

УДК 331.101.3

***ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ КАК ФАКТОРА РОСТА
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ***

Саенко И.И.

к.э.н., доцент,

Кубанский государственный аграрный университет имени И. Т.

Трубилина,

Краснодар, Россия

Бондарева Д.В.

студент,

Кубанский государственный аграрный университет имени И. Т.

Трубилина,

Краснодар, Россия

Аннотация

В статье указаны основные особенности мотивации труда в сельском хозяйстве. Приведены определения мотивации разных ученых и выведено авторское определение. Сделаны предложения по повышению мотивации труда и производительности, предложены пути решения указанных проблем в сельском хозяйстве.

Ключевые слова: сельское хозяйство, мотивация труда, производительность труда, производство, стимулы, эффективность, заработная плата.

***THE PECULIARITIES OF MOTIVATION AS A FACTOR OF
PRODUCTIVITY GROWTH IN AGRICULTURE***

Saenko I. I.

Ph. D., associate Professor,

Kuban state agrarian University named after I. T. Trubilin,

Krasnodar, Russia

Bondarev D. V.

student

Kuban state agrarian University named after I. T. Trubilin,

Krasnodar, Russia

Abstract

The article identifies the main features of motivation of labour in agriculture. Given the definition of motivation by different scientists and displayed the author's definition. Made suggestions for improving the motivation and performance of the proposed solutions to these problems in agriculture economy.

Key words: agriculture, labor motivation, labor productivity, production, incentives, efficiency wages.

Сельскохозяйственное производство является основой обеспечения продовольственной безопасности государства. Спрос на производимую продукцию стабильно растет. Развитие данной отрасли является приоритетной задачей государства. Несмотря на темпы роста сельскохозяйственных предприятий наша страна испытывает дефицит в высококвалифицированных кадрах. В рыночной экономике при высокой конкуренции не достаточно иметь современное оборудование, отработанное технологическое производство, необходимую сырьевую базу. Человеческие ресурсы – основной фактор успешной работы предприятия. Только человеческая способность к рационализации и творчеству оптимизирует издержки производства. Именно нестандартный подход к решению проблемы выстроит новое функционирование предприятия. Ввиду сформировавшейся политики

импортозамещения необходимо выработать систему мотивационных мер для привлечения новых специалистов.

Необходимо заметить, что рынок труда в сельской местности имеет много отличий от городского. Значительная часть населения привязана к своему месту проживания из-за стоимостной разницы между жильем в селе и в городе. Эта ситуация показывает, насколько низок уровень мобильности сельскохозяйственного труда.

Мотивация - процесс создания системы условий или мотивов, оказывающих воздействие на поведение человека, направляющих его в нужную для организации сторону, регулирующих его интенсивность, границы, побуждающих проявлять добросовестность, настойчивость, старательность в деле достижения целей. Но многие организации, в том числе и сельскохозяйственные, под мотивацией понимают материальное стимулирование персонала, хотя важное место занимают и нематериальные стимулы.[2]

Мотивация труда является важнейшим фактором, который влияет на результат работы, и формирует трудовой потенциал работников, состоящий в свою очередь из личного (мотивационного) и психофизиологического потенциала (способностей и склонностей человека, его здоровья, типа нервной системы, выносливости, работоспособности). Мотивационный потенциал закладывает предпосылки развития и использования способностей в процессе трудовой деятельности. Вся трудовая деятельность несет за собой затраты как физических, так и моральных сил. При недостаточных условиях для восстановления работоспособности высокая интенсивность труда может отпугивать работников. Плохая организация труда, неблагоприятные санитарно-гигиенические условия на производстве, неразвитость социально-бытовой сферы в ряде случаев обуславливают такую стратегию трудового поведения, при которой работник не заинтересован работать плодотворно и давать высокие результаты. Данная ситуация – отражение, когда работника не

устраивает цена интенсивного труда. Но можно столкнуться с обратным – работник готов жертвовать здоровьем, чтобы поддержать определенный уровень благосостояния и получить такие блага, как надбавки, льготы, повышенная оплата за сверхурочные работы и т.д. [1]

Из-за значительного разрыва между результатом работника и вознаграждением за этот результат уменьшается, а со временем и вовсе пропадает желание приносить пользу предприятию и обществу в целом. Чем разнообразнее доступные для него блага, а также чем меньшую цену по сравнению с другими видами деятельности ему приходится платить, тем важнее роль труда в его жизни, тем выше его трудовая активность. Необходимо, чтобы трудовая деятельность человека способствовала удовлетворению его потребностей. Благо становится стимулом труда, если оно формирует мотив труда.[2]

С ростом производительности труда возникают предпосылки к повышению вознаграждения за труд – уровня оплаты. Важно определять производительность труда, потому что она является важным фактором конкурентоспособности сельскохозяйственной продукции. Конкурентоспособность в сельском хозяйстве нашей страны на сегодняшний день не отмечается высоким и постоянным уровнем производительности труда, что обеспечивается низкой заработной платой товаропроизводителей. Из этого следует, что анализ уровня производительности труда и доходов работников сельского хозяйства – одна из главных задач экономики в сфере АПК.

Мотивация труда, повышающая конкурентоспособность сельскохозяйственных предприятий, имеет свою специфику, потому что она обусловлена социальной структурой, определенной культурой и поведением сельских жителей, окружающей средой, которая значительно отличается от городской. Данное положение свидетельствует, что система мотиваций работников в аграрной отрасли значительно должна отличаться своими подходами к повышению эффективности труда от иных предприятий.[5]

Заинтересованность сотрудников в достижении поставленных результатов и их активное участие в производственном процессе – залог успешной деятельности и эффективного развития любого предприятия, в том числе и сельскохозяйственного. Работник должен хорошо быть осведомлен, какие требования к нему предъявляются, какое вознаграждение его ждет при их соблюдении и какие санкции следуют при их нарушении. Дисциплина несет в себе своеобразное принуждение, ограничивая свободу выбора вариантов поведения. Но работник с сильной мотивацией труда стремится добросовестно выполнять требования и относиться к ним как к собственным нормам поведения. [4] Система стимулирования труда как бы вырастает из административно-правовых методов управления, но ни в коем случае их не заменяет. Стимулирование труда является эффективным инструментом только поддержания установленного уровня работы органами управления, за который производится оплата. Целью стимулирования является повышение качества работы сотрудников, а не побуждение их работать.

К сожалению, не существует единой схемы стимулирования. В сельском хозяйстве особое место занимает идеологическая часть стимулирования работников для достижения определенных результатов труда. Это не отражается на выплате денежного вознаграждения, но считается, что именно нематериальные способы поощрения обладают наибольшей отдачей в системах стимулирования работников аграрной сферы. Необходимо совмещать материальное вознаграждение моральным стимулированием.[3]

Необходимо заметить, что в сельском хозяйстве рабочие циклы не связаны с календарным годом, а основываются на сборе урожая, отелах, опоросах и т.д. Основываясь на данных производственных циклах, принято планировать программы стимулирования сотрудников для повышения результатов труда.

В специфике сельской местности наблюдается, что повышение фонда заработной платы незначительно влияет на качество труда работников, в то

время, как особое место выделяют натуральному обмену. В сельском хозяйстве активно действует политика накопления позитивных результатов, например, в виде строительства или реконструкции жилья для сотрудников и постепенного погашения задолженности за жилье, кредита на автомобиль, обучения детей и т.д. [6] Также эффективным считается льготное снабжение работников аграрных предприятий собственной продукцией. Уверенность сотрудников в ее приобретении по цене, значительно ниже рыночной, увеличивает ответственность за качество работы. [3]

Для повышения мотивации работников сельского хозяйства необходимо:

1. Для рациональной организации режима работы периодически проводить хронометраж рабочего времени;
2. Увеличить контроль за продукцией и сырьем;
3. Увечить престиж как работы, так и хозяйства в целом: повышать квалификацию сотрудников среднего и высшего звена; использовать систему выдачи ссуд сотрудникам на определенные цели; применять комплекс экономических и социально-психологических мотивов и стимулов; перейти на бестарифную систему оплаты труда для социальной справедливости в распределении заработной платы; заниматься поиском резервов повышения производительности труда. [6]

Большую роль в развитии любого производства играют кадры. Как привлечь в сельское хозяйство молодежь? Важным фактором повышения привлекательности работы для молодых кадров является развитие общей инфраструктуры села. Современные блага цивилизации могут и должны повышать удобство жизни на селе. Но общегосударственные задачи руководители хозяйств не в силах решить без бюджетных денег. Что показывает необходимость вмешательства государства и разработку им долгосрочной и эффективной программы дотирования сельскохозяйственного

производства в целях повышения его конкурентоспособности по сравнению с западными странами.

Биографический список:

1. Дьяков С.А. Совершенствование материального стимулирования труда в сельскохозяйственных предприятиях Краснодарского края. В сборнике: Сборник научных трудов КРИА ДПО ФГБОУ ВПО Кубанский ГАУ. – С.127-133.

2. Гаудж Питер «Исследование мотивации персонала: Определение и повышение уровня лояльности сотрудников методом консультирования:Маркетинговые исследования на практике (пер. с англ. Свиридюк М.А.; под ред. Тараненко И.В.)», 2008. – С.95-101.

3. Иванова И.Г. Саенко И.И. Факторы, влияющие на конкурентоспособность предприятий в системе управления. Экономика и предпринимательство. - 2016. - № 11-3 (76-3). - С.661-663.

4. Иванова С. 50 советов по нематериальной мотивации. - 2012. – С.56-58

5. Комарова Н. Мотивация труда и повышение эффективности работы. - 2003. – С.35-38.

6. Толмачев А.В., Иванова И.Г. Управление организацией (предприятием). – 2016. - С.127-133.