

ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

***Ключевые слова:** агропромышленный комплекс, заработная плата, мотивация труда, мотивы, научно-технический прогресс, производительность труда, производство, сельское хозяйство, социальная сфера, стимулы, эффективность.*

***Аннотация.** В статье указаны основные особенности мотивации труда в сельском хозяйстве. Приведены определения мотивации разных учёных и выведено авторское определение. Рассмотрены основные проблемы мотивации труда сельскохозяйственных работников. Сделаны предложения по повышению мотивации труда и производительности, предложены пути решения указанных проблем в сельском хозяйстве.*

Опираясь на многовековой опыт общества, можно утверждать, что при любом производстве, прежде всего, должна быть заинтересованность человека в этом производстве. А чтобы вызвать заинтересованность работающих к труду, необходимо их определённым образом мотивировать. Таким образом, мотивация – важный компонент при организации любого производства и общества в целом.

В целом с мотивацией труда сейчас связано несколько достаточно сложных и острых проблем именно в сельском хозяйстве, которые будут рассмотрены далее. Это объясняет актуальность данной темы.

В современной литературе существует множество трактовок термина «мотивация». Рассмотрим некоторые из них и выведем на их основе наиболее полное и точное определение данного понятия (табл. 1).

Авторское определение, на наш взгляд, является более конкретным и более полно отражает мотивацию как одну из важных функций управления.

Действительно, мотивация труда является одной из функций управления предприятием, которая заключается в обеспечении своевременного и качественного выполнения работниками поставленных перед ними производственных задач. Другими словами, мотивация – это комплекс мероприятий по управлению трудовым поведением ра-

ботника. А поиск эффективных способов управления трудовыми ресурсами является одной из главных задач для предприятий любых форм собственности.

Таблица 1 – Определения мотивации разных учёных

Ф.И.О. учёного	Содержание определения
Нагибина Марина Николаевна	Мотивация – это комплекс мероприятий по управлению трудовым поведением работника [4, с. 149]
Кабушкин Николай Иванович	Мотивация – это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личностных целей и целей организации [1, с. 52]
Королёв Юрий Борисович	Мотивация – функция менеджмента, предполагающая использование мотивов поведения человека в практике управления его деятельностью [2, с. 218]
Паронян Артюш Степанович	Мотивация – побуждение к активности и деятельности личности (социальной группы, общности людей), связанное со стремлением удовлетворить определенные потребности [5, с. 17]
Кувшинов Александр Иванович	Мотивация – это процесс побуждения, стимулирования кого-либо (отдельного человека или группы людей) к деятельности, направленной на достижение личных целей и целей организации [3, с. 214]
Кувшинов Александр Иванович	Мотивацию труда следует рассматривать как комплекс мер, направленных на активизацию физических, умственных и морально-психологических усилий человека, побуждающих его в результате трудовой деятельности удовлетворять свои всё возрастающие материальные и духовные потребности [3, с. 213].
Авторское определение	Мотивация – это процесс побуждения людей (человека) к определённому виду трудовой деятельности, направленной на достижение поставленных целей, используя комплекс стимулов и мотивов поведения, которые конкретный человек считает для себя ценными

Самой уязвимой отраслью в современной экономике является сельское хозяйство. Даже у успешных промышленных предприятий

мы можем наблюдать уход грамотных и инициативных специалистов, так что же удивляться положению сельскохозяйственных предприятий, на которых невелик уровень развития, инвестиции малы, социальное развитие села находится почти без внимания.

Известно, что развитая сельскохозяйственная отрасль является основой социального и материального благополучия общества и гарантом национальной безопасности страны в целом. Не случайно во всех развитых странах мира сельское хозяйство является приоритетной отраслью, которая развивается с использованием новейших достижений научно-технического прогресса. В России же, несмотря на огромную территорию и разнообразие природно-климатических условий, проблема повышения эффективности сельского хозяйства все еще стоит очень остро [4, с. 148].

Рассмотрим подробнее мотивационную функцию работодателя в условиях организации сельскохозяйственного производства. Ведь сельскохозяйственному производству, о чём неизменно свидетельствует анализ научных работ, присущи свои отличительные черты, подчеркивающие его сложность и неоднородность. В качестве главных отличительных черт можно назвать производственную и экономическую специфику.

Первая связана с тем, что сельскохозяйственное производство неразрывно связано с использованием земли и других природных ресурсов. Продукция данной сферы требует особых условий хранения, переработки и транспортировки, так как является скоропортящейся и имеет биологическое происхождение. Сельскохозяйственное производство основано на использовании биологических законов, сезонности производства. Его результаты во многом зависят от природно-климатических условий конкретного региона. Экономическая специфика заключается в том, что земля, выступающая в качестве основного средства производства, не подлежит амортизации и не включается в себестоимость продукции. И хотя продуктивность земли не поддается точному учёту, разный уровень её плодородия и местоположение образуют у товаропроизводителей ренту.

Рассмотрим подробнее сельскохозяйственную специфику мотивации, которая проявляется в следующих отличительных чертах.

1. Сезонность работ. Она предусматривает разрыв во времени между процессом производства и получением результатов, а чем он больше, тем большие усилия требуются для мотивации. Следовательно, сезонность сельскохозяйственного производства усложняет процесс стимулирования.

2. Результаты сельскохозяйственного производства напрямую

зависят от погодно-климатических и природно-экономических условий конкретного региона, а это приводит к риску неполучения планируемого уровня дохода в дальнейшем, т. е. к высокой степени нестабильности. Поэтому мотивационная роль работодателя снижается, так как материальное вознаграждение часто является основой его воздействия.

3. Особенностью аграрного производства является и то, что большая часть получаемой продукции не входит в состав товарной продукции, а участвует во внутреннем обороте в качестве сырья для других товаропроизводителей. Это также снижает влияние работодателя на работника, так как в его распоряжении оказывается меньший объем денежных средств, чем это было бы возможно при промышленном производстве.

4. Труд работников аграрной сферы используется не только в общественном производстве, но и в домашнем (подсобном) хозяйстве. Поэтому влияние работодателя на сельскохозяйственных работников несколько ограничено, так как они в некоторой степени самообеспечены.

5. Особенность аграрного труда проявляется в том, что наибольшая часть работ выполняется на открытом воздухе, естественно, под воздействием различных погодных и климатических условий. И поэтому трудовые ресурсы (ориентированные, например, на умственный труд) перетекают в города. Это вызывает необходимость использования «удерживающих» мотивационных инструментов (например, наделение жильём), а они требуют наличия существенных денежных средств, и для сферы сельскохозяйственного производства становятся проблемными.

6. Различные виды деятельности, составляющие труд сельскохозяйственных работников, лежат в основе различных специальностей. А трудовые операции, которые носят смешанный характер, делают современные методики мотивации (например, грейдирование) трудноприменимыми.

7. В сельском хозяйстве в большом объеме используется труд женщин, подростков и пенсионеров. А это связано с тем, что в системе трудовых ценностей они в большей мере ориентированы на благоприятные социальные условия труда, возможность общения, престиж и социальные гарантии. Для их получения они готовы отказаться от перспективы карьерного роста или высокого заработка. В этом случае работодателю сложно направить таких работников на стремительный рост производительности труда, но зато их может заинтересовать широкий спектр нематериальных инструментов мотивации. Это облегчает

процесс мотивации на фоне ограниченности денежных средств.

Таким образом, мотивация работников аграрной сферы отличается от мотивации в несельскохозяйственной деятельности. Здесь работодатель не имеет ряда мотивационных рычагов, а влияние других несколько ограничено. Есть и преимущество – использование нематериальной мотивации, но при этом также существует проблема грамотного её применения. Кроме того большинство самих руководителей не повышали свою квалификацию на протяжении нескольких лет. Поэтому добиваться мотивации сельскохозяйственного работника следует начинать с обучения руководителей сельскохозяйственных предприятий.

Серьёзной проблемой на селе остаётся низкая заработная плата и рост безработицы, что вынуждает сельских жителей использовать в качестве источника дополнительного дохода личные подсобные хозяйства, которые часто становятся единственной сферой приложения труда сельских жителей.

Сезонная безработица в сельском хозяйстве объясняется тем, что максимальный спрос на трудовые ресурсы здесь приходится на наиболее напряжённые периоды сельскохозяйственного производства – весенний сев, заготовка кормов, уборка урожая. А в зимний период временных работ практически нет и ситуация на рынке труда становится напряжённой.

Очень важное значение имеет уровень культурного обеспечения сельских жителей и прежде всего сельской молодёжи, воспитания у неё правильного морального образа жизни. Но при этом наблюдается снижение обеспечения детей и дошкольными и школьными учреждениями. В связи с этим дети дошкольного возраста не могут получить необходимой подготовки к школе. В свою очередь, количество сельских школ сокращается в связи с их закрытием из-за малой комплектности. Кроме того и техническая оснащённость сельских школ обычно ниже, чем городских, что приводит к неравным условиям получения качественного образования. В целом наблюдается тенденция к снижению уровня культурного обслуживания села. Об это свидетельствует, например, сокращение библиотек, сельских клубов.

Сокращается даже количество медицинских пунктов, что говорит о снижении уровня медицинского обслуживания и обеспечения сельских жителей. Так же можно сказать, что в сёлах нет культурно-оздоровительных и спортивных учреждений, поэтому спортом и физической культурой занимается очень невысокий процент сельских жителей как среди взрослого населения, так и среди учащейся молодёжи.

Кроме того, сокращается сеть предприятий торговли, обществен-

ного питания и бытового обслуживания. Жители села вынуждены тратить много времени и средств на поездки в город для решения собственных бытовых трудностей. Большое значение имеет отсутствие достаточного количества мест работы в сельской местности.

Таким образом, все вышеизложенные проблемы социальной сферы села позволяют сделать вывод о том, что всё это не способствует мотивации сельских жителей к сельскохозяйственному труду. А также это свидетельствует о необходимости социальной системы компенсаций, которая должна включать такие мотивы труда, как возможность получения жилья, возможность пользования учреждениями здравоохранения, образования и культуры, возможность обеспечить будущее своих детей.

Сельскохозяйственный труд – это весьма тяжелый и сложный труд, требующий знаний, умений, крепкого здоровья, опыта, терпения и природной мудрости, который ещё остается малопривлекательным, слабо механизированным и низкооплачиваемым. Поэтому следует подчеркнуть важную роль механизма формирования мотивации труда с учётом системы психологических факторов [5, с. 147–150].

Все указанные выше проблемы ведут к оттоку трудовых ресурсов из сельской местности. Поэтому просто необходимо совершенствовать организацию стимулирования труда сельских работников, чтобы повысить мотивацию их трудовой деятельности.

Главными рычагами мотивации являются стимулы и мотивы. Стимул – это поощрение в определенной форме, к примеру, заработная плата. А мотив – это внутренняя побудительная сила к труду. Можно выделить материальные, психологические и социальные виды мотивов трудовой деятельности. На селе, на наш взгляд, самыми важными являются такие мотивы, как уверенность работника в постоянной занятости, потребность в признании и уважении, а следовательно, и его интерес к работе.

Важным мотивом занятости трудовых ресурсов села является социальная сфера. Наиболее сильным социальным мотивом является потребность в жилье, которая выступает в качестве одного из самых главных побудительных средств для удержания трудовых ресурсов в селе. Кроме того необходимо создать и благоприятные условия развития сельскохозяйственного производства, чтобы заинтересовать сельских жителей и обеспечить их конкурентоспособными рабочими местами.

Для включения социальной сферы сельской местности в рыночное пространство и вывода её из кризиса с учётом выполнения селом широкого спектра общественных функций (производственной, демо-

графической, формирования трудовых ресурсов, природоохранной, культурной и других), необходима государственная поддержка и применение комплекса программных методов. Для решения данной проблемы Правительством РФ была разработана и утверждена такая Федеральная целевая программа, как «Социальное развитие села до 2013 г.», которая уже закончила своё действие, но в некоторых областях ещё только подходят к концу муниципальные целевые программы «Социальное развитие села до 2014 г.». Серьезным шагом в этом направлении также можно назвать принятие Госпрограммы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельхозпродукции, сырья и продовольствия на 2013–2020 годы.

Заглянув немного назад, мы видим, что за годы реформ мотивационный механизм оказался практически разрушенным, причём не только на уровне сельскохозяйственных предприятий, но и на общегосударственном уровне в целом. И чтобы сбалансировать спрос и предложение на рынке труда, необходимо на государственном уровне принять ряд мер:

- государственное регулирование заработной платы в плане сокращения разрыва между минимумом и максимумом, как в регионах, так и по стране в целом;

- сокращение миграции жителей села в города;

- создание социально-бытовых условий для молодых специалистов и привлеченной рабочей силы;

- соблюдение трудового законодательства в плане дисциплины труда, режимов труда и отдыха, проведение лечения от алкогольной зависимости;

- профессиональная подготовка и переподготовка кадров по освоению организационно-экономических, технических и технологических условий производства сельскохозяйственной продукции на инновационной основе [4, с. 149–150].

При этом нужно чётко понимать, что только выполнение всех вышеперечисленных мер может поднять значимость целевых программ и только тогда это поднимет эффективность сельского хозяйства. Ведь во многом определяет конечные производственные результаты работы предприятия, конечно же, отношение человека к труду, его поведение в процессе собственной трудовой деятельности.

Проблема мотивации труда в сельском хозяйстве обуславливается и крайне низким уровнем заработной платы работников сельского хозяйства, что остаётся серьёзной проблемой на селе, сводящей к минимуму результаты проведения руководством сельскохозяйственных ор-

ганизаций материального стимулирования производительности труда.

К наиболее распространенным методам материального стимулирования труда, применяемым в сельскохозяйственном производстве, относятся премии, доплаты, надбавки и т. д., обычно они выплачиваются работникам в случае повышения производительности труда, качественного выполнения работ и сокращения производственных потерь.

Развитие любой отрасли зависит от эффективности производства, а следовательно, и роста производительности труда. Производительность труда – это важнейшая экономическая категория, которая характеризует эффективность использования рабочей силы; это количество продукции, выпускаемой одним работником в единицу времени или количество времени, необходимое для выпуска единицы продукции. Чем больше производится продукции в единицу рабочего времени или чем меньше затрачивается времени на производство единицы продукции, тем данный показатель выше. Таким образом, сущность роста производительности труда заключается в экономии времени.

Повышение производительности труда напрямую связано с достижениями научно-технического прогресса (повышение технического уровня производства), улучшением организации производства и труда, структурными изменениями в производстве. И, конечно же, одним из самых важных путей повышения производительности труда является мотивация работников.

Основной проблемой во многих сельскохозяйственных предприятиях является то, что когда у работника начинает увеличиваться производительность труда вследствие его материальной заинтересованности, работодатель начинает повышать норму выработки. Такие действия со стороны руководства в целях экономии денежных средств на выплату заработной платы формируют у работника представление, что если он начнёт работать с большим усердием, то сразу же потеряет часть своей заработной платы.

Поэтому сокращение затрат, связанных с оплатой труда на основе снижения сдельных расценок, возможно только при повышении производительности труда, которое вызвано внедрением в производство достижений научно-технического прогресса. В данном случае труд работника используется более эффективно за счёт внедрения высокопроизводительной техники или производства продукции при помощи ресурсо- и энергосберегающих технологий, независимо от его материальной заинтересованности.

Эффективно стимулирующей системой оплаты труда в этом случае будет служить установление на производстве сдельно-

прогрессивных расценок за единицу произведённой продукции. Такая система кроме премий, доплат и других стимулирующих выплат будет включать в себя расценки за единицу продукции, которые увеличатся в зависимости от производительности труда работников.

Часть высвободившихся при этом денежных средств наиболее целесообразно, на наш взгляд, будет направить на повышение уровня оплаты труда тем работникам, которые будут трудиться на новой технике. Это позволит повысить материальную заинтересованность в повышении квалификации и профессиональной переподготовке.

Внедрение достижений научно-технического прогресса в сельскохозяйственное производство способствует не только быстрому развитию сельскохозяйственных товаропроизводителей, но и повысит материальную заинтересованность работников в увеличении производительности их труда, более качественном исполнении работы и сокращении производственных потерь. Это связано с тем, что предприятие получит больший объём прибыли за счёт сокращения издержек на оплату труда. А заинтересованность работников при этом будет выражаться в повышении расценок за единицу выполненных работ в случае перевыполнения установленных норм.

Есть и другие пути достижения мотивации труда работников. Мотивацию как побуждение персонала к трудовой активности можно обеспечить двумя путями. Первый путь – это использование сложившейся системы человеческих потребностей. В этом случае используется экономический метод управления персоналом, предполагающий материальное вознаграждение за результативность и качество труда, которые связаны между собой напрямую.

Многие руководители считают, что именно экономические мотивы являются для работника наиболее значимыми и весомыми. Однако даже денежное вознаграждение может восприниматься разными работниками по-разному: для некоторых оно выступает не как экономический мотив. Работник может оценивать рост заработной платы как признание его собственных заслуг. Премии также не всегда выступают только как материальный мотив, но и как определённое соревнование между работниками, т. е. могут являться символом успеха. Кроме того, эффективность любой системы мотивации по истечении некоторого времени снижается. Соответственно, и величина заработной платы через некоторое время перестанет удовлетворять работника.

Второй путь мотивации – это изменение самой системы потребностей человека. В дальнейшем удовлетворяются новые запросы для получения определённых результатов. Этого можно добиться через постепенное изменение идеалов труда, воспитание новых ценностей и

побуждение людей следовать им. Например, процесс мотивирования можно начать с закрепления мнения, что плохо работать стыдно, а хорошая работа вызывает уважение окружающих, является достоинством человека. Далее можно процесс мотивации такого рода связать с выработкой у людей стремления работать на совесть. Тогда мнение других людей является стандартом поведения в первом случае (так как перед другими людьми работать плохо становится стыдно), а во втором случае примером поведения выступают собственные представления человека об идеальной работе (становится стыдно работать плохо перед самим собой).

Таким образом, можно сделать вывод, что трудовая мотивация – это сложный и важный процесс. Основными целями мотивации персонала в сельском хозяйстве являются: привлечение новых работников высокой квалификации; удержание и сохранение на селе высококвалифицированных специалистов; минимизация текучести кадров и стабилизация трудового коллектива; развитие у персонала, включая руководителей, стремления к повышению профессиональных знаний и навыков.

Проблема рациональной занятости сельского населения может быть решена только при осуществлении последовательных социальных, экономических, правовых и политических преобразований на селе с учётом факторов мотивации сельскохозяйственного труда. Для этого необходимо сделать аграрную политику важнейшей составной частью народнохозяйственной политики страны и её цели рассматривать как приоритетные.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кабушкин Н. И. Основы менеджмента. 11-е изд., испр. М.: Новое знание. 2009. 336 с.
2. Королёв Ю. Б., Коротнев В. Д., Кочеткова Г. Н. Менеджмент в АПК. М.: КолосС. 2007. 424 с.
3. Кувшинов А. И. Теоретические основы мотивации труда работников сельскохозяйственных предприятий // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. 2012. № 6 (38). С. 213–216.
4. Нагибина М. Н. Мотивация труда как фактор экономического развития сельского хозяйства // Вестник Российского государственного аграрного заочного университета. 2012. № 13 (18). С. 147–150.
5. Паронян А. С., Паронян А. А. Мотивация труда и регулирование занятости трудовых ресурсов села // Новые технологии. 2011. № 2. С. 116–119.

PROBLEMS OF MOTIVATION AND PRODUCTIVITY OF WORKERS OF AGRICULTURE

Keywords: *agriculture, employee wages, enterprise, labour resources, labour productivity, motivation, remuneration, promotion, economic growth.*

Annotation. *In the article the main problems of motivation of labour and productivity at agro-industrial enterprises and agriculture in General. Basic concepts of their differences and ways of definition. The paper deals with the particular enterprise. Made proposals to enhance the productivity and motivation for example a particular company and the ways to solve the problems of motivation and labor productivity in agriculture in General.*

ЗАХАРОВ АЛЕКСАНДР НИКОЛАЕВИЧ – преподаватель кафедры «Организация и менеджмент», Нижегородский государственный инженерно-экономический институт, Россия, Княгинино, (alejandro9216@yandex.ru).

ZAKHAROV ALEXANDR NIKOLAEVICH – the teacher of the chair «Organization and management», the Nizhny Novgorod state engineering-economic institute, Russia, Knyaginino, (alejandro9216@yandex.ru).
