

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В АГРАРНОМ СЕКТОРЕ ЭКОНОМИКИ

Черяпкина А. В.

*Студентка 4 курса экономического факультета,
специальности «Экономика и управление аграрным производством»
ГОУ ВПО «Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева»*

Бухаркин Г.В.

*Кандидат экономических наук
доцент кафедры экономики и управления аграрным производством
ГОУ ВПО «Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева»*

В данной работе проведен анализ зарубежных и российских теорий мотивации. Определен характер и направления совершенствования мотивации в аграрных предприятиях.

МОТИВАЦИЯ, ПОТРЕБНОСТИ, ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

Различные аспекты мотивации изучались человечеством с древних времен, однако её комплексное изучение началось в XX в. В настоящее время существует несколько различных теорий мотивации, которые условно можно разбить на две группы: зарубежные и российские.

Зарубежные теории мотивации, подразделяются на: первоначальные, содержательные, процессуальные.

Первоначальные теории мотивации («кнута и пряника», Х, Y, Z) складывались исходя из анализа исторического опыта поведения людей и применения простых стимулов побуждения. Содержательные теории мотивации (потребностей Маслоу; существования, связи и роста Альдерфера; приобретенных потребностей Мак-Клелланда; двух факторов Герцберга и др.) изучают потребности человека и предлагают их иерархическую классификацию, позволяющую делать выводы о механизме мотивации человека. Процессуальные теории мотивации (ожиданий Врума; справедливости Адамса; Портера–Лоулера) анализируют, как человек

соизмеряет потребности и распределяет усилия для достижения различных целей и каким образом он выбирает конкретный вид поведения.

Российские методики мотивации трудовой деятельности менее известны. Вместе с тем, можно выделить следующие: методика базовых потребностей НИИ труда Минтруда и социальной защиты РФ; методика определения мотивов отношения работников к труду Заславской; методика формирования нормативных мотивов труда МГУ им. М.В. Ломоносова; методика анализа побудительных мотивов к труду Кибанова; концепция мотивации управленческого труда в строительстве Резника.

В силу меньшей изученности рассмотрим российские методики более подробно.

Методика базовых потребностей НИИ труда Минтруда и социальной защиты РФ выявляет направленность рабочих на реализацию отдельных групп ценностей труда и работы, позволяет определить группы работников, по разному реагирующих на материальные, творческие, общегрупповые стимулы труда.

Выделяется четыре группы базовых потребностей, удовлетворение которых может осуществляться посредством трудовой деятельности:

1. Потребности, связанные с содержанием самого труда: интересная работа, самореализация, самостоятельность, квалификация.
2. Потребности, связанные с общественной полезностью работы: долг, польза, спрос.
3. Работа как источник средств к существованию: заработок, достаток, бытовые нужды.
4. Статусные потребности: общение, уважение, карьера.

В данной методике мотивация рассматривается как противоречивое единство трех компонентов: ценностей, требований к работе и возможности реализации этих требований, которые в свою очередь имеют собственную анкету. На основе анкеты можно определить общий тип ориентации специалиста. Для этого необходимо сгруппировать ценности в блоки,

подсчитать значимость доли трудовых ценностей по блокам, сравнить значимости и выявить преобладающие ценности, которые и будут характеризовать тип ориентации специалиста.

Изучение отношения к труду и его мотивов предполагает методика, разработанная Всероссийским центром исследования общественного мнения (ВЦИОМ), под руководством академика Т.И. Заславской. На её базе произведено не одно исследование мнения работающего населения. Выборка репрезентативна, она контролировалась по полу, возрасту, уровню образования, типу населенного пункта и региону проживания респондентов. Исследование проводилось по следующим направлениям:

1. Мотивы основной занятости. При изучении мотивации труда они воспользовались шкалой, применявшейся в некоторых международных исследованиях. Она состоит из четырех основных уровней:

– высшая ступень трудовой мотивации: предполагает, что работа для респондента важна и интересна, не зависимо от оплаты;

– работа признается делом важным, но не настолько чтобы заслонить другие стороны жизни;

– ступень характеризуется тем, что работа рассматривается специалистом почти исключительно как источник средств к существованию;

– низший уровень трудовой мотивации, при котором работа является неприятной обязанностью, и если бы была возможность, он вообще бы не работал.

2. Мотивы дополнительной занятости. В этом направлении исследования определяются респонденты, не нуждающиеся в дополнительном заработке.

3. Мотивы смены работы.

Исследования трудовой мотивации осуществляется путем социологических опросов значительного количества респондентов в различных strata общества и получения обобщенных мотивов, стимулов, потребностей.

Методика формирования нормативных мотивов труда Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова выделяет 7 групп мотивов труда:

- мотив преобразования – стремление к результату, к совершенствованию в своей профессии;
- мотив коммуникации – стремление помочь другому или не портить хороших отношений;
- прагматический мотив – стремление к удовлетворению различных потребностей или стремление не тратить лишнюю энергию;
- мотив кооперации – солидарность со всей организацией или только с отделом, службой, окружением;
- мотив конкуренции – стремление быть лучше других;
- мотив достижения – стремление преодолевать трудности;
- мотив инноваций – характеризует настроенность человека на новые идеи, проекты, достижения.

С помощью методики МГУ можно определить способность к перестраиванию своей деятельности, к совершенствованию в профессии как восприимчивости к нововведениям.

Методика анализа побудительных мотивов к труду Государственного университета управления под руководством А.Я. Кибанова содержит количественный подход к оценке мотивов на основе 3-х показателей:

1. Коэффициента эффективности трудовых затрат;
2. Коэффициента силы социального действия;
3. Коэффициента силы исполнительной деятельности.

В производственном коллективе в полной мере раскрывается творческий потенциал личности, особенно в производстве конечной продукции. Особенно это видно на работе производственных бригад, главной целью которых является выпуск качественной продукции, работ, услуг.

Каждая из российских методик по-своему индивидуальна. Изложенные теории позволяют сделать вывод о том, что отсутствует какое-либо

канонизированное учение, объясняющее, что лежит в основе мотивации человека и чем определяется мотивация. Каждый из описанных подходов имеет что-то особенное, отличительное, что дало ему возможность получить признание теоретиков и практиков и внести существенный вклад в разработку знаний о мотивации.

Основным мотивирующим фактором в развивающейся рыночной экономике с относительно невысоким уровнем жизни населения выступает оплата труда, поэтому рассмотрим данный аспект более подробно. Динамика среднемесячной оплаты труда в сельскохозяйственных предприятиях Республики Мордовия отражена в таблице 1.

Т а б л и ц а 1

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата организаций в сельском хозяйстве РМ, руб.

Год	Всего	Сельское хозяйство
2003	3251,6	1802,8
2004	4013,6	2373,6
2005	5060,7	2970,9
2006	6358,4	4101,5
2007	8103	5191,8
2007 к 2003, в %	249,2	288,0

Среднемесячная заработная плата с сельском хозяйстве республики составляет 5191,8 тыс. руб/чел., что на 35,9 % ниже соответствующего показателя по экономике в целом. Однако межотраслевое различие постепенно устраняется. Темп роста среднемесячной заработной платы за анализируемый период в сельском хозяйстве превышал соответствующий показатель по экономике в целом на 15,6%.

Обгоняющий рост оплаты труда в аграрном производстве приведет в перспективе к постепенной переориентации базовых потребностей работников на преимущественно социальные. Однако, в настоящее время, для этого требуется повысить эффективность сельского хозяйства и качество трудовой мотивации.

Можно выделить основные направления совершенствования систем материального стимулирования труда работников с.-х. производства: применение сдельно-прогрессивных систем оплаты труда, введение индивидуального и коллективного премирования и использование для стимулирования труда социальных выплат.

Оплата должна строиться на системах, обеспечивающих максимальную заинтересованность работников в результатах труда. Поэтому мы считаем целесообразным в растениеводстве применять оплату труда по прогрессивно возрастающим расценкам в зависимости от уровня выполнения рабочими сезонных норм выработки. Такая система выгодна как работникам, так и работодателям. Работник заинтересован в наращивании объема выполняемых работ, так как пропорционально последнему возрастает сумма заработной платы. При этом если он не выполнит по индивидуальным причинам сезонную норму, то работодатель не обязан платить ему заработную плату, которая станет «плавающей», ибо будет снижаться (увеличиваться) быстрее, чем его выработка.

В связи с тем, что производство продукции животноводства меньше подвержено сезонности, в основу разработанной системы оплаты труда в животноводстве может быть положен принцип ежемесячного стимулирования труда работников в зависимости от уровня выполнения ими нормы производства за каждый месяц.

Поскольку в рыночных условиях существенная роль в стимулировании труда отводится премированию, следует использовать индивидуальное и коллективное премирование, что стимулирует труд каждого работника и способствует росту корпоративного духа на предприятии. Для работников сельскохозяйственного производства мы предлагаем определять размер премии на основе установления ее процента к основному заработку за рост результативного показателя, определенного условиями премирования. Так, работникам растениеводства и животноводства, механизаторам и водителям при индивидуальном премировании целесообразно выплачивать 0,5% тарифной

ставки за каждый процент роста производительности труда по сравнению с предшествующим учетным периодом.

При индивидуальном премировании руководителей и специалистов в связи с невозможностью количественной оценки производительности их труда в качестве показателя премирования следует использовать средний рост производительности труда работников в целом по предприятию.

В сельскохозяйственных организациях в силу специфики их деятельности индивидуальное премирование следует проводить 2 раза в год. При этом первое премирование будет стимулировать труд работников по результатам весенне-летнего периода (посевной), а второе по результатам осенне-зимнего (уборки).

Использование наряду с индивидуальным коллективного премирования обусловлено необходимостью формирования заинтересованности работников в увеличении не только индивидуальных результатов труда, но и конечных результатов деятельности организации. Это позволяет сплотить работников в совместном стремлении к повышению эффективности производства. При коллективном премировании работники должны быть нацелены на рост финансовых результатов предприятия. Условием выплаты коллективной премии является выполнение работниками в полном объеме своих обязанностей и соблюдение трудовой дисциплины. Они должны знать, что при невыполнении данных условий не смогут рассчитывать на получение коллективной премии.

Размер коллективной премии мы предлагаем определять исходя из 0,3% за каждый процент роста финансового результата. При этом базой для этого будет являться размер чистой прибыли. Доля же каждого работника в сумме коллективной премии должна рассчитываться на основе доли его заработной платы в общем фонде оплаты труда либо на основе коэффициента трудового участия.