

С.Г. Сапегина, Л.Ю. Помыткина
(ФГБОУ ВПО «Уральский государственный
лесотехнический университет»)

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ

Мотивация (от лат. *movere* – побуждение к действию) – динамический процесс физиологического и психологического плана, управляющий поведением человека, определяющий его направленность, организованность, активность и устойчивость; способность человека через труд удовлетворять свои материальные потребности [1].

Мотивация персонала – важный вопрос для любой организации. Это та проблема, от рационального решения которой во многом будет зависеть результат деятельности фирмы.

При этом надо отметить, что для большей части работников в России решающим фактором мотивации является уровень оплаты труда. Но в мотивации менеджеров высшего звена существует своя специфика. Здесь в достаточно полной мере реализуется двухфакторная теория Герцберга [2], в которой уровень оплаты труда отнесен к гигиеническим факторам (или факторам здоровья), т. е. факторам, напрямую не влияющим на мотивацию, а способным лишь вызывать (или не вызывать) чувство неудовлетворенности.

Безусловно, потребности у всех разные, но они есть. «У кого суп жидкий, у кого жемчуг мелкий» [3]. Считается, что у каждого работника существует свой, назовем его «предельный», уровень оплаты труда, превышение которого практически не сказывается на его результативности. В этом случае, в качестве побуждающих факторов начинают выступать другие показатели. Поскольку уровень оплаты труда топ-менеджеров, как правило, достаточно высок, приоритеты при разработке систем мотивации необходимо переносить в другую сферу.

Достаточно важными критериями мотивации для топ-менеджеров становятся: имидж организации, возможность обучения, социальный пакет, предоставляемый организациями своим служащим (этот пакет все чаще включает не только возможность пользоваться автомобилем и сотовым телефоном, но и оплату отдыха, в том числе и всей семьи, и оплату обучения и стажировок).

Особенностью современного рынка труда является высокий уровень миграции топ-менеджеров. Причем продолжительность работы высококвалифицированных специалистов в организации в настоящее

время составляет примерно 1–2 года, а если менеджер работает в компании 3–5 лет, то это свидетельствует о том, что он недостаточно квалифицированный специалист. В силу этого возможность рассматривать организацию как перспективную стартовую площадку для освоения в будущем более высоких рубежей также является существенным способом мотивации топ-менеджеров.

Еще один достаточно действенный способ мотивации менеджеров – постановка перед ними задачи на грани возможного, т.е. такой задачи, которую решить довольно трудно, но очень престижно и интересно.

Именно эти факторы являются более значимыми с точки зрения мотивации топ-менеджеров при сохранении факторов оплаты труда и условий работы на достаточно приемлемом уровне.

Библиографический список

1. URL: <http://ru.wikipedia.org>.
2. Дорофеев В.Д., Шмелева А.Н., Шестопад Н.Ю. Менеджмент: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2008. 440 с.
3. Ренард А. Менеджер и мотивация. URL: <http://www.e-executive.ru/community>.

И.Н. Демидова, Л.Л. Морозова
(ФГБОУ ВПО «Уральский государственный
лесотехнический университет»)

К ВОПРОСУ ПРЕЕМСТВЕННОСТИ МАТЕМАТИЧЕСКИХ ЗНАНИЙ ОТ ШКОЛЫ К ВУЗУ

Сейчас много говорят о математической подготовке школьников, о необходимости наполнить ее содержание практической направленностью. Материалы ЕГЭ также отражают применение математики в реальной жизни. Например, такие задачи, как: «Купила мама клубники 1 кг 200 г по цене 95 руб. Сколько сдачи она получит с 500 руб?» показывают школьнику о необходимости приобретения вычислительных навыков.

Безусловно, прикладные задачи школьникам решать интересно и полезно, но при усложнении содержания и увеличении числа неиз-