации о вознаграждениях работникам в системе бухгалтерского учета.

Ключевые слова: вознаграждения работникам, мотивация, стимулирование работников, профессиональная активность.

Objective. The object of the article is to disclose the subject matter and the components of employee benefits that the company's management team can use in their professional activity increase motivation.

Methods. The following methods were applied in the study: logical and comparative analysis, synthesis, grouping.

Scientific results. On the basis of national and international scholars' works analysis, the employee stimulation system is examined; the role of motivation in the rewarding mechanism is defined; the worker reward essential classification features are pointed; the most competent approaches to employees professional activity stimulation which provide the employee noncash remuneration opportunity are specified; authors' focus on employee rewarding contents is summarized.

Scientific originality. The analysis of approaches to the notion of "employee benefits" for the accounting purposes has been conducted; employee benefits classification has been improved; the system of employees professional activity stimulation and motivation has been given further development; unemployment level influence on employee encouragement system has been determined.

Practical value. The recommendations will enable the company to provide timely and transparent information about the employee benefits in the accounting system.

Key words: employee benefits, motivation, stimulation of workers, professional activity.