

конференции «Актуальные вопросы аграрной науки и образования», посвященной 65-летию Ульяновской ГСХА. – Ульяновск: ГСХА, 2008. С. 231 – 234.

9. Дозорова, Т.А. Конкурентные возможности сельского хозяйства как показатель оценки эффективности использования ресурсного потенциала / Т.А. Дозорова, С.Н. Сушкова, М.Р. Богапова // Пермский аграрный вестник. – 2015. – № 12. – С. 85 – 91.

**CRITERIA AND APPROACHES TO EVALUATING
THE FESTIVENESS FINANCIAL MANAGEMENT
OF THE ORGANIZATION**

Ogloblin A.A., Bermyakov D.S., Yashina M.L.

Keywords: *финансовый менеджмент, эффективность, функции, финансовое управление.*

The article discusses various approaches to assessing the financial management of the organization. The calculations on the example of agricultural organizations, allowing to estimate, how well is financial management, functions of financial management.

УДК: 331.101.3

**ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА
В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ**

*Перевезенцева Е.А., студентка 3 курса экономического факультета
Научный руководитель – Александрова Н.Р.,
к.э.н., старший преподаватель
ФГБОУ ВО Ульяновская ГСХА*

Ключевые слова: *мотивация труда, агробизнес, сельское хозяйство, агропромышленный комплекс.*

Рассмотрены особенности и основные проблемы мотивации труда в сельском хозяйстве.

Мотивация является одной из важнейших функций процесса управления, заключающаяся в обеспечении своевременного и качественного выполнения работниками порученных производственных

заданий. Механизм мотивации представляет собой комплекс мероприятий по управлению трудовым поведением работников.

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

А.Н. Захаров отмечает следующие особенности сельскохозяйственной мотивации труда:

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, грейдинг) трудно применимыми.

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 [1].

Механизм мотивации призван способствовать наиболее полной реализации внутреннего потенциала работников на производстве, повышению производительности труда, созданию заинтересованности в конкретных производственных результатах, более полному удовлетворению потребностей трудящихся. Главной целью мотивации является обеспечение слаженной групповой работы во всех структурных звеньях предприятия.

Мотивация труда – это одна из важнейших функций менеджмента в аграрном секторе экономики, побуждающая работников действовать в определенном направлении для достижения поставленных целей. Однако мотивация труда должна быть ориентирована не только на повышение производительности труда, но и на повышение качества труда, стимулирование творческой активности и инициативы и, в конечном счете, на закрепление работников на предприятии.

Для сельского хозяйства это особенно актуально, так как наблюдается текучесть кадров и слабая мотивация работников сельскохозяйственных предприятий. Основным стимулом выступает заработная плата. Однако ее размер в сельском хозяйстве существенно ниже уровня, обеспечивающего оптимальные условия и качество жизни работников.

Социальные условия труда работников сельского хозяйства также значительно ниже, чем среди работников городов и рабочих поселков. Так, водопроводом обеспечено только 34 % жилого сельского фонда; канализацией – 25 %; центральным отоплением – 25 %; горячим водоснабжением 14 %. Среднедушевые доходы селян не достигают величины прожиточного минимума, уровень бедности в сельской местно-

сти почти в 2 раза выше, чем в городах, это говорит о том, что сегодня бедность на селе приобрела широкомасштабный характер.

Современный уровень технической оснащенности сельскохозяйственного производства характеризуется негативными тенденциями, что, в свою очередь, оказывает отрицательное воздействие на состояние обеспеченности предприятий трудовыми ресурсами, изменяет качественный состав и структуру рабочей силы. Негативные тенденции наблюдаются и в формировании рынка труда и занятости на селе.

Значительная часть сельхозпредприятий неплатежеспособна, их материально-техническая база разрушается, сокращаются масштабы хозяйственной деятельности, уменьшается число занятых в производстве. Сохранение такой ситуации отрицательно складывается на престиже сельскохозяйственных профессий, приводя к «кадровому голоду». Снижение занятости на селе сопровождается резким падением уровня жизни основной массы населения. Для повышения уровня жизни сельчан должна проводиться активная политика повышения занятости на селе как главного фактора устойчивого развития сельских территорий.

Цели государственной политики устойчивого сельского развития на долгосрочный период должны состоять в следующем:

- в создании благоприятных социально-экономических условий для выполнения селом его производственных и социальных функций;
- в устойчивом росте сельской экономики, повышении эффективности вклада села в экономику страны и повышение уровня благосостояния сельских граждан;
- в повышении занятости на селе и повышении качества жизни сельского населения;
- в рационализации использования природных ресурсов;

По мнению А.В. Аленченковой, наиболее целесообразным направлением улучшения мотивации работников сельского хозяйства следует считать за счет следующих факторов: премирования; оказания социальной помощи; повышения заработной платы; повышение квалификации специалистов; проведение различных мероприятий по трудовым вопросам [2].

Библиографический список

1. Захаров, А.Н. Особенности и проблемы мотивации труда в сельском хозяйстве / А.Н. Захаров // Вестник НГИЭИ. – 2014. – № 1. – С. 27 – 37.

2. Аленченкова, А.В. Мотивация человеческого капитала в аграрном секторе / А.В. Аленченкова // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. – 2014. – № 29. – С. 161 – 165.

3. Смирнова, Е.А. Использование рабочей силы в сельскохозяйственных предприятиях Ульяновской области / Е.А. Смирнова, М.В. Постнова, С.В. Басенкова // Экономика и предпринимательство. – 2014. – № 6. – С. 383 – 387.

4. Постнова, М. В. Проблемы обеспеченности трудовыми ресурсами сельскохозяйственных организаций Ульяновской области/ М. В. Постнова, Е. А. Смирнова // Столыпинские чтения. Агробизнес в устойчивом развитии сельской местности. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Ульяновск: УГСХА, 2013. – С. 100 – 108.

5. Постнова, М.В. Меры государственной поддержки по закреплению молодых специалистов в сельской местности / М.В. Постнова, Н.В. Брыкина // Известия Самарской государственной сельскохозяйственной академии. – 2011. – № 2. – С. 56 – 60.

6. Брыкина, Н.В. Кадровое обеспечение экономики региона в условиях кризиса: монография / Н.В. Брыкина, М.В. Постнова. – Ульяновск: Ульяновская ГСХА им. П. А. Столыпина. – 2012. – 218 с.

7. Зайцева, Т.Ф. Методические основы качественной оценки труда на основе системы грейдинга / Т.Ф. Зайцева, Н.Р. Александрова // Вестник Ульяновской государственной сельскохозяйственной академии. – 2014. – № 4. – С. 186 – 194.

8. Зайцева, Т.Ф. К вопросу совершенствования качественной оценки труда руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций / Т.Ф. Зайцева, Н.Р. Александрова // Экономика и предпринимательство. – 2015. – № 10. – С. 717 – 720.

PROBLEMS OF MOTIVATION OF LABOR IN AGRICULTURE

Perevezentseva E.A., Aleksandrova N.R.

Key words: *labor motivation, agribusiness, agriculture, agro - industrial complex.*

Describes the features and basic problems of motivation of labour in agriculture.