

УДК 631.158

## ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И МОТИВАЦИИ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

**Акиндинов Валерий Викторович**

кандидат экономических наук, доцент

t34ert@mail.ru

**Лосева Алла Сергеевна**

кандидат экономических наук, доцент

Loseva.ange@yandex.ru

**Караваяева Татьяна Ивановна**

магистрант

tai.karavaeva@mail.ru

Мичуринский государственный аграрный университет

г. Мичуринск, Россия

**Аннотация.** В данной статье приводятся особенности формирования трудовых ресурсов и мотивация труда в сельском хозяйстве. Сформулированы характерные особенности использования труда в сельском хозяйстве, а также факторы формирования трудовых ресурсов. Рассмотрены методы мотивации труда персонала, а также цели и способы их достижения.

**Ключевые слова:** труд, трудовые ресурсы, заработная плата, мотивация, сельское хозяйство.

Для организации производственного процесса в любой экономической сфере, в том числе сельское хозяйство, необходим человек и его труд. В процессе труда происходит соединение работника со средствами производства. Поэтому материальные ресурсы предприятия и труд человека являются самыми необходимыми производственными ресурсами.

Трудовая деятельность человека это осознанный процесс, в результате которого человеком создаются материальные и духовные ценности. Трудовые ресурсы занимают особое, и, пожалуй, самое важное место среди других средств производства предприятия. Они обладают базовыми характеристиками, которые присущи любой категории, и специфическими, которые зависят от отрасли экономики, профессии, территории, от внешних социально-экономических условий [8, 14, 15, 17].

В сельском хозяйстве труд имеет свои характерные особенности, так как ведение производства в сельском хозяйстве существенно отличается от других отраслей экономики.

Условия труда в сельском хозяйстве значительно сложнее, это связано с большой долей ручного труда, ограниченными сроками производственного процесса, работой в неблагоприятных погодных условиях.

Немаловажное значение имеет такая особенность труда в сельском хозяйстве, как сезонность, неравномерное использования трудовых ресурсов, очень высокая нагрузка в одни периоды и практическое отсутствие работы в другие периоды [4-7].

Характерным для сельского хозяйства, в основном для растениеводства, является длительный цикл производства, трудовая деятельность осуществляется весь год, а результат - произведенная продукция получается один раз в год [2].

Трудовые ресурсы в сельском хозяйстве формируются под влиянием ряда факторов. Это, и система подготовки кадров для села, и уровень научно-технического прогресса, и состояние инфраструктуры сельских территорий. Однако самым важным фактором формирования трудовых ресурсов на селе является демографическая ситуация.

В настоящее время село «стареет», растет уровень безработицы, у сельского населения отсутствует доступ к основным услугам, в большинстве случаев отсутствует возможность получения качественного образования. Все эти факторы оказывают сильное влияние на депопуляцию жизни на селе [1].

По данным Росстата, уменьшение сельского населения в 2018 году в России составило 2,9%. На 01.01.2019г. численность сельского населения в России составило 37,3 млн. человек или 25% населения страны. В Центрально-Черноземном регионе, исторически, доля сельского населения несколько выше, чем в целом по стране. В Тамбовской области на селе живет 40% населения, в Липецкой области 36%, в остальных районах региона около 33%. Однако это также составляет меньшую долю от общего населения региона, хотя Центральное Черноземье - это аграрный регион, и поэтому нуждается в профессиональных кадрах для работы на селе.

С этой точки зрения, более всех страдает именно сельское хозяйство, даже на самых успешных промышленных предприятиях присутствует текучесть кадров, что в данном случае, говорить про село, где уровень социального развития ниже, чем в городе.

Известно, что сельское хозяйство является основой благополучия общества и гарантирует безопасность страны. Радует тот факт, что сегодня государство осуществляет поддержку сельского хозяйства. Эта поддержка направлена на повышение модернизации материально-технической базы агропредприятий.

Эффективность совместного использования средств государственной поддержки, собственных средств хозяйств и привлеченного финансирования в большой мере зависит от степени заинтересованности работников агропредприятий в конечных результатах этого процесса. Если цели руководства агропредприятий и ее работников различны, то финансовый результат от модернизации материально-технической базы будет значительно ниже запланированного [10, 12].

В этом случае немаловажную роль играет мотивация персонала, как к

поиску возможностей для сокращения производственных затрат, так и в целом к работе на селе. Для этого необходимо использовать внешние и внутренние стимулы, которые подвигают работников к активным действиям для достижения определенных целей. Мотивация влияет на внутренние силы человека и, как следствие, на результаты его деятельности. Существуют инструменты материальной и нематериальной мотивации.

К нематериальной мотивации, прежде всего, стоит отнести проведение конкурсов на выявление лучших работников, карьерное продвижение, корпоративные мероприятия, предоставление социальных услуг (медицинская страховка, отдых, питание).

На селе очень важным является уверенность работников в постоянной занятости, уважение и признание. Развитие социальной сферы является немаловажной составляющей [9, 11].

Строительство доступного жилья – один из самых действенных методов удержания работников на селе. Важной составляющей нематериальной мотивации работников является возможность учиться, повышать свою квалификацию.

К методам материального стимулирования относятся заработная плата, доплаты, премии по результатам работы. С данной системой мотивации на селе, к сожалению, возникают серьезные проблемы. Связано это с очень низким уровнем заработной платы в сельском хозяйстве. Это является серьезным недостатком. Премии и надбавки рассчитываются от окладов, которые, как правило, имеют небольшой размер [13].

Сегодня наблюдается тенденция, свидетельствующая об утечке кадров в сельскохозяйственном производстве в другие отрасли с более высокой оплатой труда. Зачастую это перспективные молодые специалисты.

Осуществление модернизации производства в сельскохозяйственном производстве реально провести при условии реализации грамотной и эффективной кадровой политики одновременно с разработкой механизмов и инструментов материального стимулирования персонала. Динамичный процесс

научно-технического прогресса в сельскохозяйственном производстве возможен при условии использования высококвалифицированного кадрового состава.

В связи с этим в сельскохозяйственных организациях целесообразно разрабатывать и реализовывать долгосрочные стратегические планы развития, включающие приемы мотивации работников сельскохозяйственного производства.

Методы и приемы мотивации персонала, представленные в долгосрочном стратегическом плане, должны быть базисом для формирования среднесрочных и текущих планов, что позволит оперативно принимать управленческие решения с учетом изменений факторов внешней и внутренней среды [3].

Состав долгосрочного стратегического плана мотивации персонала сельскохозяйственной организации должен включать перечень следующих пунктов: экономический анализ рынка, перспективный прогноз развития организации, планирование внедрения передовых технологий и техники; план профессиональной переподготовке и повышению квалификации работников; план мероприятий по повышению эффективности производства.

Очевидно, что выполнение всех поставленных задач невозможно без приобретения персоналом новых знаний, которые приобретаются с помощью практической работой в сельскохозяйственном производстве. Целесообразно осуществлять организацию для работников курсы переподготовки кадров и стимулирование к получению высшего образования [16].

Однако следует отметить, что самой эффективной мотивацией персонала выступает повышение материальной заинтересованности работы в сельскохозяйственном производстве, а также участие работников в функционировании различных проектов по модернизации.

Следовательно, в сельскохозяйственном производстве необходимо не только осуществлять выплату премий персоналу за качественное выполнение работы, но и проводить выплаты дополнительных премий работникам в конце производственного цикла. Целесообразно проводить выплату премий

работникам сельскохозяйственного производства за экономию материальных ресурсов организации.

Необходимо пересмотреть отношение к мотивации персонала сельскохозяйственной организации со стороны администрации. В настоящее время на рынке труда на предприятиях сельского хозяйства имеется дефицит высококвалифицированного персонала. У руководства сельскохозяйственных организаций повышается потребность в разработке эффективных мотивационных программ, позволяющие осуществить привлечение на рабочие места перспективных и квалифицированных работников.

Таким образом, мотивация труда на сельскохозяйственных организациях представляет собой очень важный и сложный процесс. Поэтому аграрная политика в сфере трудовых отношений должна стать важнейшей составной частью экономической сферы страны.

#### **Список литературы:**

1. Акиндинов, В.В. Анализ экономического развития аграрного производства Тамбовской области / В.В. Акиндинов, Е.А. Мягкова, Д.А. Кобзева // Сб.: Актуальные проблемы и перспективы развития сельского хозяйства и сельских территорий (III Шаляпинские чтения): материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. - Мичуринск-наукоград РФ, 2020. - С. 15-18.

2. Акиндинов, В.В. Трудовые ресурсы главная созидаящая сила производства / В.В. Акиндинов // Роль аграрной науки в устойчивом развитии сельских территорий: сборник III Всероссийской (национальной) научной конференции, 2018. - С. 1005-1008.

3. Акиндинов, В.В. Эконометрический анализ трудовых ресурсов сельскохозяйственного предприятия / В.В. Акиндинов // Сб.: Формирование системы устойчивого развития сельского хозяйства на основе концепции стратегического управления (I Шаляпинские чтения): материалы Всероссийской научно-практической конференции, 2018. - С. 6-11.

4. Анциферова, О.Ю. Стратегические направления устойчивого развития сельских территорий / О.Ю. Анциферова, А.С. Труба, А.Г. Стрельникова // Агропродовольственная политика России. - 2017. - № 2 (62). - С. 68-70.

5. Анциферова, О.Ю. Устойчивое развитие сельских территорий путем формирования рационального экономического поведения сельхозорганизаций / О.Ю. Анциферова // Сб.: Агротуризм в устойчивом развитии сельских территорий: материалы международной научно-практической конференции, 2018. - С. 6-11.

6. Анциферова, О.Ю. Формирование стратегии инновационно-инвестиционного развития сельскохозяйственных организаций / О.Ю. Анциферова, Е.А. Мягкова // Сб.: Состояние и перспективы развития АПК. Сборник статей VII Международной научно-практической конференции кафедры «Организация и информатизация производства». - 2019. - С. 31-35.

7. Анциферова, О.Ю. Эффективность функционирования экономики сельского хозяйства Российской Федерации / О.Ю. Анциферова, Д.В. Селянко // Сб.: Устойчивое развитие экономики региона (II Шалыпинские чтения): материалы Всероссийской научно-практической конференции, 2019. - С. 28-32.

8. Коростелева, С.А. Кризис трудовых ресурсов сельского хозяйства Тамбовской области / С.А. Коростелева, О.С. Семенова, В.В. Акиндинов // Наука и Образование. - 2020. -Т. 3. - № 2. - С. 225.

9. Лосева, А.С. Внутренний контроль в организациях агропромышленного комплекса / А.С. Лосева, И.В. Фецович // Сб.: Актуальные проблемы и перспективы развития аудита, бухгалтерского учета, экономического анализа и налогообложения: материалы национальной (всероссийской) научно-практической и методической конференции, 2019. - С. 71-74.

10. Лосева, А.С. Роль финансового контроля в обеспечении экономической безопасности на предприятиях АПК / А.С. Лосева // Сб.:

Инновационные достижения науки и техники АПК: научные труды Международной научно-практической конференции, 2018. - С. 511-514.

11. Лосева, А.С. Экономические проблемы занятости в условиях развития информационно-консультационных технологий / А.С. Лосева, Н.В. Бордейчук, М.Г. Андреев // Тенденции развития науки и образования. - 2020. - № 61-4. - С. 48-51.

12. Лосева, А.С., Фецкович, И.В. Тенденции и перспективы развития аудита в Российской Федерации / А.С. Лосева, И.В. Фецкович // КАНТ. – 2018. – №1(26). – С. 326–329.

13. Семин, А.Н. Методологические подходы к формированию механизма обеспечения трудоустройства и закрепления молодых специалистов на сельских территориях/ А.Н Семин // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. - 2017. - № 3.

14. Состояние социально-трудовой сферы села и предложения по ее регулированию: ежегодный доклад по результатам мониторинга 2004 г./ Г.Г. Коровин, Т.Б. Липилина, В.В. Елисеев [и др.]. - Москва, 2005. - Том Выпуск 6. – 168 с.

15. Состояние социально-трудовой сферы села и предложения по ее регулированию: ежегодный доклад по результатам мониторинга 2007 г / Д.И. Торопов, Г.Г. Коровин, Б.С. Славнов [и др.]. - Москва, 2008. - Том Выпуск 9. – 227 с.

16. Фецкович, И.В. Развитие рынка труда с использованием информационно-консультационных систем / И.В. Фецкович, А.С. Лосева // E-Scio. - 2020. - № 4 (43). - С. 625-629.

17. Шаляпина, И.П. Стратегическое планирование деятельности предприятия АПК: учебное пособие / И.П. Шаляпина, О.Ю. Анциферова, Е.А. Мягкова. - Санкт-Петербург: Изд-во «Лань», 2017. – 140 с.



**UDC 631.158**

**FEATURES OF FORMATION OF LABOR RESOURCES AND LABOR  
MOTIVATION IN AGRICULTURE**

**Akindinov Valery Viktorovich**

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

t34ert@mail.ru

**Loseva Alla Sergeevna**

Candidate of Economic sciences, Associate Professor

Loseva.ange@yandex. ru

**Karavaeva Tatyana Ivanovna**

student

tai.karavaeva@mail.ru

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russia

**Annotation.** The article examines the features of the formation of labor resources and labor motivation in agriculture. The characteristic features of the use of labor in agriculture are formulated, as well as the factors of the formation of labor resources. The methods of personnel labor motivation, as well as goals and methods of their achievement are considered.

**Key words:** labor, labor resources, wages, motivation, agriculture.