

come, demographics, culture

Work is devoted to the evaluation of rural development. The authors have identified the main areas of socio-economic development of rural areas.

УДК 619:616-07

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА

***Карандаева О.А. студентка 4 курса
экономического факультета
Научный руководитель – Лапина Г.В.,
кандидат экономических наук, доцент
ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина»***

Ключевые слова: *мотивация, мотив, стимул, система мотивации труда, сельское хозяйство, персонал*

В данной статье речь идет о формировании системы мотивации труда. Она может быть создана в различных вариантах, но главное должна учитывать желания работников предприятия. Поэтому руководителю стоит грамотно подходить к формированию данной системы.

Тема мотивации труда является одной из важных тем для обсуждения, так как развитие организаций во многом зависит и от побуждений к активной деятельности всех работников.

Как сказал американский менеджер Ли Якока: «Если задача в том, чтобы предприятие двигалось вперед, главное – мотивировать сотрудников».

Мотивация представляет собой процесс побуждения человека к деятельности для достижения поставленных целей [1, с. 379]. Стимул и мотив выступают основными рычагами мотивации.

Стимул представляет собой побудительную силу, основой которого является соотношение между действием и вознаграж-

дением за это действие.

Мотив есть побуждение к активной деятельности личности, социальной группы, которая связана со стремлением удовлетворить их определенные потребности [2, с. 315].

Мотив определяет, что надо делать и как, чтобы удовлетворить потребности людей. Он поддается осознанию, поэтому человек может на него воздействовать, причем усиливая или приглушая его действие, а иногда и устраняя его из своих побуждающих сил.

Система мотивации труда представляет собой совокупность стимулирующих воздействий и управление внутренней мотивацией персонала.

В настоящее время формирование системы мотивации труда является одной из важных и сложных задач в сфере управления персоналом, в особенности в агропромышленном комплексе. Это обусловлено специфическими признаками аграрного труда и сельского образа жизни. Мотивация труда выступает одной из важнейших функций управления в аграрной сфере.

Кроме того в агропромышленном комплексе региона и РФ в целом сложилась не совсем благоприятная ситуация для эффективного ведения производства вследствие того, что в АПК работают в основном люди пенсионного и предпенсионного возраста. Повышение эффективности работы организации невозможно при высоком уровне текучести кадров, что имеет место в системе АПК. Текучесть кадров является также следствием низкой мотивации работников к труду на предприятиях сельского хозяйства [3, с. 77].

Агропромышленные предприятия имеют отличия от предприятий других отраслей народного хозяйства по следующим признакам:

- 1) сельскохозяйственная продукция обладают нестабильной ценой.
- 2) Инвесторы практически не вкладывают свои средства в сельское хозяйство.
- 3) Условия жизни в сельской местности отличаются от городских условий, что приводит к увеличению оттока населения из села в город, особенно молодежи.
- 4) Природные и климатические условия, качество обрабаты-

ваемых земель оказывают влияние на эффективность труда работников.

5) Сельскохозяйственному производству присуща сезонность.

6) Работники сельского хозяйства напрямую работают с живыми организмами [4, с. 6].

В сельской местности проживает 37,1 млн. чел. или 26 % от общего числа жителей нашей страны. В последнее время большое количество молодого населения уезжает из сел в города. Это объясняется низкой и несвоевременной оплатой труда работников сельского хозяйства. Хотя в 2013 г. по сравнению с 2011 г. по данным органов статистики среднемесячная заработная плата работников сельского хозяйства увеличилась на 3761,7 руб. или на 28 % и составила 16852,8 руб.

Доплаты и надбавки являются составной частью системы оплаты труда и носят стимулирующий и компенсационный характер. Например, можно установить такие стимулирующие выплаты как, надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, за стаж работы, за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, за экономию расходования ресурсов и ряд других стимулирующих выплат.

Система внутрихозяйственных льгот включает в себя льготное питание, предоставление беспроцентных ссуд, бесплатного транспорта.

В качестве нематериальных льгот можно рассмотреть предоставление прав на скользящий график работы, дополнительных отпусков и другие льготы.

В целях стимулирования повышения квалификации работников, занятых в сельском хозяйстве, устанавливают классы квалификации, звания мастера [5, с. 78].

Сегодня многие руководители предприятий считают, что не следует уделять большого внимания моральному поощрению за труд, а лучше всего обратить внимание на материальное поощрение. И здесь они могут ошибаться, потому что у человека есть и эмоциональные потребности, которые также должны быть удовлетворены. Получив такого рода поощрение, работник стремится трудиться еще лучше и эффективнее. К моральному

поощрению за труд можно отнести: объявление благодарности, награждение почетной грамотой, представление к званию, государственным наградам, опубликование статей о достижениях работника в местных средствах массовой информации, признание заслуг на проводимых собраниях. При формировании морального поощрения работников лучше выбирать те, которые имеют наибольшее значение для него.

Сформировать систему мотивации на предприятии можно в различных вариантах. И по содержанию они могут быть разные. Если руководитель стремится к тому, чтобы разработанная система побудила работников к активной деятельности, ему следует грамотно отнестись к этому процессу. Одним из способов формирования хорошей системы мотивации труда служит проведение анкетирования на своем предприятии, так как все-таки необходимо учитывать мнения и желания персонала.

Библиографический список:

1. Егоршин, А.П. Управление персоналом: рекомендовано Мин. образования РФ в качестве учебника для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом» и «Менеджмент организации» / А.П. Егоршин. – Нижний Новгород: НИМБ, 2007. – 1100 с.

2. Федорова, Н.В. Управление персоналом организации: учебник / Н. В. Федорова, О. Ю. Минченкова. – М.: КНОРУС, 2011. – 536 с.

3. Лапшина, Г.В. Социальные факторы повышения эффективности работы организации / Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин // Вестник Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Московский государственный агроинженерный университет им. В.П. Горячкина». – 2011. – № 6 (51). – С. 77 – 79.

4. Порошин, К.В. Проблемы мотивации труда в сельском хозяйстве / К.В. Порошин // Молодой ученый. – 2012. – № 2. – С. 4 – 8.

5. Лапшина, Г.В. Социальный пакет как элемент мотивации персонала / Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин, А.В. Жирнов // Международный технико-экономический журнал. – 2014. – № 2. – С.

76 – 79.

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

THE FORMATION OF THE MOTIVATION SYSTEM

Karandaeva O. A., Lapshina G.V.

Key words: *motivation, motive, incentive, the system of motivation, agriculture, staff*

In this article we are talking about the formation of the motivation system. It can be created in different ways, but the main thing should take into account the desires of the employees. Therefore, the Director is careful approach to the formation of this system.

УДК 631.1.017:005.71-022.51.003.13:338.246.027.2

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА К(Ф)Х КАК ОСНОВНОЙ ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ АГРАРНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ

*Кравченко Т.С., кандидат экономических наук, доцент
ФГБОУ ВПО Орловский государственный
аграрный университет*

Ключевые слова: *крестьянские (фермерские) хозяйства, государственная программа, кооперирование, конкурентоспособность.*

В статье представлены результаты государственной про-