

**ОПЦИОННЫЕ ПРОГРАММЫ КАК ИНСТРУМЕНТ
СТИМУЛИРОВАНИЯ ТОП-МЕНЕДЖМЕНТА КОМПАНИИ**

студент гр. 101971 Конопляник Р.А.

Научный руководитель – ст. преподаватель Третьякевич Г.М.

В настоящее время во всем мире происходит процесс глобализации, крупнейшие компании создают общие центры управления, мелкие компании объединяются и создают объединения, холдинги, альянсы и другие формы организации управления. В связи с этим возросла роль топ-менеджеров в управлении предприятием. Безусловно самой сильной мотивацией для большинства менеджеров является материальное поощрение за проделанную работу (высокий оклад, премия, выплата бонусов). Но зачастую этого недостаточно для топ-менеджмента, ведь все это уже обыденные поощрения за проделанную работу и здесь нужен новый подход. На наш взгляд в подобных структурах управления необходимо вводить опционные программы, которые будут стимулировать топ-менеджеров к плодотворной работе, достижению поставленных целей, эффективной и рациональной работе.

Положительное действие опционных программ можно рассмотреть на примере российских компаний «СТС Медиа», ОАО «Лукойл», «Роснефть», ОАО «МТС». Холдинг «СТС Медиа» зарезервировал для выплаты поощрений своих работников \$15,6 млн. В 2008 году ОАО «МТС» утвердила программу поощрения для 420 топ-менеджеров России, Беларуси и Узбекистана. Часть своих акций они реализовали среди белорусских топ-менеджеров. Программа привязана к сумме прироста акций. Право на получение опциона наступает при приросте на 15%, а также достижении поставленных стратегических задач.

Пример российских компаний и в частности пример ОАО «МТС» может послужить хорошим толчком к развитию опционных программ в Республике Беларусь.