

РОЛЬ ОХРАНЫ ТРУДА В ЗАКРЕПЛЕНИИ КАДРОВ НА СЕЛЕ

*Шарапова Л.В., студентка 1 курса экономического факультета
Научный руководитель – Лапшин Ю.А., к.т.н., доцент
ФГБОУ ВО Ульяновская ГСХА*

Ключевые слова: *охрана труда, агробизнес, мотивация, социальная ответственность*

Рассмотрены результаты исследования влияния охраны труда на мотивацию трудовой активности работников сельскохозяйственных организаций и предложены мероприятия по закреплению кадров в сфере агробизнеса.

В настоящее время в агропромышленном производстве ощущается дефицит как квалифицированных специалистов, так и работников массовых профессий, наблюдается высокая текучесть кадров. Приобретаемую современную высокопроизводительную технику в отдельных предприятиях некому эксплуатировать. Труд работника сельского хозяйства очень тяжелый и требует большого напряжения духовных и физических сил. Поэтому для раскрытия возможности эффективного приложения этих сил требуется эффективная мотивация труда.

Жизнедеятельность каждого человека обусловлена определенными потребностями и возникающими на их основе мотивами. Потребности являются важным источником активности человека. Мотивацией считается внутреннее побуждение человека к определенной деятельности, исходящее из его желаний, интересов. В связи с этим эффективное управление трудовым коллективом организации предполагает, прежде всего, определение основных мотивационных и демотивационных факторов трудовой активности каждого работника. Механизм мотивации должен строиться с учетом специфики работников организации, включающих в себя потребности, интересы и ценностные ориентации персонала.

Целью нашего исследования явилось изучение значимости влияния на мотивацию труда работников сельскохозяйственных предприятий такого фактора, как обеспечение здоровых и безопасных условий труда. Улучшение условий труда и внедрение мероприятий по обеспечению его безопасности приводят к сокращению производственно обусловленной заболеваемости, производственного травматизма, росту

производительности труда, обеспечивая тем самым существенный экономический эффект.

Исследования проводились в сельскохозяйственных предприятиях Ульяновской области в соответствии с разработанной методикой, изложенной в работах. Как показывают исследования, основными стимулирующими факторами респонденты указывают: низкий уровень заработной платы – 93,5%; неудовлетворительные условия и тяжесть труда – 87,1% (таблица 1).

Таблица 1 – Виды внутренней мотивации персонала

Виды мотивации	% выбора
Обеспечение безопасных и здоровых условий труда	87,1
Стабильность заработной платы	69,6
Поддержание социально значимой заработной платы	93,5
Дополнительное медицинское и социальное страхование	8,7
Развитие человеческих ресурсов через программы подготовки и повышения квалификации	4,3

Из таблицы 1 следует, что важным элементом состояния трудовой мотивации является удовлетворенность работников условиями и безопасностью труда. Результаты проведенных исследований удовлетворенности условиями и безопасностью труда работников сельскохозяйственных организаций всех форм собственности Ульяновской области, графическая интерпретация которых представлена на рисунке, показывают, что только 23,1% работников полностью удовлетворены условиями и безопасностью труда, 51,9 % частично удовлетворены и 25,0% совсем не удовлетворены.

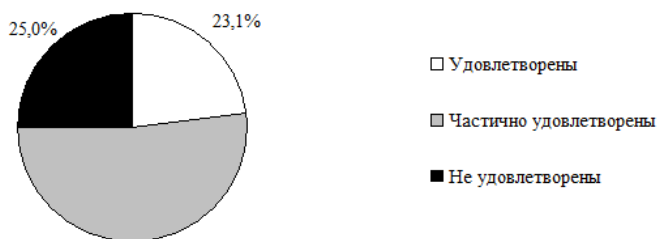


Рис. 1 – Показатели удовлетворенности условиями труда работников сельскохозяйственных организаций Ульяновской области

Основной задачей анкетирования является определение основных мотивов, побуждающих сельскохозяйственных работников к активно-

му труду. Опрашиваемым предлагалось выбрать и оценить из предложенных мотивов три наиболее значимых.

Для характеристики мотивационного потенциала сначала проанализируем уровень удовлетворенности работников трудом. Такой анализ проведен с помощью опроса об оценке удовлетворенности работников трудовой деятельностью. Содержание вопросов и результаты проведенного опроса представлены в таблице 2

Таблица 2 – Оценка удовлетворенности работников условиями труда

№ п/п	Содержание вопроса	Значение, %		
		Удовлетворяют	Частично удовлетво-	Не удовлетво-
1.	Объем работы	23,1	59,6	17,3
2.	Напряженность работы	17,3	55,8	26,9
3.	Организация работы	42,3	36,5	21,2
4.	Содержание работы	38,5	44,2	17,3
5.	Санитарно-гигиенические условия	23,1	28,8	48,1
6.	Режим труда и отдыха	34,6	38,5	26,9
7.	Условия труда в целом	23,1	51,9	25,0

Из опроса выяснилось, что такие пункты как объем и напряженность работы, условия труда в целом (составляет больше 50% опрошенных) частично удовлетворяют работников данного предприятия. Исследования показали, что такие факторы, как объем и напряженность работы, санитарно-гигиенические условия труда в целом (составляет больше 50% опрошенных) лишь частично удовлетворяют работников.

Важным демотивационным фактором является работа на устаревшей технике и оборудовании (тракторы, комбайны, животноводческое оборудование). При этом затраты на улучшение условий и охрану труда, на осуществление мероприятий по снижению травматизма и профзаболеваемости, кроме социального эффекта обеспечивает работодателю еще и определенный экономический результат.

Таким образом, важнейшую роль в мотивации к труду, в закреплении квалифицированных кадров в сельском хозяйстве играет обеспечение достойных и безопасных условий работы персонала. Поэтому одним из главных приоритетов организаций агробизнеса является их участие в создании современных рабочих мест, обеспечение достойных условий и безопасности труда.

Библиографический список

1. Жирнов А.В. Роль охраны труда в обеспечении мотивации работника / А.В. Жирнов, Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин // Экономика и социум. – 2014. – № 3-1. – С. 647 – 650.
2. Зотов, Б.И. Практикум по безопасности жизнедеятельности / Б.И. Зотов, Ю.А. Лапшин, К.В. Шленкин. – Ульяновск: ГСХА, 2006. – 215 с.
3. Лапшин, Ю.А. Стимулирование работников сельскохозяйственных организаций (на примере Ульяновской области) / Ю.А. Лапшин, Г.В. Лапшина, Е.Ю. Лапшина // Международный технико-экономический журнал. – 2013. – № 3. – С. 49 – 52.
4. Лапшина, Г.В. Социальные программы как элемент развития сельских территорий / Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин, А.В. Жирнов // Международная научно-практическая конференция «Организационно-экономический механизм инновационного развития сельского хозяйства в исследованиях молодых ученых». – М. – 2014. – С. 146 – 149.
5. Лапшина, Г.В. О направлениях государственной поддержки малых форм хозяйствования на селе / Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин // Вестник Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Московский государственный агроинженерный университет им. В.П. Горячкина». – 2012. – № 1 (52). – С. 111 – 112.
6. Лапшина, Г.В. Корпоративная социальная ответственность как фактор эффективной деятельности организации на селе / Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин // Материалы V Международной научно-практической конференции «Аграрная наука и образование на современном этапе развития: опыт, проблемы и пути их решения». – Ульяновск: УГСХА им. П.А. Столыпина, 2013. – С. 58 – 61.
7. Шленкин, К.В. Программы охраны труда и социальная ответственность менеджмента / К.В. Шленкин, Ю.А. Лапшин, А.В. Жирнов // Экономика и социум. – 2014. – № 3-3. – С. 596 – 599.

THE ROLE OF SAFETY IN THE RETENTION OF PERSONNEL IN RURAL AREAS

Sharapova, L.V., Lapshin Yu.A.

Keywords: *labor protection, agribusiness, motivation, social responsibility*

The results of research of influence of labour protection on the motivation of labor activity of workers of agricultural organizations and measures for the retention of personnel in the field of agribusiness.