

-
- 2) использовать более интенсивные технологии внесения удобрений;
 - 3) повышать урожайность за счёт выращивания районированных сортов, а также принятия мер по борьбе с сорняками, болезнями и вредителями;
 - 4) сокращать расходы, связанные с управлением, за счёт совершенствования структуры управления и ликвидации штатных излишеств;
 - 5) объединяясь с соседними хозяйствами, укрупнять производство, что позволит повысить степень специализации, проводить широкомасштабную химизацию угодий, механизацию и автоматизацию производства [1].
- Эти меры будут способствовать увеличению выпуска продукции, росту производительности труда и снижению себестоимости, а, следовательно, увеличению прибыли и росту экономической эффективности производства зерновых культур.

Библиографический список:

1. Алтухов А.И., Васютин А.С. Зерно России. – М., «ЭконДС - К», 2002.-432с.
2. Экономика сельскохозяйственного предприятия. Учебник. Под ред. И.А. Минакова. – М.: Колос, 2004.-528с.
3. www.agroperspectiva.com/ru/news/

СУЩНОСТЬ И СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

***А.А.Копейкина, студентка 4 курса экономического факультета УГСХА
Научный руководитель - ассистент Н.Р. Александрова***

Создание в аграрно-промышленном комплексе системы мотивации труда как совокупности мотивов трудового поведения в экономической деятельности людей требует учета объективно обусловленной специфики аграрного труда и сельского образа жизни, и относится к числу не только самых важных, но и самых сложных проблем. Главные рычаги мотивации - стимулы и мотивы. Если под стимулом подразумевается вознаграждение определенной формы (например, заработная плата), то мотив является внутренней побудительной силой (желание, влечение, и т.д.) [1].

Мотивация труда - это одна из важнейших функций менеджмента в агробизнесе. Мотивационный механизм в целом определяется системой интересов субъектов экономики, побуждающей каждого из них действовать в определенном направлении для достижения поставленных целей. Производство, основанное на частной собственности, образует наиболее осозаемый для хозяйствующего субъекта экономический интерес, реализация которого выступает мощным побудительным мотивом хозяйственного поведения собственника (индивидуального, ассоциативного, государственного или корпоративного). Если субъектом хозяйствования выступает само предприятие, где работники отчуждены от средств производства и продукта труда, то экономический интерес в нем приобретает разновидность общественного

- группового или коллективного, а экономический интерес работника резко суживается до проблемы цены рабочей силы [4].

В теории мотивации труда выделяют четыре самостоятельные группы методов формирования и регулирования этого процесса:

- целевая ориентация (провозглашение и разъяснение целей и идей);
- подкрепление положительных моментов трудового поведения людей целенаправленным стимулированием, а отрицательные факторы ослабить, ограничить и устранить посредством соответствующих санкций;

- улучшение содержательности труда, усиление его привлекательности, в частности, путем научной организации труда, механизации и автоматизации трудовых операций и т.д.;

- вовлечение работников в интересы предприятия, расширение экономических интересов работников путем их участия в прибылях и управлении [1].

Исходя из социально-психологической и организационно-экономической природы мотивации труда, выделяют следующие виды мотивов, соответственно, и стимулов труда: материальные и нематериальные. В рыночной экономике важнейшую роль играют, прежде всего, материальные стимулы к труду, хотя обязательным является учет и использование всех видов стимулов. В частности, важными являются уверенность работника в постоянной занятости, потребность в признании и уважении, его интерес к работе.

Основные формы мотивации (стимулирования) работников предприятия следующие:

- заработная плата с доплатами и премиями, доходы от участия в прибылях и в акционерном капитале предприятия;

- система внутрихозяйственных льгот (льготное питание, продажа сельскохозяйственной продукции по себестоимости, бесплатный транспорт и услуги по обработке приусадебного участка, предоставление беспроцентных ссуд и др.),

- прочие (нематериальные) льготы и привилегии - предоставление права на скользящий, гибкий график работы, отгулов, дополнительных отпусков и т. д.;

- мероприятия по улучшению условий труда, стимулированию квалификационного роста работников и др.;

- создание благоприятной психологической атмосферы, развитие доверия и взаимопонимания, моральное поощрение работников;

- продвижение работников по службе, планирование их карьеры, оплата повышения квалификации и т.д. [2].

Труд работника сельского хозяйства, в силу своей специфики и условий среды, очень тяжелый, и требует большого напряжения всех духовных и физических сил. Поэтому для полного раскрытия возможности эффективного приложения этих сил требуется весомая, устойчивая и постоянная мотивация труда – рациональное сочетание мотивов и стимулов материального, нравственного и психологического характера. Работник в процессе своего труда, особенно при завершении определенного цикла работ и получении конечных результатов в идее продукции и каких-то других плодов, должен чувствовать моральное творческое удовлетворение, испытывать глубокое удовлетворение от сознания значимости для себя и для общества полученных результатов. Безусловно, затраченный труд должен приносить материальный достаток, который был бы соизмерим с массой затраченных физических и духовных сил [3].

Библиографический список:

1. Голубева А.И. Мотивация сельскохозяйственного труда в условиях многоукладной экономики.- Москва: Дрофа.- 2003.-326 с.
2. Килин П. М. Рыночная мотивация аграрного труда// Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий.-№3.-2004.- с.22.
3. Маремуков А. Материальное стимулирование и социальные условия труда на селе// АПК: экономика, управление.-№9.-2008.-с.42.
4. Югай А.М. Организационно - экономический механизм мотивации труда: Сб. науч. трудов. – Москва: ВНИЭСХ.- 2005.- 379 с.

ВЛИЯНИЕ ИНТЕНСИВНОСТИ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВА ЗЕРНА НА ПРИМЕРЕ ОАО «ЗАГАРИНСКОЕ» БАРЫШСКОГО РАЙОНА

*А.А.Копейкина, студентка 4 курса экономического факультета УГСХА
Научный руководитель – ассистент Н.И. Ионова*

Зерновое производство Российской Федерации традиционно является основой всего продовольственного комплекса и наиболее крупной отраслью сельского хозяйства, от развития которой в значительной степени зависит обеспеченность населения продуктами питания, его жизненный уровень. По занимаемой площади пашни, размерам вовлеченных в него трудовых, материальных и финансовых ресурсов зерновое производство превосходит любую другую отрасль растениеводства [1].

В Ульяновской области производством зерна занимается большая часть сельскохозяйственных предприятий. Одним из них является ОАО «Загаринское», расположенное в южной части Барышского района. Административным и хозяйственным центром является село Загарино. До районного центра г. Барыша 40 км, областного города Ульяновска 195 км, ближайшей железнодорожной станции Барыш-40 км.

Землепользование хозяйства состоит из массива площадью 6071 га. Общая площадь 7849 га, из них 6071 га сельхозугодий, в том числе 4363 га пашни. Динамика размеров и структуры посевов зерновых культур представлены в таблице 1.

Таблица 1- Динамика посевных площадей зерновых культур и их структура

Показатели	2008 Год		2009 Год	
	га	% к итогу	га	% к итогу
Площадь посева зерновых всего	740	100	4071	100
в т.ч. озимые	350	47,3	3067	75,3
яровые	390	52,7	1004	24,7

Динамика посевных площадей зерновых культур показывает, что за анализируемый период площадь посева значительно увеличилась (в 5,5 раза). По большей части это обусловлено значительным увеличением площади посева озимых в 8,7 раза и площади посева яровых культур в 2,6 раза. В структуре посевов зерновых