

УДК 331.28

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА И
РАЗВИТИЕ МОТИВАЦИИ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ
ОРГАНИЗАЦИЯХ**

Виталий Михайлович Белоусов

кандидат экономических наук, доцент

belousov1973@bk.ru

Анна Николаевна Полянская

студент

polyanskaya.anna.94@mail.ru

Мичуринский государственный аграрный университет

г. Мичуринск, Россия

Аннотация. В статье определено, что мотивационный механизм определяется системой интересов субъектов экономики, побуждающей каждого из них действовать в определенном направлении для достижения поставленных целей. Выделены следующие виды мотивов и стимулов труда, исходя из социально-психологической и организационно-экономической природы мотивации труда: материальные, психологические и социальные. Определены основные формы мотивации (стимулирования) работников сельскохозяйственного предприятия. Обоснованы внешние и внутренние условия мотивации труда.

Ключевые слова: мотивация труда, формы мотивации работников, материальное стимулирование труда, моральное стимулирование труда, внешние и внутренние условия мотивации труда.

Создание системы мотивации труда в АПК как совокупности мотивов трудового поведения в хозяйственной деятельности людей требует учета объективно обусловленных особенностей сельскохозяйственного труда и образа жизни и является не только одной из самых важных, но и самой трудной проблемой. Важнейшими рычагами мотивации являются стимулы и мотивы. Если стимулом является некоторая форма вознаграждения (например, заработная плата), то мотивом является внутренняя движущая сила (желание, влечение и т. д.).

Поведение человека всегда оправдано. Он может работать усердно, с энтузиазмом и воодушевлением, а может уклоняться от работы. Личностное поведение может иметь и другие проявления. Всегда нужно искать мотив поведения. Мотивация – это процесс побуждения себя и других к действиям для достижения личных и коллективных целей [10].

Мотивация труда является одной из важнейших функций лидерства в сельскохозяйственном производстве. Общий механизм мотивации определяется системой интересов субъектов экономической деятельности, каждая из которых побуждает их действовать в определенном направлении для достижения своих целей.

В теории трудовой мотивации выделяют четыре самостоятельные группы методов формирования и регулирования этого процесса:

- целеполагание (определение и разъяснение целей и идей);
- усиление положительных аспектов рабочего поведения посредством целенаправленных стимулов и рычагов, ограничения и устранения негативных факторов посредством соответствующих санкций;
- улучшение содержания труда, повышение его привлекательности, в частности за счет научной организации труда, механизации и автоматизации рабочих процессов и т.п.;
- участие работников в деятельности предприятия, продвижение экономических интересов сотрудников через участие в прибылях и управлении.

[7].

Исходя из социально-психологической и организационно-экономической природы мотивации труда, различают следующие виды трудовых мотивов или стимулов: материальные, психологические и социальные. В рыночной экономике важнейшую роль играют материальные стимулы к труду, но необходимо учитывать и использовать и другие виды стимулов. В частности, важными являются уверенность работника в постоянной занятости, потребность в признании и уважении, его интерес к работе.

Основными формами мотивации (стимулирования) работников в сельскохозяйственной организации являются:

- заработная плата с надбавками и премиями, участие в прибыли и уставном капитале организации;

- система внутрихозяйственных льгот (льготное питание, реализация сельхозпродукции по себестоимости, бесплатный транспорт и услуги по обработке собственного участка, выдача беспроцентных кредитов и т. д.),

- другие льготы и привилегии (нематериальные) - предоставление гибкого графика работы, отпуска, дополнительных выходных и т.д.;

- меры по улучшению условий труда, поощрение обучения персонала и т.д.

- создание благоприятного психологического климата, развитие доверия и взаимопонимания, моральное поощрение сотрудников;

- продвижение сотрудников по карьерной лестнице, надбавки за обучение и т. д. [3].

Мотивация опирается на потребности, а поскольку у сельских жителей первичные потребности полностью пока не удовлетворяются, постольку мотивация у них связана, прежде всего, с достижением материального благополучия, что может быть обеспечено увеличением оплаты труда.

Основными принципами материального стимулирования работников являются:

- 1) стимулирование высокой производительности труда работников;
- 2) мотивация наемного работника к эффективному и качественному

труду.

Следует отметить, что сельскохозяйственный труд менее престижен по сравнению со многими другими видами деятельности и не уступает другим отраслям по тяжести, травматизму и вредности. В земледелии он носит сезонный характер, ведущий к неравномерному и нестабильному производству и, следовательно, уровням заработной платы, которые в напряженные периоды требуют адекватной компенсации в виде доплат для повышения интереса к работе.

К тому же в сельском хозяйстве рабочий период не совпадает с периодом производства продукции, и хозяйственные результаты определяются значительно позже завершения процесса труда. Поэтому в аграрном секторе целесообразно использовать гибкую систему оплаты труда, учитывающую все особенности этой отрасли. В то же время заработная плата должна способствовать воспроизводству рабочей силы. Кроме того, необходимо предусматривать различные виды компенсационных выплат и премий в зависимости от производственного результата.

Поэтому система стимулирования работников сельского хозяйства в переходный период должна включать вознаграждение за количество и качество квалифицированного труда, за конечный результат производства, вознаграждение и льготы, а также выплаты в натуральной форме.

Содержание стимулов может носить экономический и неэкономический характер. Неэкономические стимулы, в свою очередь, делятся на организационные и моральные. Однако в практической деятельности их трудно разграничить, так как стимулы имеют тесную взаимосвязь и взаимозависимость [9].

Моральное стимулирование является наиболее развитой и широко используемой подсистемой духовного стимулирования труда и основывается на конкретных духовных ценностях человека. Моральное поощрение – это уважение коллег и руководства, размещение лучших работников на доске почета, вручение почетных грамот и званий и других знаков отличия и т. д.

Объектом морального поощрения является передача сведений о заслугах человека, результатах его деятельности в социальной среде [5].

Группа нематериальных стимулов более разнообразна и включает социальные, нравственные, творческие и социально-психологические стимулы. Социальные стимулы связаны с потребностью в уважении коллектива и руководства, в признании работника как хорошего специалиста.

Творческие стимулы основаны на удовлетворении потребностей сотрудников в самореализации, самосовершенствовании и самовыражении. Возможности для саморазвития определяются уровнем образования, творческим потенциалом и профессиональной подготовкой работников [6].

Наконец, социально-психологические стимулы вытекают из той особой роли, которую играет общение в жизни человека. Это одна из его основных потребностей. Участие в производственном процессе и выполнение трудовых функций дает человеку возможность общаться с другими людьми.

Материальные и нематериальные стимулы дополняют и обогащают друг друга. Моральные поощрения — это способы побуждения людей к целесообразной деятельности, основанные на отношении к ней как к высшей ценности, на признании трудовых заслуг как наиболее важных. Они не сводятся только к поощрениям и наградам, их применение позволяют создать атмосферу, общественное мнение, морально-психологический климат, при которых, в трудовом коллективе знают, кто и как работает, и каждый вознаграждается по заслугам. Такой подход предполагает, что добросовестный труд и примерное поведение всегда признаются и оцениваются положительно, проявляются уважение и благодарность [4].

И наоборот, плохая работа, бездействие, безответственность должны сказываться не только на снижении материального вознаграждения, но и на служебном положении и моральном авторитете работника [1].

Одним из основных условий высокой эффективности морального стимулирования является обеспечение социальной справедливости, т. е. правильной отчетности и объективной оценки труда каждого работника. При

организации морального поощрения важно обеспечить сочетание поощрений с условием ответственности за результаты труда. Что повлечет за собой повышенную ответственность внутри трудового коллектива.

Взаимная упорядоченность различных стимулов усиливает их общий стимулирующий эффект. По своему статусу они размещаются на двух уровнях: менее важном и более важном. Эффективность работы отдельных работников, поощряемых стимулами второго уровня, обеспечивается более высокой производительностью труда. [10].

Моральные стимулы характеризуются совокупностью элементов, составляющих пространственную и временную определенность оценочной информации о работниках, называемых элементами стимулирующего механизма. Эти элементы наполняют форму и содержание деятельности сельскохозяйственного предприятия, придают уверенность и создают торжественную атмосферу.

К внутренним элементам относятся: содержание, текст о заслугах и типе карьеры; носителями могут выступать - трудовая книжка, аттестат, сертификат, фотография, значок [2].

К внешним элементам относятся: название стимула, официальный статус, способ представления, частота применения, эстетическая ценность. Они влияют на авторитет, значимость, фактический статус.

Направленность системы мотивации труда должна соответствовать стратегии управления персоналом определяемая общей стратегией предприятия.

Система мотивации труда должна учитывать конкретные внешние условия по отношению к организации:

- действующее трудовое законодательство и другие законодательные акты.
- ситуацию на рынке труда и общие экономические условия в стране, области и др.;
- средний уровень жизни (прожиточный минимум), особенности

профессиональных и общественных объединений, уровень преступности, перспективы региона, уровень напряженности и др.;

- общую политическую ситуацию, сложившуюся в регионе (забастовки, стачки и т.п.);

- факторы технического развития отрасли;

- культурные традиции, устоявшиеся социальные нормы поведения и др.;

-экологическую ситуацию, в частности неблагоприятные условия окружающей среды [8].

Система мотивации труда должна стимулировать работников к трудовой деятельности при выполнении своих профессиональных задач. Она должна быть направлена на поддержание требуемой производительности или повышение производительности труда, поддержание и улучшение стандартов ведения бизнеса.

Следовательно, важным направлением мотивационной направленности должны быть конструктивные отношения между сотрудниками, подразделениями и т. д.

Список литературы:

1. Грачева Е.В., Карамнова Н.В. Инновационные подходы к системе материального стимулирования работников аграрной сферы экономики/ Аграрная наука в инновационном развитии АПК: материалы международного молодежного аграрного форума. Сборник научных статей. Под редакцией В.А. Бабушкина. 2018. С. 71-75.

2. Жидков С.А., Карамнова Н.В. Стратегическое управление развитием аграрного сектора экономики региона/ Инновационное развитие региона: проблемы, перспективы (IV Шаляпинские чтения): материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Мичуринск-наукоград РФ, 2021. С. 126-129.

3. Карайчев А.С., Карайчева Е.В. Сокращение потерь рабочего времени/Тренды развития современного общества: управленческие, правовые,

экономические и социальные аспекты: сборник научных статей 10-й Всероссийской научно-практической конференции. Курск, 2020. С. 163-165.

4. Карамнова Н.В. Экономический механизм устойчивого развития аграрного сектора/ Современному АПК - эффективные технологии: материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 90-летию доктора сельскохозяйственных наук, профессора, заслуженного деятеля науки Российской Федерации, почетного работника высшего профессионального образования Российской Федерации Валентины Михайловны Макаровой. 2019. С. 228-233.

5. Карамнова Н.В. Экономическая оценка совершенствования системы управления сельскохозяйственной организацией // Наука и Образование. 2020. Т. 3. № 2. С. 421

6. Карамнова Н.В., Мелихова А.А. Комплексный подход к совершенствованию системы управления персоналом на предприятии/ Актуальные проблемы и перспективы развития сельского хозяйства и сельских территорий (III Шаляпинские чтения): материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Мичуринск-научоград РФ, 2020.С. 143-147.

7. Карамнова Н.В., Трунова С.Н. Совершенствование системы мотивации труда муниципальных служащих// Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. -2018.- № 9.- С. 237-244.

8. Кузичева Н.Ю., Невзоров Р.С. Аграрная политика: современный контекст и направления/ Приоритетные направления регионального развития: материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции с международным участием. 2020. С. 154-157.

9. Лёвина М.В. Инновационные направления развития АПК// Приоритетные направления регионального развития: сборник статей по материалам II Всероссийской (национальной) научно-практической конференции с международным участием. Под общей редакцией И.Н. Миколайчика. Курган, 2021. С. 417-420.

10. Пятахина Т.С., Лёвина М.В. Совершенствование управления инвестиционной деятельностью АПК// Аграрная наука в инновационном развитии АПК. Материалы международного молодежного аграрного форума. Сборник научных статей. Под редакцией В.А. Бабушкина. 2018. С. 212-217.

UDC 331.28

IMPROVEMENT OF LABOR INCENTIVES AND DEVELOPMENT OF MOTIVATION IN AGRICULTURAL ORGANIZATIONS

Vitaly M. Belousov

candidate of Economic Sciences, Associate Professor

belousov1973@bk.ru

Anna N. Polyanskaya

student

polyanskaya.anna.94@mail.ru

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russia

Abstract. The article determines that the motivational mechanism is determined by the system of interests of the subjects of the economy, which encourages each of them to act in a certain direction to achieve their goals. The following types of labor motives and incentives are distinguished, based on the socio-psychological and organizational-economic nature of labor motivation: material, psychological and social. The main forms of motivation (stimulation) of workers of an agricultural enterprise are determined. The external and internal conditions of labor motivation are substantiated.

Key words: labor motivation, forms of employee motivation, material incentives for labor, moral stimulation of labor, external and internal conditions for labor motivation.

Статья поступила в редакцию 29.04.2022; одобрена после рецензирования 30.05.2022; принята к публикации 13.06.2022.

The article was submitted 29.04.2022; approved after reviewing 30.05.2022; accepted for publication 13.06.2022.