
МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В СПК «40 ЛЕТ ОКТЯБРЯ»

*Е.С. Зотова, студентка 4 курса экономического факультета
Научный руководитель – к.э.н., доцент Г.В.Лапшина
Ульяновская ГСХА*

В современном менеджменте все большее значение приобретают мотивационные аспекты. Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Основная цель процесса мотивации – это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия.

Особенностью управления персоналом при переходе к рынку является возрастающая роль личности работника. Соответственно и меняется соотношение стимулов и потребностей, на которые может опереться система стимулирования. Для мотивации сотрудников компании сегодня используют как финансовые, так и нефинансовые методы вознаграждения.

Эволюция применения различных методов мотивации показала как положительные, так и отрицательные аспекты их применения, и это естественный процесс, так как в теории и практике управления нет идеальной модели стимулирования, которая отвечала бы разнообразным требованиям. Существующие модели мотивации весьма различны по своей направленности и эффективности.

В России существует множество проблем, связанных с мотивационной политикой: проблема взаимоотношений с руководством, неудовлетворенность размером заработной платы, условиями быта и труда в целом на предприятии. Главным препятствием на пути решения этих вопросов является нежелание управленческого персонала задумываться об условиях жизни и труда людей, непосредственно создающих прибыль. В рыночных условиях следует уделять особое внимание нематериальному стимулированию, создавая гибкую систему льгот для работника.

Актуальность проблем мотивации не оспаривается ни наукой, ни практикой, так как от четкой разработки эффективной системы мотивации зависит не только повышение социальной и творческой активности конкретного работника (менеджера, рабочего), но и конечные результаты деятельности предприятий различных организационно-правовых форм собственности, производственной и непроизводственной сфер деятельности.

Соотношение различных мотивов, влияющих на поведение людей, образует мотивационную структуру человека. У каждого она индивидуальна и связана с рядом факторов (полом, возрастом, личным ценностями и др.)

Достойные цели, перспективные планы, правильные решения будут малоэффективными без обеспечения мотивации – заинтересованности исполнителей в их реализации. Поскольку суть менеджмента – достижение результата посредством других людей, необходимо, чтобы другие люди захотели делать то, что от них требуется.

Принято считать, что удовлетворённость человека своими действиями,

состоянием и окружением и неудовлетворённость этим – два полиса, между которыми находится человек. В зависимости от того, как осуществляется мотивирование человека, его настроение может переходить из одного состояния в другое. Наряду с материальным поощрением персонала должно присутствовать и моральное стимулирование.

В статье поднимается проблема мотивации и стимулирования сельскохозяйственного труда в СПК «40 лет Октября».

Для того, чтобы выявить какие факторы положительно влияют на мотивацию персонала данного предприятия был проведён опрос в ходе которого было выявлено, что наибольшим мотиватором является заработная плата, так как на сегодняшний день её уровень в хозяйстве не высок.

Таблица 1 – Среднегодовая зарплата одного работника СПК «40 лет Октября».

Категории работников	Средняя заработная плата, тыс. руб.			Отношение к средней заработной плате по хозяйству			Рост
	2007г.	2008г.	2009г.	2007г.	2008г.	2009г.	
Работники, занятые в сельскохозяйственном производстве - всего в том числе: рабочие постоянные	61,2	98,3	107,6	1,21	1,17	1,21	0
трактористы - машинисты	31,8	31,8	40,5	0,63	0,38	0,46	-0,2
Служащие	33,3	55,8	49,5	0,66	0,66	0,56	-0,1
из них руководители	47,0	126,0	135,0	0,93	1,5	1,52	0,59
специалисты	23	112,7	91	0,46	1,34	1,02	0,56
Всего по организации	50,5	84,0	89,0	100	100	100	-

Как видно из данной таблицы уровень заработной платы в данном хозяйстве в течении трёх лет значительно изменился в большую сторону. Она стабильно растёт с каждым годом. Наибольший уровень заработной платы наблюдался в данном хозяйстве в 2009 году. Средний показатель по организации составил 89 тыс. руб. по сравнению с 2007 годом – 50,5 тыс. руб. Зарплата рабочих увеличилась в 1,76 раз, трактористов – машинистов – 1,27 раз, служащих – 1,5 раза, руководителя – 2,9 раза, специалистов – 3,9 раз.

По структуре заработной платы можно увидеть незначительное умень-

шение зарплаты трактористов – машинистов на 0,2 и служащих – 0,1.

Чтобы понять коков уровень заработной платы в данном хозяйстве, необходимо провести сравнительный анализ. Для проведения сравнительного анализа мы привели данные по заработной плате за три года в РФ, Ульяновской области и Чердаклинском районе (таблица 2).

Таблица 2–Динамика среднемесячной заработной платы 1 работника.

Показатели	2007 г.	2008 г.	2009 г.	Рост
Средняя зарплата по всем отраслям, руб.				
РФ	14406	17847	23827	9421
Ульяновская область	8412,7	10632	10976	2563,3
Средняя зарплата в сельском хозяйстве, руб.				
РФ	5608,9	7966,6	9179,2	3570,3
Ульяновская область	4434	6652	7902	3468
Чердаклинский район	3028,6	5473	7628	4599,1
СПК «40 лет Октября»	50,5	84	89	38,5
Средний прожиточный минимум, руб.				
РФ	4144	4970,5	5571,5	1427,5
Ульяновская область	3588,5	4335,3	4725,3	1136,8

Проводя сравнительный анализ по данным этой таблицы можно отметить, что мы наблюдаем сильную дифференциацию заработной платы. Зарплата в сельском хозяйстве Ульяновской области за три года увеличилась в 1,78 раз или 3468 руб. В Чердаклинском районе зарплата увеличилась в 2,5 раза или на 4599,1 руб. В РФ зарплата увеличилась всего на 3570,3 руб. В исследуемом хозяйстве она увеличилась в 1,76 раз. Проводя анализ между заработной платой в СПК «40 лет Октября» и сельским хозяйством Чердаклинского района и Ульяновской области можно отметить, что отличия незначительные.

Что же касается уровня прожиточного минимума, то здесь произошли незначительные увеличения за 2007 – 2008 гг., всего на 1427,5 руб. по РФ и 1136,8 руб. по Ульяновской области. Положительным является тот факт, что зарплата исследуемого предприятия выше прожиточного минимума по нашей области.

Но несмотря на более высокую зарплату работников СПК по сравнению с прожиточным минимумом необходимо отметить, что данный уровень зарплаты не является достаточным для нормального существования работников. Такой уровень зарплаты не может являться мотивационным фактором. Поэтому при выявлении мотивационных факторов работники поставили на первое место именно заработную плату.

Также в ходе опроса работников кооператива были выявлены демотивационные факторы, которыми стали низкая зарплата, плохие условия труда.

Необходимо проанализировать показатели оценки результатов социального развития СПК «40 лет Октября» и выявить существующие проблемы на предприятии.

Здоровье работников, уровень их знаний и культуры, опыта, способности, уровень профессионализма отражаются на результатах труда и относятся к важным характеристикам социального развития предприятия, социальной активности трудового коллектива.

Чтобы показать состояние условий труда работников приведём некоторые показатели.

Итак, по приведённым выше показателям мы видим, что работники данного предприятия обеспечены жильём, но имеют необходимость в дополнительных местах в детском саду. Также на предприятии не обходится без профессиональных заболеваний и травм, которые хоть и в небольших количествах, но всё же присутствуют на предприятии. Высшее образование на предприятии имеют только главные специалисты.

Исходя из вышесказанного можно сделать вывод о том, что необходимо изыскать денежные средства для повышения квалификации большего числа сотрудников, принять меры по устройству детей в детский сад, которые ещё не определены туда, снизить риск получения профессиональных заболеваний работниками данного предприятия.

УДК 361.12

ИЗДЕРЖКИ ПРОИЗВОДСТВА ЗЕРНА

*А. С. Иванова, студентка 4 курса экономического факультета
Научный руководитель – к.э.н., доцент Е. Ю. Чупахина
Ульяновская ГСХА*

Тема издержек производства является актуальнейшей на современном этапе развития для всех предприятий, а особенно, для сельскохозяйственных.

В процессе материального производства затрачивается как живой, так и овеществлённый (прошлый) труд. Достичь получения большей прибыли от своей деятельности предприятие может или за счёт повышения цены реализуемой продукции, или за счёт снижения издержек производства.

Издержки производства представляют собой совокупные затраты живого и овеществлённого труда на производство конкретного вида продукции