

## **ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ.**

**Литяйкин Сергей Викторович,**

*канд.экон.наук, доцент кафедры экономики и управления аграрным  
производством*

**Нуянзина Мария Михайловна,**

*студентка 4 курса экономического факультета,  
e-mail:nyamary@rambler.ru*

*Мордовский государственный университет им. Н.П.Огарева, г. Саранск*

*В статье рассмотрены особенности мотивации работников сельского хозяйства. Рассматривается необходимость мотивации в сельском хозяйстве, оценивается ее современное состояние. Рассмотрены проблемы мотивации и ее перспективы, даны предложения по улучшению мотивационного процесса.*

Ключевые слова: трудовая мотивация, стимулы, потребности, заработная плата.

Термин «мотивация» стал часто употребляться, особенно в последнее время. Чаще всего использование его связывают с деятельностью, особенно часто с трудовой деятельностью. Большое число как отечественных, так и зарубежных ученых посвятили свою деятельность изучению данного процесса. В самом общем смысле, мотивация – процесс побуждения человека к деятельности для достижения целей [1].

Более подробным является определение мотивации труда В. В. Адамчука. Формирование мотивации трудового поведения работников предполагает сочетание внутренних и внешних побудителей к направленности их действий. Потребности тогда становятся внутренним побудителем того или иного типа трудового поведения, когда они осознаются работниками в качестве интереса, т.е. отражают потребность как стремление удовлетворить ее посредством участия в трудовом процессе [2, 42].

Естественно, рассматривая экономические явления и процессы в АПК, нам необходимо рассмотреть именно мотивацию в отношении трудовой деятельности и именно в сфере сельскохозяйственного производства.

Трудовая мотивация – это процесс стимулирования отдельного исполнителя или группы людей к деятельности, направленный на достижение целей организации, к продуктивному выполнению принятых решений или намеченных работ [4].

Но для того, чтобы говорить об особенностях определенного вида мотивации, необходимо определиться с сущностью данного процесса.

На современном этапе, человеческие ресурсы – главный вид ресурсов, необходимый в любом производстве, а мотивация – основной инструмент эффективного управления производством. А так как на территории России существуют значительные демографические проблемы – а именно снижение рождаемости, увеличение смертности, низкий уровень продолжительности жизни (из-за недостаточного уровня расходов на здравоохранение и плохой экологической ситуации). Дальнейшие тенденции точно положительных результатов не обещают. Поэтому роль мотивации, а именно ее верное осмысление и рациональное использование в системе управления постоянно возрастают. И так как рациональное использование относится более к практическим действиям, то осмысление это именно то, что возможно произвести в данной статье.

В существующих рыночных условиях, чтобы быть в первых рядах, предприятию необходимо оперировать высокоэффективными ресурсами, причем оперировать умело.

Необходим поиск эффективных способов управления трудом, обеспечивающих активизацию человеческого фактора. Решающим причинным фактором результативности деятельности людей является их мотивация [4].

Для того чтобы рассмотреть особенности мотивации работников сельского хозяйства, необходимо рассмотреть сам процесс мотивации. Сам процесс основан на факторах, которые побуждают и усиливают действия: мотивы, потребности и стимулы. Более подробно они рассмотрены в таблице 1.

Т а б л и ц а 1

**Элементы мотивации**

| Фактор и его определение   | Сущность процесса и его составные части   |
|--|---|
| Мотив – то, что вызывает определенные действия человека. Активизирует его внутренние и внешние движущие силы.                        | 1) возникновение потребности<br>2) разработка стратегии и поиск путей удовлетворения потребностей<br>3) определение тактики деятельности и поэтапное осуществление действий<br>4) удовлетворение потребности и получение материального или духовного вознаграждения |
| Потребности – нужда в чем-то, необходимом для поддержания жизнедеятельности и развития организма, личности и социальной потребности. | Материальные (биологические) потребности<br>Духовные потребности<br>Социальные потребности  |
| Стимулы – побуждение к действию или причина поведения человека   | Принуждение<br>Материальное поощрение<br>Моральное поощрение<br>Самоутверждение   |

Если мотив – это то, что в основном зависит от самого человека, от его психофизиологических характеристик. То на него можно влиять извне, путем удовлетворения потребностей и через оперирование стимулами.

Начнем сначала. В чем же особенности мотивации работников сельского хозяйства? Материальные (биологические) потребности, которые необходимы

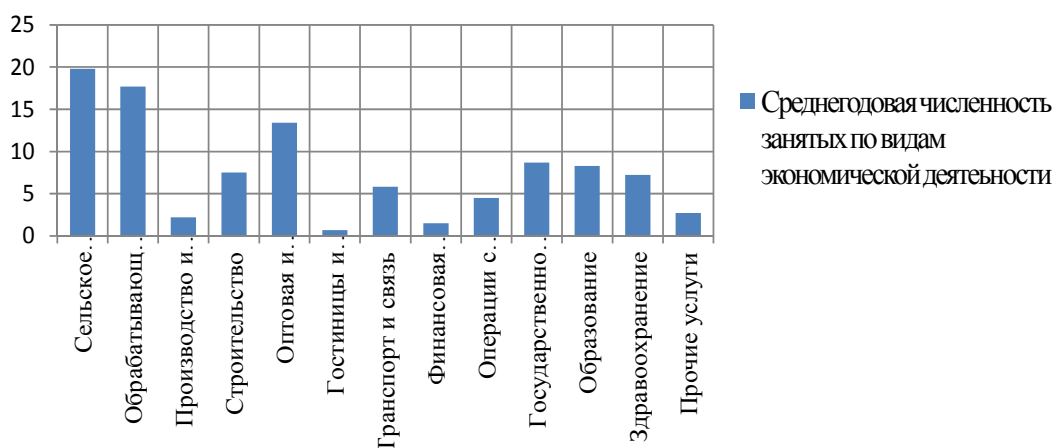
для поддержания жизнедеятельности – еда, вода, воздух, продолжение рода, жилище, одежда, транспорт и т.д. С воздухом и водой естественно проблем не может быть. В агропромышленном производстве иногда присутствует такой аспект, как выдача заработной платы в натуральном виде, снабжение своих работников продукцией производства по цене ниже цены продажи. Большинство сельскохозяйственных предприятий находится за чертой города, в сельской местности. И у большинства работников имеются свои личные подсобные хозяйства. Поэтому это материальное благо так же остается в зоне доступности.

Жилище, одежда, транспорт и другие потребности зависят в основном от материального положения человека, от уровня заработной платы самого человека или членов его семьи.

Продолжение рода зависит от огромного числа факторов как внешних, так и внутренних, но и уровень заработной платы имеет так же огромное влияние. Оно влияет прямо как деньги, и косвенно, например, через наличие жилищных условий.

По данным Росстата, заработные платы в сельском хозяйстве по России одни из самых маленьких [5].

Этот вопрос очень актуален для Мордовии, так как чуть меньше 20% населения занято в сельском хозяйстве, а именно 19,8%. И это самая большая доля среди всех видов экономической деятельности (Рисунок 1).



**Р и с у н о к 1 Среднегодовая численность занятых в Республике Мордовия по видам экономической деятельности за 2011 год (в процентах) [6]**

В Республике ситуация с заработными платами обстоит лучше. В 2010 году по уровню заработной платы – сельское хозяйство находилось на значительно худшем уровне, чем в 2011. Средний уровень заработной платы в сельском хозяйстве по статистическим данным по Республике Мордовия в 2011 го-

ду по сравнению с 2010 годом возрос на 17% и составил 10281,80 руб. (Таблица 2).

Т а б л и ц а 2

**Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности в Республике Мордовия, (в рублях) [6]**

| Вид экономической деятельности   | Годы    |         |         |
|--|---------|---------|---------|
|  | 2009    | 2010    | 2011    |
| сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство   | 8445,5  | 8769,2  | 10281,8 |
| рыболовство, рыбоводство   | 6356,3  | 8137,3  | 8071,5  |
| добыча полезных ископаемых   | 9788,1  | 12456,1 | 14893,4 |
| обрабатывающие производства  | 10075,2 | 11214,0 | 12625,1 |
| производство и распределение электроэнергии, газа и воды                             | 15101,2 | 15956,4 | 18074,5 |
| строительство  | 11096,4 | 12312,5 | 14310,3 |
| оптовая и розничная торговля, ремонт техники   | 8605,9  | 9467,9  | 10256,8 |
| гостиницы и рестораны  | 7013,0  | 8859,7  | 8602,7  |
| транспорт и связь  | 13358,7 | 15353,0 | 16757,2 |
| финансовая деятельность  | 19816,8 | 23272,8 | 25250,9 |
| операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг                      | 11433,2 | 12605,7 | 13572,1 |
| государственное управление, обеспечение военной безопасности, социальное страхование | 18047,4 | 18841,6 | 20226,9 |
| образование  | 7950,8  | 8163,6  | 9496,7  |
| здравоохранение и предоставление социальных услуг                                    | 8271,1  | 8681,3  | 9989,4  |
| предоставление прочих услуг  | 8300,0  | 8791,7  | 10086,8 |
| Всего  | 10937,2 | 11883,1 | 13305,1 |

Поэтому можно надеяться, что и в дальнейшем тенденции к увеличению заработных плат сохранятся. Однако колоссальной проблемой и одновременно демотивирующим фактором было и остается наличие нелегальной «серой» и «черной» зарплат.

Существует так же поддержка государства в области строительства (приобретения) жилья и предоставления его по договору найма семьям молодых специалистов (в виде субсидий на софинансирование расходных обязательств муниципальных образований).

В современных условиях, для эффективной деятельности, предприятию необходимы работники высокого уровня подготовленности, особенно молодые специалисты. И эта поддержка по снабжению жилья крайне актуальна.

Но помимо материальных потребностей, у работника имеются так же духовные и социальные.

Духовные потребности необходимы для самоактуализации и самовыражения личности. Человек постоянно должен развиваться, иначе он начинает деградировать. И это входит в задачи профессионального менеджера.

Социальные потребности реализуются в обществе (в общении, в привязанностях, заботе и внимании).

И вот в этом заключается проблема, потому что социальные и духовные потребности очень сложно реализовать в сельской местности. Для многих, особенно для трудоспособных людей, это стало причиной переезда из сельской местности в город. Неразвитая инфраструктура, нехватка и недостаточность уровня качества медицинского обслуживания, системы дошкольного и школьного образования.

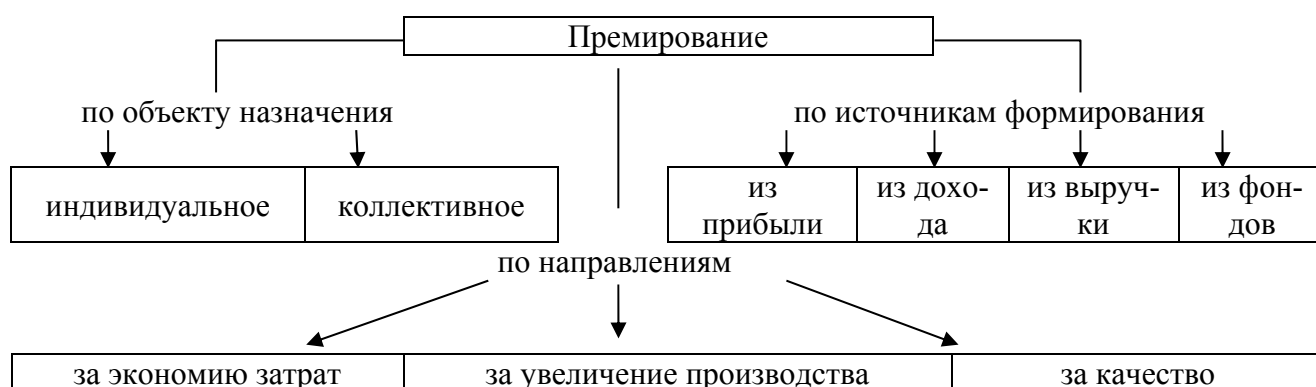
У большинства представителей молодого поколения сложился стереотип, что в сельской местности абсолютно отсутствуют блага цивилизации. И тем более сложно переубедить вернуться тех, кто уже переехал в город.

Система мотивации действует через определенные стимулы: принуждение, материальное поощрение, моральное поощрение, самоутверждение.

Естественно, современный менеджмент отошел от инструментов физического принуждения. Ведь необходимо направлять управленческое влияние рационально. Давление на сотрудника может заставить его работать быстрее и делать больше, но при этом практически никогда не способствует повышению результативности труда [3].

В применении сохранились лишь методы административного принуждения: замечание, перевод на другую работу, выговор, увольнение и т.д. Материальное поощрение в большей части своей исполняется за счет заработной платы, премий и т.д.

Премирование труда – дополнительная форма вознаграждения персонала, которая выплачивается работнику, как правило, из прибыли в случае достижения плановых конечных результатов предприятием в целом или конкретным подразделением [2, 269]. Существует несколько форм премирования, некоторые представлены на рисунке 2.



Р и с у н о к 2 **Формы премирования работников**

Коллективное премирование используется при коллективной форме организации труда, а индивидуальное, когда можно рассчитать оценку вклада каждого работника.

В растениеводстве часто присутствует коллективное премирование, в животноводстве же наоборот – преимущественно индивидуальное. Исходя из источников формирования – премирование в АПК осуществляется чаще всего из фонда заработной платы или из фонда премирования, если такой создан на предприятии.

За экономию затрат премируют в основном в растениеводстве. За экономию таких затрат, как семенной материал, корма, электроэнергия, сырье, строительные материалы и т.д. (исключения составляют горючие, смазочные материалы и заработная плата). Естественно учитывается экономия при сохранении или даже увеличении объемов производства.

За увеличение производства чаще премируют в животноводстве. А за качество в большей степени премируют при заготовлении кормов и в промышленных производствах при уменьшении или ликвидации единиц брака.

За экономию затрат и за качество премируют работников, занятых в обслуживающих и вспомогательных производствах. Часто возникает проблема с тем, что предприятие имеет узкое направление специализации и руководство считает, что премирование заслуживают лишь работники основного вида экономической деятельности, так как их деятельность отражается в более значимых суммах дохода. Но успех предприятия зависит от рабочего коллектива в целом, поэтому такие разделения в премировании не допустимы.

Так как цикл производства в сельском хозяйстве составляет год, иногда более года. И этот год к тому же не совпадает с календарным, то существуют значительные сложности в премировании. Проходит большое количество времени прежде чем работника премируют и он зачастую уже не связывает премию с какими-либо определенными заслугами, принимает как что-то должное. Премия может потерять свою первоначальную цель – мотивирование.

Так же в целях стимулирования работников, на предприятиях вводятся надбавки за получение квалификации, разряда. А в целях сохранения особо квалифицированных и опытных работников вводятся надбавки за стаж работы.

Моральное поощрение – это тот стимул, который используется не полностью. Благодарности, грамоты, правительственные награды встречаются, хотя и крайне редко. Но существуют так же другие проявления – признание значимости работника руководством, мотивационная беседа.

Часто встречаются случаи «выгорания» специалиста на рабочем месте. Американский ученый Герберт Фрейденбергер ввел этот термин и определил это состояние как угасание мотивации снижение активности. По его мнению, в группе риска находятся те, кто много работает, не получая при этом эмоциональной разрядки – положительных отзывов коллег и руководителя [3].

Как раз в этом случае, возможно применение мотивационных бесед руководства с работниками или привлечение для тех же целей специалистов из области психологии. Но редко, даже зная о необходимости этих мер, проводится их реализация. Причинами являются экономия затрат или недалёковидность представителей администрации.

Очень негативно на мотивацию может повлиять несправедливость продвижений какого либо работника по службе. Ведь какой бы не был коллектив по своим размерам – чувство справедливости у всех одинаково. И каждый работник знает, что, работая качественно, он заслуживает повышения по карьерной лестнице. Иначе работник не будет видеть смысла в приложении стараний.

Будет разумным введение на производстве расчета оценок трудового вклада, ведение мониторинга или рейтинга. Так же необходимо рассчитывать показатели качества трудовой жизни, на основе которых будут видны те аспекты трудовой деятельности, которые требуют изменений. Для достижения той же цели, возможно введение опроса работников о том, чем они недовольны и что бы хотели изменить. Работникам необходимо видеть, что работодатель «болеет за дело», и учитывает интересы своих работников.

Самоутверждение – это тот стимул, который необходим для людей склонных к творчеству и самореализации. И многие крупные предприятия, нацеленные на дальнейшее развитие, используют этот стимул. Курсы повышения квалификации, профессиональное обучение, мероприятия направленные на создание благоприятного климата в коллективе. Это то, что дает в последующем положительный эффект, влияя и на развитие личности работника и на повышение его мотивации. Это то, что заставляет работника в дальнейшем прилагать все усилия, дабы оправдать доверие.

Молодое поколение в России не относит сельскохозяйственный труд к престижным видам деятельности. И это огромная проблема, так как большинство молодых людей стремится в финансовую систему, юриспруденцию, шоу-бизнес. Сомнительно, если наберется хотя бы 1 % желающих работать в сельском хозяйстве.

А если подумать, откуда этому желанию взяться? СМИ и общественность не оценивает по достоинству труд сельскохозяйственных работников, а государство никак не пытается исправить сложившуюся ситуацию. С каждым годом работа в АПК становится менее и менее популярной. Скоро совсем некому будет работать в той сфере, которая обеспечивает продовольственную безопасность страны. Даже люди, наиболее подготовленные к обучению и дальнейшей трудовой деятельности в этой сфере, а именно выпускники сельских школ, после окончания обучения не стремятся возвращаться в сельскую местность, а зачастую пытаются найти более высокооплачиваемую работу не сельскохозяйственной специальности.

С другой стороны и само высшее образование в сфере сельского хозяйства не всегда достигает необходимого уровня. На данный момент, не все образовательные учреждения могут подготовить кадры, способные использовать и вводить инновационные направления, что затрудняет их дальнейшее трудоустройство. Ведь передовым предприятиям необходимы именно те молодые кадры, которые недостаток опыта могут перекрыть способностями к современному ведению дел. Приступая к обязанностям, молодым специалистам приходится переобучаться до уровня предприятия, иногда даже проходить опреде-

ленные курсы для работы на новом оборудовании. Образовательные программы в области сельскохозяйственного производства нуждаются во внедрении дополнительной практике на протяжении всего процесса обучения. Причем необходима практика на современных, модернизированных предприятиях, выпускающих конкурентоспособную продукцию.

Необходимо внедрение тесного сотрудничества ВУЗов, включающих в себя подготовку кадров для АПК, с передовыми агропромышленными предприятиями. Если у студентов будет возможность подкреплять теоретические знания в реальных современных производственных условиях, то и образовательный процесс значительно улучшится, и к окончанию обучения сформируются уже полноценные кадры, которым будет намного проще трудоустроиться.

Данные меры должны быть выгодными так же и самим предприятиям. Молодые специалисты не будут нуждаться в адаптации к производственным условиям и переобучении. Но для того, чтобы предприятия предоставляли свой производственный процесс как площадку для практики студентам, необходима разработка мероприятия, входящего в государственную программу развития сельского хозяйства, а возможно даже нормативная база.

Поэтому пока общественность не обратит внимание на проблему престижа труда в сельском хозяйстве среди молодежи, пока не будут разработаны и исполнены меры по усовершенствованию образования в области АПК, ни о каком прогрессе аграрного сектора не стоит даже думать. Соответственно продовольственная и экономическая безопасность России остается под угрозой.

Привлечение молодых специалистов на данном этапе происходит лишь с помощью программы «Начинающий фермер» и мероприятий по обеспечению доступным жильем молодых семей и молодых специалистов на селе, но данные мероприятия никак не влияют на качественную характеристику самих специалистов. Поэтому у самих предприятий возможно нет потребности в молодых специалистах, нуждающихся к тому же во вложении затрат на их переподготовку.

С развитием прогресса роль аграрного сектора только увеличивается. Именно сельское хозяйство относится к числу главных инструментов достижения экономической безопасности региона и страны в целом. Государство, как показывает современная рыночная экономика, должно регулировать АПК, оказывая косвенное влияние на производителей, потребителей и снижая воздействие угроз. В современных условиях, необходимо успешно использовать человеческие ресурсы. Использовать необходимо не эксплуатацией, а мотивацией к труду. Необходимо повышать престиж деятельности в сельском хозяйстве, корректировать аграрную и социальную политику, потому что мотивация это процесс комплексного влияния, который должен быть приоритетным, так как содержит в себе огромный потенциал.



### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие / А. П. Егоршин. – Н.Новгород: НИМБ, 2003. – 320 с.
2. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособие / А. П. Егоршин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М: ИНФРА-М, 2006. – 464 с. – (Высшее образование)
3. Ханова А. Элементы мотивационной беседы и их влияние на результативность руда в сельхозпроизводстве / А. Ханова // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. – 2012. - №1. – С.35-38.
4. Ханова А. Мотивация труда как важнейший фактор устойчивого развития агробизнеса / А. Ханова // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. – 2012. – №8. – С.25-29.
5. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – официальный сайт. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/>
6. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистике по Республике Мордовия [Электронный ресурс]. – официальный сайт. – Режим доступа: <http://mrd.gks.ru/default.aspx>

### SPECIFIC FEATURES OF PERSONNEL MOTIVATION IN AGRICULTURE: CHALLENGES AND PROSPECTS

**Lityaykin Sergey,**

*PhD, Associate Professor of Chair of Economics and Management of Agricultural  
Production*

**Nyanzina Maria,**

*4th year student, Department of Economics,  
e-mail: nyamary@rambler.ru  
Ogarev Mordovia State University, Saransk*

*Consider the need for incentives in agriculture. An assessment of its current sosto-  
toyanie. Problemy motivation and its prospects, given suggestions for improving the  
motivational process.*

Keywords: work motivation, incentives, requirements, salary.