

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2024, Том 16, № s5 / 2024, Vol. 16, Iss. s5 <https://esj.today/issue-s5-2024.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/33FAVN524.pdf>

5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (экономические науки)

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Макаров, В. А. Эффективность мотивационных механизмов для руководящего звена: сравнительный анализ международных практик / В. А. Макаров // Вестник евразийской науки. — 2024. — Т. 16. — № s5. — URL: <https://esj.today/PDF/33FAVN524.pdf>

**For citation:**

Makarov V.A. Efficiency of motivational mechanisms for management: a comparative analysis of international practices. *The Eurasian Scientific Journal*. 2024;16(s5): 33FAVN524. Available at: <https://esj.today/PDF/33FAVN524.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 338

**Макаров Вячеслав Алексеевич**

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия  
E-mail: makarovvyacheslav2003@gmail.com

*Научный руководитель:* **Сагина Оксана Александровна**

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия  
Доцент кафедры «Государственное и муниципальное управление»  
Кандидат экономических наук, доцент  
E-mail: OASagina@fa.ru

## **Эффективность мотивационных механизмов для руководящего звена: сравнительный анализ международных практик**

**Аннотация.** Управление человеческими ресурсами становится решающим фактором успеха организации, мотивационная политика для топ-менеджмента выделяется как центральный элемент стратегического управления. Исследование подчеркивает важность адаптированных мотивационных стратегий, способных не только повысить эффективность работы руководящего звена, но и сплотить коллектив, формируя благоприятный психологический климат. Анализируя корпоративные практики на международном уровне, выявляется уникальная роль топ-менеджеров, которые, находясь на стыке интересов акционеров и наемного персонала, стимулируют как рост капитальной стоимости компании, так и улучшение условий труда сотрудников. В работе освещаются различные подходы к мотивации управленческого персонала, включая системы материального стимулирования и нематериальные аспекты, такие как создание условий для профессионального развития и укрепление корпоративной культуры. Особое внимание уделяется анализу эффективности мотивационных механизмов в контексте специфики национальных экономик, отмечая при этом ключевые проблемы и недочеты, такие как недостаточно развитые системы долгосрочной мотивации и диссонанс в интересах различных заинтересованных сторон. Исследование предлагает комплексный взгляд на процесс формирования мотивационной политики, подчеркивая необходимость индивидуализированного подхода и глубокого понимания внутренней динамики организации. Акцентируется внимание на значимости синергии между материальными и нематериальными факторами мотивации, а также на важности стратегического планирования и адаптации мотивационных систем к изменяющимся условиям внешней и внутренней среды предприятия. В заключение подчеркивается, что разработка

эффективной системы мотивации топ-менеджмента является ключевым элементом обеспечения устойчивого развития и конкурентоспособности компании на рынке.

**Ключевые слова:** мотивационная стратегия; руководящее звено; топ-менеджмент; коллективная мотивация; личностная мотивация; дифференциация мотивационных выплат; механизмы долгосрочной мотивации; процессный подход к управлению

## Введение

В современном мире, где человеческий капитал выступает в роли основного драйвера развития и инноваций, мотивационная политика топ-менеджмента занимает центральное место в стратегическом управлении организациями. Ведущую роль в данном процессе играет стимулирование трудовой активности руководящего звена, обусловленное необходимостью повышения общей эффективности трудовых процессов и создания благоприятного психологического климата в коллективе. Это, в свою очередь, способствует укреплению командного духа и оптимизации деятельности предприятия в целом.

В международной практике руководящие кадры выступают как ключевые фигуры в управленческой иерархии, выполняя двойственные функции: с одной стороны, они реализуют стратегические цели организации, с другой — защищают интересы наемного персонала, стремясь к улучшению условий труда и расширению социальных гарантий. Это демонстрирует сложность и многогранность роли топ-менеджмента в современных корпоративных структурах.

Актуальность исследования мотивационных механизмов управленческого персонала обусловлена необходимостью разработки эффективных стратегий, способных гармонизировать интересы всех заинтересованных сторон — от акционеров до сотрудников.

Цель данного исследования — выявление и анализ современных тенденций в области мотивации топ-менеджмента, а также разработка рекомендаций по оптимизации мотивационных механизмов в контексте различных национальных экономик.

Объектом исследования выступает система управления человеческими ресурсами в корпоративном секторе, в частности, механизмы мотивации топ-менеджмента.

Предметом же являются конкретные методы и подходы к стимулированию руководящего звена, используемые в различных странах, и их влияние на эффективность управленческой деятельности.

## 1. Материалы и методы

В работе используются разнообразные методы научного исследования, направленные на изучение эффективности управления человеческими ресурсами, с акцентом на мотивационные аспекты в деятельности руководящего звена. Анализируются практики стимулирования трудовой активности, применяемые в различных странах, с учетом специфики культурных и экономических условий.

Задачами исследования выступают:

1. Исследование роли мотивационной составляющей в управлении человеческими активами.
2. Анализ двойственности обязанностей руководящего звена в контексте их влияния на капитальную стоимость компании и благосостояние наемного персонала.

3. Оценка эффективности систем мотивации в различных корпоративных и национальных контекстах.
4. Выявление проблем и недочетов в существующих системах мотивации и предложение путей их оптимизации.

Теоретическая и методологическая база исследования включает в себя комплексный подход к анализу мотивационных стратегий, используя как качественные, так и количественные методы исследования. Основываясь на теориях мотивации, управления человеческими ресурсами и стратегического управления.

Основой для исследования послужили научные труды таких авторов, как Медведева Т.А. [1], Гребенникова В.А. [2], Бутов А.В. [3], Ксенофонтова Х.З. [4], Брага И.В. [5], Брасс А.А. [6], Фурсова Т.В. [7], Ферафонтова М.В. [8], Коригова М.М. [9], Егорова А.В. [10], Алиева Т.М. [11].

## 2. Результаты и обсуждения

В контексте управления человеческими активами, мотивационная составляющая приобретает ключевую роль, прежде всего, в отношении стимулирования трудовой активности руководящего звена. В рамках данных управленческих процессов менеджеры оказывают существенное воздействие как на коллективную, так и на личностную мотивацию к труду своих подопечных. Важность данного аспекта обусловлена способностью адекватно подобранной мотивационной стратегии не только повышать эффективность трудовых процессов, но и способствовать формированию благоприятного психологического климата в коллективе, что, в свою очередь, ведет к укреплению командного духа и оптимизации работы всей организации.

В зарубежных корпоративных практиках, руководящие кадры занимают ключевую позицию в иерархии управленческой структуры, демонстрируя уникальность своей роли через двойственность обязанностей. Они, будучи зачастую назначенными исполнителями для реализации стратегических целей предприятия, одновременно представляют интересы наемного персонала, стремясь к повышению заработной платы, оптимизации рабочих процессов и расширению социальных гарантий за счет ресурсов организации. С другой стороны, задача руководителей включает в себя увеличение капитальной стоимости компании, что требует от них привязки собственных доходов к финансовым результатам или капитализации предприятия. Это обуславливает их заинтересованность в минимизации издержек, сокращении расходов на заработную плату, расширении рынков сбыта и увеличении капитализации. Для достижения поставленных перед ними задач, руководители обладают определенным набором прав и полномочий, которые, согласно управленческой структуре, делегируются их подчиненным. Таким образом, интересы управленческого состава охватывают как аспекты, связанные с благосостоянием собственников, так и с обеспечением прав и интересов наемных работников.

В американских компаниях формирование системы мотивации управленческого персонала требует комплексного подхода, учитывающего интересы всех заинтересованных сторон, включая акционеров, инвесторов, высшее руководство, партнеров, клиентов и сотрудников. Эффективность такой системы невозможна без гармонизации интересов указанных групп и разработки решений, приемлемых для каждой из них. Основой единой мотивационной стратегии является деятельность высшего руководства, задачами которого выступают планирование, координация и мотивация менеджеров, причем успех материального стимулирования напрямую зависит от качества взаимодействия как между различными уровнями управления, так и внутри них [12].

Специфика материального стимулирования должна соответствовать типу интеграции компании, особенно в контексте вертикальной интеграции, где мотивационные механизмы тесно связаны с требованиями к производству конечной продукции. Кроме того, важно учитывать синергетический эффект внутриорганизационного взаимодействия, планируя и применяя мотивационные факторы, способствующие снижению себестоимости продукции через оптимизацию производственных процессов и экономию ресурсов, что в свою очередь способствует расширению бизнеса.

Централизация финансовых ресурсов открывает новые перспективы для мотивации управленческого персонала на всех уровнях управления, создавая дополнительные стимулы для достижения целей компании. При этом система мотивации должна соответствовать общим требованиям качественного управления, обеспечивая открытость и прозрачность процессов стимулирования, а также предусматривая обсуждение ключевых аспектов мотивации в рамках специализированного комитета при совете директоров, что способствует повышению эффективности управленческих решений.<sup>1</sup>

В нынешних экономических реалиях Германии, на предприятиях преобладает применение механизмов индивидуальной мотивации сотрудников. Суть данных механизмов заключается в непосредственной корреляции между размером вознаграждения и качеством выполненной работы менеджера. Примечательно, что в числе наиболее распространенных методов выделяется система комиссионных выплат, цель которой — активизация объемов продаж. Особенно актуально применение такого подхода в отделах сбыта компаний.

В современной экономической практике Японии прослеживается дифференциация мотивационных выплат, основанных на стратегических целях предприятий. Ключевые направления включают в себя:

- оптимизацию объемов реализации товаров;
- увеличение скорости оборота средств за счет более быстрого возврата средств от продаж;
- успешное достижение установленных плановых показателей по продажам;
- расширение количества реализованных единиц продукции;
- повышение финансовых результатов без изменения объема продукции.

Очевидность суммирования и объединения различных видов выплат на предприятиях подчеркивает гибкость в финансовых стратегиях вознаграждения сотрудников.

Альтернативным методом стимулирования является вознаграждение, основанное на объеме выполненных работ, известное как сдельная оплата, которая эффективно минимизирует финансовые риски для работодателя.

В качестве третьего подхода выделяется система вознаграждения за достижение определенных целей, предназначенная преимущественно для высшего управленческого состава организаций. Суть данной системы заключается в том, что менеджеры получают годовое денежное вознаграждение, если их подразделение достигает или превышает установленный минимальный уровень ключевого показателя эффективности. Стимулирующая выплата увеличивается при достижении целевых значений и достигает максимума при

---

<sup>1</sup> Стрельникова, Л.А. Управление человеческими ресурсами в условиях глобализации и цифровизации экономики: Учебное пособие / Л.А. Стрельникова, Е.Р. Счисляева, К.С. Плис. — Санкт-Петербург: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Санкт-Петербургский государственный морской технический университет", 2022. — 236 с. — ISBN 978-5-88303-643-8. — EDN OKTDAV.

превышении максимального порога установленных критериев, обеспечивая таким образом мотивацию для достижения высоких результатов.

Проанализируем глобальные тенденции в сфере мотивации управленческого персонала, которые также находят применение в современной национальной экономической практике. В числе ведущих методик мотивации менеджмента на предприятиях выделяются:

1. Реализация заработной платы, основанной на результативности трудовой деятельности, с предусмотренными премиями и выплатами за выполнение дополнительных задач.
2. Применение контрактной системы вознаграждения, где размер дополнительного вознаграждения фиксируется в соответствии с достигнутыми результатами.
3. Внедрение механизмов финансового стимулирования и вознаграждения руководителей, основанных на увеличении капитализации компании.
4. Разработка и внедрение программ долгосрочного мотивирования, включая опционные планы и другие формы стимулирования, направленные на повышение эффективности управленческой деятельности.

В контексте национальной экономической реальности наблюдаются специфические трудности и недочеты, среди которых выделяются: значительная разница в оплате труда, обусловленная иерархическим положением в структуре управления; недостаточно развитые механизмы долгосрочной мотивации для менеджеров; диссонанс в интересах акционеров, подрывающий эффективность стратегического управления и мотивационные схемы, направленные на стимулирование управленческого труда. Кроме того, отмечается недостаточная защита прав собственности в процессе управленческой деятельности, что снижает мотивацию и уверенность акционеров в целесообразности стимулирования менеджерского труда. Проблематичной является также отсутствие открытости и прозрачности в системах вознаграждения за результаты работы менеджеров на предприятиях промышленного сектора. Наконец, слабый контроль за показателями эффективности и оценкой деятельности менеджеров подрывает основы качественного управления и развития предприятий.

Качество исполнения управленческих функций оценивается в контексте соответствия требованиям ключевых заинтересованных сторон, а также с точки зрения рационального управления деятельностью структурных подразделений, входящих в состав организации.

В современной экономической практике Китая руководители организаций все чаще сталкиваются с необходимостью разработки эффективной системы материального стимулирования для управленческого персонала. Такая потребность обычно возникает в контексте ряда критических проблем.

Во-первых, наблюдается отсутствие унифицированной схемы оплаты труда между различными бизнес-единицами, что включает в себя неоднородность в установлении окладов, тарифных ставок и премиальных выплат.

Во-вторых, существует проблема непрозрачности существующей системы стимулирования для руководителей, что затрудняет их понимание и эффективное использование механизмов мотивации.

В-третьих, отмечается отсутствие явной корреляции между результативностью труда и размерами вознаграждения, что подрывает мотивацию к повышению производительности. Наконец, недостаточное применение системы льгот и компенсаций как инструмента стимулирования трудовой активности также является значительным недочетом. Решение этих

проблем требует комплексного подхода к пересмотру и оптимизации системы материального вознаграждения, с учетом как финансовых стимулов, так и социального пакета, для обеспечения высокой мотивации и эффективности управленческого персонала. Мотивационные премии для руководящего состава определяются в рамках бюджетных ассигнований, выделенных на вознаграждение труда управленческого персонала, а также за счет средств, полученных от прибыльной деятельности, предназначенных для компенсации трудозатрат руководителей.

Руководитель, проявляющий глубокую заинтересованность в своих делах и посвящающий себя профессиональной деятельности безоговорочно, независимо от внешних условий, обладает самомотивацией. Вопреки желательному постоянству такого типа мотивации, лидеры часто сталкиваются с переменной или эпизодической мотивацией, подразумевающей ее волатильность и необходимость в регулярном стимулировании для поддержания на адекватном уровне. В ответ на эту потребность каждая организация разрабатывает индивидуализированную систему мотивационных механизмов, которая должна быть не только эффективной в достижении поставленных целей, но и экономически рациональной, обеспечивая оптимальное соотношение затрат и результатов.

Часто руководители допускают просчет, заключающийся в бездумном заимствовании мотивационных систем от западных корпораций или конкурирующих предприятий, а также в прямом переносе концепций из академических пособий без должной адаптации к уникальным условиям собственной организации. Важно осознавать, что разработка мотивационной стратегии требует глубокого понимания внутренней специфики и уникальных характеристик предприятия. Создание эффективной системы мотивации предполагает комплексный подход, включающий как материальные, так и нематериальные аспекты стимулирования. В рамках материального стимулирования выделяют денежные формы вознаграждения, такие как заработная плата, премии и бонусы, а также неденежные формы, представляющие собой различные блага и привилегии, приобретаемые за счет финансовых средств организации [13].

Инициация процесса создания механизма стимулирования начинается с детального анализа фиксированных и переменных компонентов вознаграждения руководящего звена, включая заработную плату, премиальные и бонусные выплаты. Впрочем, определение структуры заработной платы лишь заложит основу и не означает завершение разработки системы мотивации. Обширные исследования подтверждают, что факторы, такие как деструктивный психологический климат в коллективе, разочарование в корпоративной культуре и недостаток перспектив профессионального развития, становятся ключевыми причинами ухода сотрудников, наряду с неудовлетворенностью уровнем оплаты труда. Следовательно, важнейшим аспектом в работе руководителя по созданию эффективной системы стимулирования является разработка механизма нематериальной мотивации персонала, направленного на укрепление внутренней мотивации и лояльности сотрудников [14].

В Бразилии, рабочая среда, в которой оперируют менеджеры, оказывает значительное воздействие на производительность труда. Критические аспекты такой среды включают в себя адекватную организацию рабочего пространства, минимизацию акустических помех, обеспечение оптимального уровня освещенности и соблюдение нормированного режима трудовой деятельности. Нейтрализация физического и психологического дискомфорта представляется приоритетной обязанностью для управленческого состава.

Независимо от выбранных методик стимулирования, важно помнить о ключевом аспекте: индивиды, ощущающие признание и заботу со стороны организации, мотивированы к внесению своего вклада в коллективные усилия. Такие сотрудники становятся фундаментом для достижения успеха в любом предприятии.

В роли ключевой фигуры в структуре предприятия топ-менеджер несет ответственность за организацию и эффективное продвижение коммерческой деятельности. Должности, такие как президенты, генеральные директора или руководители управляющих компаний в масштабных корпорациях и холдингах, подразумевают исполнение функций топ-менеджмента. Обязанности топ-менеджера включают в себя не только лидерство, но и разработку методологии для создания интегрированной системы управления предприятием, что является предпосылкой для достижения коммерческого успеха в соответствии с профилем деятельности организации. Применение процессного подхода к управлению позволяет топ-менеджеру реализовать стратегические и оперативные цели компании, обеспечивая ее устойчивое развитие и конкурентоспособность на рынке.

### Заключение

В современной экономической среде, насыщенной интенсивной конкуренцией и постоянными изменениями, управление человеческими ресурсами и, в частности, мотивация топ-менеджмента выступают в роли критических факторов, определяющих успех организации. Исследование подчеркивает важность адаптированной мотивационной стратегии, способной не только повышать производительность труда, но и формировать благоприятный психологический климат в коллективе, что в свою очередь способствует укреплению командного духа и оптимизации деятельности всей организации.

В анализе зарубежных и национальных практик управления выявлены различные подходы к мотивации руководящего звена, отражающие специфику культурных и экономических контекстов. Особое внимание уделено комплексному подходу к формированию системы мотивации, учитывающему интересы всех заинтересованных сторон, включая акционеров, инвесторов, партнеров и сотрудников. Эффективность такой системы обусловлена ее способностью гармонизировать разнообразные интересы, создавая условия для достижения стратегических целей предприятия.

В контексте вертикальной интеграции особое значение приобретает синергетический эффект внутриорганизационного взаимодействия, подчеркивающий необходимость тщательного планирования и применения мотивационных факторов, направленных на снижение себестоимости продукции и расширение бизнеса. Централизация финансовых ресурсов представляется перспективным направлением для создания дополнительных стимулов к достижению корпоративных целей.

Исследование также акцентирует внимание на проблематике и недочетах существующих систем мотивации, включая значительную разницу в оплате труда, недостаточно развитые механизмы долгосрочной мотивации и диссонанс в интересах акционеров. Выявленные недостатки подчеркивают необходимость пересмотра и оптимизации системы материального вознаграждения, с учетом как финансовых стимулов, так и социального пакета.

Исследование подтверждает, что разработка эффективной системы мотивации топ-менеджмента требует глубокого понимания внутренней специфики и уникальных характеристик предприятия. Такая система должна включать как материальные, так и нематериальные аспекты стимулирования, обеспечивая оптимальное соотношение затрат и результатов. Создание благоприятной рабочей среды, признание и забота о сотрудниках выступают в качестве фундамента для построения мотивированной и эффективной команды.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Медведева, Т.А. Зарубежный и российский опыт развития мотивационного управления в организациях / Т.А. Медведева // Вестник Чебоксарского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. — 2020. — № 1(20). — С. 56–63. — EDN NTZJNL.
2. Гребенникова, В.А. Достоинства и недостатки опционной программы стимулирования ТОП-менеджеров компании / В.А. Гребенникова, Е.И. Поляков // Экономика устойчивого развития. — 2020. — № 1(41). — С. 190–193. — EDN LNWSIB.
3. Бутов, А.В. Топ-менеджмент в современных условиях цифровизации / А.В. Бутов, А.И. Матюшина // Бухгалтерский учет и налогообложение в бюджетных организациях. — 2021. — № 10. — С. 29–34. — EDN FZDNBK.
4. Ксенофонтова, Х.З. Модели и механизмы развития компетенций топ-менеджеров предприятия в условиях цифровой экономики / Х.З. Ксенофонтова // Кластеризация цифровой экономики: теория и практика. — Санкт-Петербург: ПОЛИТЕХ-ПРЕСС, 2020. — С. 782–804. — DOI 10.18720/IEP/2020.6/32. — EDN ZYBVOI.
5. Брага, И.В. Особенности стимулирования топ-менеджеров российских компаний в условиях кризиса / И.В. Брага, И.В. Кузнецова // Актуальные вопросы управления персоналом и экономики труда: Материалы VIII Научно-практической конференции, Москва, 18 апреля 2022 года. — Москва: Государственный университет управления, 2022. — С. 55–59. — EDN UZGEQX.
6. Брасс, А.А. Мотивация и целеполагание деятельности топ-менеджмента корпорации / А.А. Брасс // Научные труды Республиканского института высшей школы. Философско-гуманитарные науки. — 2020. — № 19. — С. 350–357. — EDN ECBZRB.
7. Фурсова, Т.В. Проблемы мотивации топ-менеджмента компании и возможности их решения через теорию контрактов / Т.В. Фурсова, Е.А. Петрова // Вестник Московского финансово-юридического университета МФЮА. — 2021. — № 3. — С. 127–133. — DOI 10.52210/2224669X\_2021\_3\_127. — EDN MUFSQO.
8. Ферафонтова, М.В. Опционная программа как один из элементов системы оплаты труда для топ менеджеров современных корпораций / М.В. Ферафонтова, Н.М. Белова // Научный взгляд в будущее. — 2020. — Т. 2, № 17. — С. 32–37. — DOI 10.30888/2415–7538.2020–17-02-027. — EDN TAMULK.
9. Коригова, М.М. Повышение эффективности системы мотивации топ-менеджеров корпораций / М.М. Коригова, Ю.М. Цыгалов // Стратегия и тактика управления предприятием в переходной экономике: Сборник материалов XXI ежегодного открытого конкурса научно-исследовательских работ студентов и молодых ученых в области экономики и управления «Зеленый росток» с итоговым этапом в форме Всероссийской (национальной) конференции, Волгоград, 01 марта — 30 2021 года / Под ред. Г.С. Мерзликиной. Том 42. — Волгоград: Волгоградский государственный технический университет, 2021. — С. 154–158. — EDN KWCKDV.
10. Егорова, А.В. Предпринимательские функции и инструменты управления затратами топ-менеджмента предприятий промышленности строительных материалов / А.В. Егорова // Интернет-журнал Науковедение. — 2017. — Т. 9, № 6. — С. 114. — EDN YSAIPM.



11. Алиева, Т.М. Особенности мотивации топ-менеджмента для достижения стратегических целей / Т.М. Алиева // Наука и образование: будущее и цели Устойчивого развития: Материалы XVI международной научной конференции, в 4 частях, Москва, 27 ноября 2020 года. Том 2. — Москва: Московский университет имени С.Ю. Витте, 2020. — С. 22–28. — EDN IRAYHE.
12. Бонйани, А.Д. Систематизация научных подходов в современной системе мотивации и стимулирования персонала / А.Д. Бонйани // Управление. — 2022. — Т. 10, № 4. — С. 84–95. — DOI 10.26425/2309–3633-2022-10-4-84–95. — EDN FLOGOL.
13. Острик, В.Ю. Концепция нематериального стимулирования в системе управления человеческими ресурсами организации / В.Ю. Острик // Инновационное развитие экономики. — 2020. — № 3(57). — С. 79–89. — EDN YDCMNP.
14. Гусейнова, П.А. Нематериальные стимулы повышения производительности труда работников / П.А. Гусейнова // Тенденции развития науки и образования. — 2020. — № 62–7. — С. 90–94. — DOI 10.18411/lj-06-2020-154. — EDN MKZJCP.

**Makarov Vyacheslav Alekseevich**

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia  
E-mail: makarovvyacheslav2003@gmail.com

*Academic adviser: Sagina Oksana Aleksandrovna*

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia  
E-mail: OASagina@fa.ru

## **Efficiency of motivational mechanisms for management: a comparative analysis of international practices**

**Abstract.** Human resource management is becoming a decisive factor in the success of an organization, motivational policy for top management stands out as a central element of strategic management. The study emphasizes the importance of adapted motivational strategies that can not only improve the performance of management, but also unite the team, creating a favorable psychological climate. An analysis of corporate practices at the international level reveals the unique role of top managers who, being at the intersection of the interests of shareholders and hired personnel, stimulate both the growth of the company's capital value and the improvement of working conditions for employees. The work covers various approaches to motivating management personnel, including material incentive systems and non-material aspects, such as creating conditions for professional development and strengthening corporate culture. Particular attention is paid to the analysis of the effectiveness of motivational mechanisms in the context of the specifics of national economies, while noting key problems and shortcomings, such as underdeveloped long-term motivation systems and dissonance in the interests of various stakeholders. The study offers a comprehensive view of the process of forming a motivational policy, emphasizing the need for an individualized approach and a deep understanding of the internal dynamics of the organization. Attention is focused on the significance of synergy between material and non-material motivation factors, as well as the importance of strategic planning and adaptation of motivational systems to changing conditions of the external and internal environment of the enterprise. In conclusion, it is emphasized that the development of an effective motivation system for top management is a key element in ensuring sustainable development and competitiveness of the company in the market.

**Keywords:** motivational strategy; management; top management; collective motivation; personal motivation; differentiation of motivational payments; long-term motivation mechanisms; process approach to management