

## ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

***Ключевые слова:** агропромышленный комплекс, заработная плата, мотивация, оплата труда, предприятие, производительность труда, работник, сельское хозяйство, стимулирование, трудовые ресурсы, экономический рост.*

***Аннотация.** В статье определены основные проблемы мотивации труда и производительности труда в агропромышленных предприятиях и сельском хозяйстве в целом. Рассмотрены основные понятия, их отличия и способы определения. Проанализированы основные показатели на конкретном предприятии. Сделаны предложения по повышению производительности труда и его мотивации на примере конкретного предприятия и намечены пути решения проблем мотивации и производительности труда в сельском хозяйстве в целом.*

Устойчивое экономическое развитие поддерживается повышением эффективности производства, которое, в свою очередь, несомненно, основано на росте производительности труда и его мотивации. При этом совершенно очевидно, что роста производительности труда сельскохозяйственных работников нельзя добиться без эффективной его мотивации, потому что каждый работник должен быть заинтересован в повышении производительности своего труда.

Поэтому неправильным является рассмотрение труда как лишь расход рабочей силы на производство единицы продукции. Конечно, к росту эффективности производства может привести лучшее использование не только трудовых, но и материальных, финансовых, энергетических и информационных ресурсов, но нельзя видеть в труде лишь один из факторов производства. Производительность труда является одним из важнейших экономических показателей в сфере АПК.

В современных условиях некоторые недобросовестные работодатели применяют различные способы для использования «дешёвой» рабочей силы, с помощью которой можно долгое время удерживать своё предприятие на рынке. Но данные методы, в конечном счете, приведут к весьма негативным социально-экономическим последствиям. Ведь получается ситуация, в которой чем больше трудятся работники, тем меньше они мотивированы, а чем выше оплата, тем ниже производительность труда.

Важно отметить, что сельский рынок труда отличается от городского. Это связано с привязанностью семей к своему месту проживания и несоизмеримостью размеров стоимости жилья в селе и в городах, что говорит о низкой мобильности сельскохозяйственного труда [4, с. 13–16].

Под производительностью труда мы все понимаем результативность конкретного труда, эффективность целесообразной деятельности человека в течение определённого рабочего времени. Производительность труда – важнейший показатель эффективности производства, а её повышение – главный фактор экономического роста. Это соотношение между количеством произведённой продукции и рабочим временем, затраченным на его производство. Она выражает связь между объёмом производства и затратами труда. Чем больше производится продукции в единицу рабочего времени или чем меньше затрачивается времени на производство единицы продукции, тем выше производительность труда. А вот с мотивацией разные люди часто связывают и разные, иногда неправильные, представления.

Понятие «мотивация» нельзя заменять понятием «стимулирование». Термин «мотивация» намного шире, чем «стимулирование». Мотивация (от греч. *motif*, от лат. *Moveo* – двигаю) – это внешнее или внутреннее побуждение экономического субъекта к деятельности во имя достижения каких-либо целей, наличие интереса к такой деятельности и способы его инициирования, побуждения. А стимулирование – это экономическое побуждение, использование материальных стимулов (побудителей), способствующих тому, чтобы производители, потребители, покупатели вели себя желаемым образом, к выгоде и в интересах лиц, применяющих стимулирование. Таким образом, стимулирование – это лишь часть, один из вариантов мотивации работника.

Но во многих организациях, в том числе и в сельскохозяйственных, часто под мотивацией понимают именно материальное стимулирование своего персонала, хотя, несомненно, имеет место и применение нематериальных стимулов.

На современном этапе материальное стимулирование может осуществляться за достижения высоких количественных результатов работы (объёма продукции или услуг, массы прибыли, производительности труда, рентабельности); эффективного использования оборудования; высокого качества продукции; экономного расходования ресурсов (материальных, трудовых, энергетических, финансовых) [3, с. 46–47].

Необходимо также различать понятия «мотив» и «мотивация». Многие ошибочно их отождествляют. Нужно помнить, что мотивация, как система, включает в себя различные мотивы, отличные по видам и уровням [1, с. 66–70].

Рассмотрим также, что мы понимаем под оплатой труда и заработной платой. Оплата труда – это система отношений, связанных с установлением и осуществлением работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, нормативно-правовыми актами, соглашениями, трудовыми договорами. В свою очередь, заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, количества, качества, сложности и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Таким образом, понятие «оплата труда» значительно шире, чем «заработная плата», и отличается от последнего тем, что предусматривает не только систему расчёта заработной платы, но и используемые режимы рабочего времени, правила использования и документального оформления рабочего времени, используемые нормы труда, сроки выплаты заработной платы и т. п.

С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения уровня её оплаты.

Несомненно, весьма важным является определение производительности труда как фактора конкурентоспособности сельскохозяйственной продукции. Конкурентоспособность продукции определяется сопоставлением цен на неё со средневзвешенными ценами на мировом рынке. Конкурентоспособность сельского хозяйства России в настоящее время не отличается высоким и постоянным уровнем производительности труда. Это означает, что она может быть обеспечена лишь за счёт низкого уровня заработной платы сельскохозяйственных товаропроизводителей, что мы и наблюдаем в настоящее время. Поэтому одной из важных задач экономики в сфере АПК является анализ уровня производительности труда и доходов работников сельского хозяйства.

Мотивация труда, несомненно, является одним из факторов повышения конкурентоспособности сельскохозяйственных предприятий. Ей принадлежит важная роль в эффективности использования факторов

конкурентоспособности предприятий агропромышленного комплекса.

Для достижения конечной цели социально-экономических преобразований на селе одним из важнейших условий было создание мотивационного механизма работников сельского хозяйства. Эту задачу предполагалось решить путём преобразования государственной собственности в частную, которая, как ожидалось, сама вызовет мощный стимул к труду. Но в ходе реализации данной политики в целом проблемы решены не были.

Мотивация в селе имеет свою специфику, которая во многом обусловлена социальной структурой, определённой культурой и поведением сельских жителей, окружающей природной средой, резко отличающейся от городской. Кроме того свою роль играет и уровень товарно-денежных отношений на селе.

Всё это свидетельствует о том, что в сельском хозяйстве должна быть выработана своя система мотивации работников, свои подходы к повышению эффективности труда, отличные от общих, используемых не аграрными, а крупными промышленными и иными предприятиями городской среды, так как здесь годами действовали свои стимулы и мотивы, которые не могут быстро изменены под влиянием прогресса и общего развития страны.

Рассмотрим принципы мотивирования работников на примере ОАО «Нива» Лысковского района, которое специализируется на производстве молока и зерна.

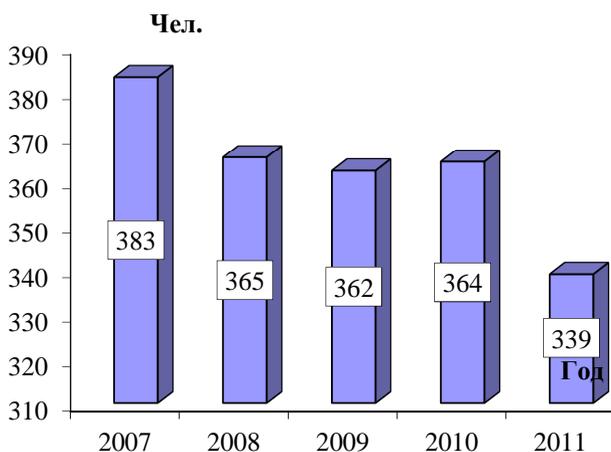


Рисунок 1 – Динамика численности работников ОАО «Нива», чел.

В данном хозяйстве наблюдается развитие производства новых видов сельскохозяйственной продукции и уже имеющихся, несмотря на то, что численность трудовых ресурсов ежегодно снижается, что мы можем увидеть на рисунке 1.

Независимо от роста заработной платы и уменьшения коэффициента инфляции уровень оплаты труда в «Ниве» всегда был выше минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума (с 1 января 2013 года МРОТ – 5 205 руб., а с 24 января 2013 года прожиточный минимум – 6 579 руб.).

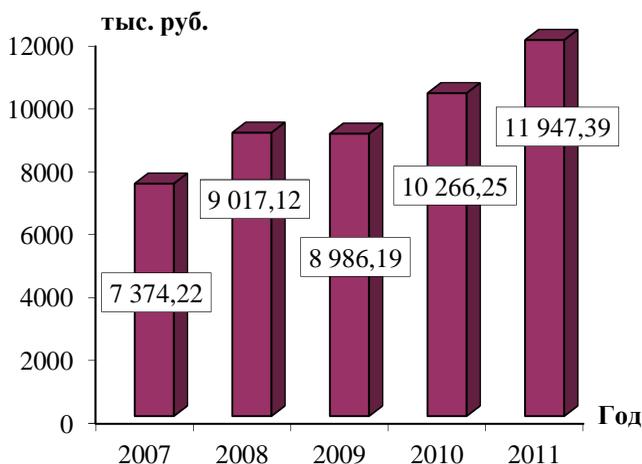


Рисунок 2 – Динамика средней заработной платы, тыс. руб.

Одним из важнейших условий, обеспечивающих расширенное производство, при развитии рыночных отношений является соблюдение главного принципа организации оплаты труда – опережения темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста оплаты труда.

Исходя из этого следует, что в сельскохозяйственных предприятиях в планах необходимо устанавливать задания по производительности труда с учётом того, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты.

Чтобы выявить опережение или отставание роста производительности труда по сравнению с ростом его оплаты, необходимо найти разницу между темпами роста производительности труда и темпами роста средней заработной платы в хозяйстве.

При этом можно определить так называемый коэффициент опережения ( $K_{\text{ОП}}$ ), по которому будет возможно судить об опережении темпов роста производительности труда над темпами роста его оплаты. Чтобы его вычислить, необходимо рассчитать соотношение индексов производительности труда и средней заработной платы:

$$K_{\text{ОП}} = \frac{I_{\text{ПР}}}{I_{\text{ОТ}}}, \quad (1)$$

где  $K_{\text{ОП}}$  – коэффициент опережения;

$I_{\text{ПР}}$  – индекс производительности труда;

$I_{\text{ОТ}}$  – индекс средней заработной платы.

Если  $K_{\text{ОП}} > 1$ , то производительность труда растёт быстрее, чем его оплата, если же  $K_{\text{ОП}} < 1$ , то, наоборот, оплата труда растёт быстрее, чем производительность труда [5, с. 41].

В данном случае индексы производительности труда и средней заработной платы определяются как отношение их фактических величин в отчётном и базисном годах.

Это соотношение показывает, что более быстрый темп роста производительности труда по сравнению с темпом роста средней заработной платы работников означает экономию затрат по оплате труда на единицу продукции, а обратное явление или более быстрый темп роста средней заработной платы чем производительности труда означает неоправданный перерасход средств на оплату труда.

Проведя анализ производительности труда и заработной платы в ОАО «Нива», из таблиц 1 и 2 мы видим, что темп роста оплаты труда превышает темп роста производительности (162 % и 125,7 % соответственно), что свидетельствует о не выполнении важного принципа организации оплаты труда (опережение темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста его оплаты). Это свидетельствует о неэффективности экономического стимулирования работников в хозяйстве. Кроме того, в целом для аграрного сектора это может привести к ещё большему снижению конкурентоспособности продукции сельского хозяйства.

Для того, чтобы добиться оптимального соотношения между темпами роста производительности труда и оплаты труда, сельскохозяйственным предприятиям можно предложить следующее:

- рациональная специализация и концентрация сельскохо-

зяйственного производства – оптимальная специализация способствует снижению затрат труда на производство продукции, более эффективному использованию всех ресурсов в том числе и трудовых;

– высокий уровень фондообеспеченности и фондовооружённости – обеспеченность хозяйства необходимой сельскохозяйственной техникой и интенсивное использование всех основных фондов способствуют росту производительности труда и снижению трудоёмкости производства, как в растениеводстве, так и в животноводстве;

– использование ресурсосберегающих техники и технологий – это значительно снижает затраты труда и необходимость в большом количестве сельскохозяйственной техники;

– усиление мотивации труда – мотивация труда является важнейшим фактором рационального использования ресурсов, включая трудовые. Можно выделить следующие основные принципы мотивации персонала:

1) средства, направленные на формирование заработной платы работников, должны быть заработаны;

2) минимальный уровень дохода должен обеспечивать воспроизводственный процесс трудовых ресурсов;

3) возможный доход каждого работника должен быть обусловлен соответствующими производственными и финансовыми результатами работы.

– повышение квалификации кадров – чем выше квалификация и профессиональное мастерство работников агропромышленного комплекса и больше стаж работы по специальности, тем ниже затраты труда на единицу продукции.

Все эти перечисленные мероприятия помогут добиться выполнения важного принципа организации оплаты труда и тем самым привести предприятие к увеличению выпуска продукции, прибыли и конкурентоспособности на рынке.

Таблица 1 – Динамика производительности труда  
по видам продукции в ОАО «Нива»

Показатель	2007		2008		2009		2010		2011		Темп роста, %	
	ц/ чел.- час	тыс. руб./ чел.										
Зерно	4,4	108,7	3,5	114,7	3,7	99,7	1,9	101,7	3,5	104,4	96,0	78,8
Молоко	0,2	110,1	0,2	139,3	0,2	112,0	0,3	158,7	0,3	185,7	168,7	117,4
Мясо	0,0	5,9	0,0	3,6	0,0	2,3	0,0	2,2	0,0	2,6	42,9	100,0
По хозяйству в целом	х	268,8	х	293,9	х	241,1	х	290,1	х	338,0	125,7	х

Таблица 2 – Динамика средней заработной платы в ОАО «Нива»

Показатель	2007	2008	2009	2010	2011	Темп роста, %
Среднемесячная заработная плата	7 374,22	9 017,12	8 986,19	10 266,25	11 947,39	162,0

Кроме того необходимо совершенствовать систему стимулирования в сельском хозяйстве, ориентируя её к условиям рыночной экономики.

Так и в сложившейся в ОАО «Нива» ситуации необходимо пересмотреть систему материального стимулирования, которая оказывает непосредственное влияние на производительность труда, и наметить пути повышения производительности.

При этом важно отметить, что из всех материальных мотивов первое место по значимости для работников занимает оплата труда. Кроме того в настоящее время часто на второе место в системе мотивации труда сельского хозяйства выходит боязнь потери рабочего места.

Распространённые раньше формы и системы оплаты труда, используемые и в настоящее время, в современных условиях рыночной экономики уже являются не эффективными. А новые современные методы ещё недостаточно используются, особенно в отрасли сельского хозяйства. Поэтому актуален и необходим поиск новых подходов к организации заработной платы, вознаграждающих достойный труд.

Именно поэтому для усиления материальной заинтересованности работников в конечных результатах деятельности предприятия в ОАО «Нива» предлагается внедрение бестарифной системы оплаты труда (взамен оплаты труда по тарифам и окладам), которая нашла применение на многих предприятиях в условиях перехода к рыночным условиям хозяйствования.

Заработная плата всех работников хозяйства от директора до рабочего будет представлять собой долю работника в фонде оплаты труда (ФОТ) всего предприятия. В этих условиях фактическая величина заработной платы каждого работника будет зависеть от ряда факторов:

- квалификационного уровня работника;
- коэффициента трудового участия (КТУ);
- фактически отработанного времени.

Такая система меняет пропорции распределения фонда оплаты

труда при одном и том же уровне квалификации, разряде. Заработок одних рабочих может увеличиваться, а других – уменьшаться. В результате обеспечивается социальная справедливость в распределении заработка между работниками, чего нельзя достигнуть при тарифной системе.

Не стоит, однако, забывать о том что, только экономическая мотивация не решит всех проблем жизни на селе, хотя она и является основной составляющей стимулов деятельности. Механизм стимулирования будет эффективен только тогда, когда будут использовать все необходимые методы его формирования и регулирования.

Особенно важными из них, на наш взгляд, являются:

- целевая ориентация, которая должна предусматривать выработку обоснованных и понятных всем идей, способных направлять усилия работников к намеченной цели;
- подкрепление стимулами, которое представляет собой действие, направленное на изменение поведения работников путём именно целенаправленного стимулирования;
- совершенствование труда и трудовых процессов путём повышения их привлекательности для работников и, конечно же, усиление заинтересованности работников предприятия через совершенствование распределительных отношений, обеспечение своих работников жильём, повышение квалификации и т. д.

Для повышения производительности труда в отрасли сельского хозяйства также необходимо обобщить накопленный опыт выявления резервов повышения производительности и мотивации труда в агропромышленном комплексе и распространить его в различных сельскохозяйственных предприятиях. Кроме того необходимо организовать разработку и принятие различных нормативно-правовых актов, направленных на рост производительности сельскохозяйственного труда и его мотивации.

Резервы повышения эффективности использования трудовых ресурсов – это возможность увеличить выпуск продукции при неизменных затратах трудовых ресурсов или возможность снижения трудовых затрат на выпуск прежнего объёма производства.

Основными источниками резервов роста производительности труда являются:

- сокращение сверхплановых целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени;
- использование возможностей увеличения объёма производства продукции (например, за счёт более полного использования производственной мощности предприятия);

– сокращения затрат труда на её производство за счёт интенсификации производства, повышения качества продукции, внедрения автоматизации и механизации производства, более совершенной техники и технологии производства, сокращение потерь рабочего времени и т. д.

В результате проведённого исследования, для повышения мотивации сельскохозяйственных работников нами предлагается следующее:

– для рациональной организации рабочего времени разных категорий работников периодически проводить фотофиксацию рабочего времени;

– ужесточить контроль за сохранностью произведённой продукции и сырья для её использования, принять меры для повышения престижности как работы, так и хозяйства в целом:

1. Повышать квалификацию работников как высшего, так и среднего звена.

2. Применять систему выдачи ссуд работникам на различные цели, включая приобретение (строительство) жилья.

3. В мотивации работников использовать комплекс мотивов и стимулов как экономических, так и социально-психологических [2, с. 11–13].

4. Для обеспечения социальной справедливости в распределении заработка между работниками перейти на бестарифную систему оплаты труда.

5. Выявлять и использовать найденные в ходе исследования резервы повышения производительности труда.

Таким образом, любая система оплаты, ориентированная на повышение инициативы, ответственности, может быть эффективна только при наличии разработанной и эффективной системы мотивации персонала. В итоге это приведёт к повышению экономической эффективности использования трудовых ресурсов, а следовательно, производительность труда в хозяйстве повысится, что и является искомым результатом любого сельскохозяйственного предприятия.

Мы считаем, что увязка конечных результатов работы с установленными расценками, использование системы доплат и премий, повышение квалификации, а также создание комфортной социальной и психологической обстановки для работников – всё это основные направления мотивации труда работников сельского хозяйства.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Кундиус В. А., Подоляк Г. А. Проблемы мотивации труда работников сельского хозяйства // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2007. № 8 (34). С. 66–70.
2. Савченко Е. С. Резервы повышения производительности труда в сельском хозяйстве / АПК: экономика, управление. 2008. № 1. С. 11–13.
3. Сидорова Н. П. Внутренние факторы повышения эффективности сельскохозяйственного производства / Вестник Нижегородского государственного инженерно-экономического института. Серия экономические науки. Выпуск 5 (6). Княгинино: НГИЭИ, 2011. 168 с.
4. Ушачёв И. Г. Производительность и мотивация труда в сельском хозяйстве / Аграрный вестник Урала. 2008. № 2 (44). С. 13–16.
5. Югай А. М. Механизм мотивации труда в сельском хозяйстве. М.: ФГНУ «Росинформагротех». 2007. 80 с.

## THE PROBLEM OF MOTIVATION AND PRODUCTIVITY OF AGRICULTURAL WORKERS

**Keywords:** *agriculture, wages, motivation, remuneration, enterprise, productivity, employee, agriculture, promotion, labor, and economic growth.*

**Annotation.** *In the article the basic problems of labor motivation and productivity of the agro-industrial enterprises and agriculture in General. Discusses the basic concepts, their differences and methods of determination. Analysis of the core indicators at the particular enterprise. Made proposals for improving the productivity and motivation on the example of the concrete enterprise and outline the ways to solve the problems of motivation and the productivity of labour 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).

---