

А.С. Шаплыко, 3 курс

Научный руководитель – Г.В. Колосов, старший преподаватель

Полесский государственный университет

Отношение человека к труду во многом зависит от того, как организовано стимулирование на предприятии. Как известно, стимулирование труда – это сложный и трудоёмкий процесс, который заключается в установлении соответствия между качеством работы и степенью удовлетворения материальных и других социальных потребностей персонала [1, с.167].

Положение сельскохозяйственных предприятий в экономике страны неблагоприятно, поскольку в данной отрасли наблюдается уход грамотных и инициативных специалистов, невелик уровень развития, инвестиции малы, социальное развитие села находится почти без внимания. Для улучшения положения в сельскохозяйственных организациях должна быть разработана эффективная система стимулирования труда (материальная и моральная), применительно к конкретным условиям хозяйствования, производственным и обслуживающим подразделениям и отдельным работникам. В основу разработки такой системы должен быть положен организационно-экономический механизм, основные составляющие которого должны быть общими для предприятий, независимо от их организационно-правовых форм.

Сельскохозяйственная специфика мотивации проявляется во многих отличительных чертах.

Сезонность использования рабочей силы 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.

Результаты сельскохозяйственного производства, которые напрямую зависят от погодно-климатических и природно-экономических условий, а это приводит в некоторых регионах к риску неполучения планируемого уровня дохода в дальнейшем. Мотивационная роль работодателя в данном случае снижается, поскольку материальное вознаграждение является основой его воздействия на персонал.

Труд работников сельского хозяйства используется не только в общественном производстве, но и в личном подсобном хозяйстве. В данном случае влияние работодателя на персонал ограничено, так как они в некоторой степени самообеспечены.

Наибольшая часть работ сельскохозяйственного персонала выполняется на открытом воздухе под воздействием различных погодно-климатических условий. Вследствие этого наблюдается утечка кадров из села в город. Это вызывает необходимость использования мотивационных инструментов (например, предоставление жилья), которые требуют наличия дополнительных денежных средств на предприятии.

Серьезной проблемой на селе остается низкая заработная плата и рост безработицы. Сезонная безработица в сельском хозяйстве объясняется тем, что максимальный спрос на трудовые ресурсы приходится на наиболее напряженные периоды сельскохозяйственного производства (весенний сев, заготовка кормов, уборка урожая). В зимний период временных работ практически нет, поэтому ситуация на рынке труда становится напряженной.

Большое значение имеет уровень культурного обеспечения у сельских жителей. Например, количество сельских школ сокращаются в связи с их закрытием из-за малой комплектности, наблюдается сокращение библиотек, сельских клубов. Так же можно сказать, что в сёлах нет культурно-оздоровительных и спортивных учреждений. Кроме того, сокращается сеть предприятий торговли, общественного питания и бытового обслуживания. Жители села вынуждены тратить много времени и средств на поездки в город для решения собственных бытовых трудностей. Большое значение имеет отсутствие достаточного количества мест работы в сельской местности.

Таким образом, все вышеизложенные проблемы социальной сферы села позволяют сделать вывод о том, что всё это не способствует мотивации сельских жителей к сельскохозяйственному тру-

ду. А также это свидетельствует о необходимости социальной системы компенсаций, которая должна включать такие мотивы труда, как возможность получения жилья, возможность пользования учреждениями здравоохранения, образования и культуры, возможность обеспечить будущее своих детей.

Вышеуказанные проблемы констатируют тот факт, что необходимо совершенствовать организацию стимулирования труда сельских работников, чтобы повысить мотивацию их трудовой деятельности.

На мой взгляд, наиболее важными являются такие мотивы, как уверенность работника в постоянной занятости, потребность в признании и уважении. Важным мотивом занятости трудовых ресурсов села является потребность в жилье, которая выступает в качестве одного из самых главных побудительных средств для удержания трудовых ресурсов в селе. Кроме того, необходимо создать и благоприятные условия развития сельскохозяйственного производства, чтобы заинтересовать сельских жителей и обеспечить их конкурентоспособными рабочими местами.

К наиболее распространенным методам материального стимулирования труда в сельском хозяйстве относятся премии, доплаты, надбавки и т. д., обычно они выплачиваются работникам в случае повышения производительности труда, качественного выполнения работ и сокращения производственных потерь.

Многие руководители считают, что именно экономические мотивы являются для работника наиболее значимыми и весомыми.

Проведение корпоративных мероприятий является одним из видов нематериальной мотивации. Данный вид мотивации способствует формированию коллектива как единой команды и повышению авторитета организации в целом. Организация проведения корпоративных мероприятий способствует неформальному общению сотрудников, сплочению коллектива.

Оснащенность рабочего места является еще одним из способов мотивации.

За рабочим местом среднестатистический сотрудник организации проводит восемь часов пять дней в неделю. От оборудования рабочего места во многом зависит производительность труда [3].

Производительность труда зависит от оснащения рабочего места необходимым для работы современным оборудованием, средствами связи, расходными материалами, канцелярскими принадлежностями и многим другим. Распространены ситуации, в том числе в государственных организациях, когда в качестве поощрения за достижения в трудовой деятельности начальник обещает сотруднику новый компьютер, принтер и т.д.

Также к данной группе нематериального стимулирования труда можно отнести предоставление сотруднику личного автомобиля, отдельного кабинета для работы или его ремонт, привлечение в помощь сотруднику секретаря или помощника.

Целесообразно широко использовать гибкую организацию занятости: сокращение продолжительности рабочей недели, увеличение оплачиваемого отпуска, тем более, что в соответствии с условиями труда работникам ряда профессий (механизаторы, доярки и др.) могут быть предоставлены льготы; использование неполной, временной занятости; работа по вызову. Предлагаемые меры помогут сохранить кадровый состав на предприятиях, избежать массового высвобождения, предоставит сельским жителям возможность оптимально сочетать занятость в общественном производстве с работой в личном подсобном хозяйстве. Более полной занятости может способствовать создание на базе хозяйств или путем кооперации сельских жителей мини-заводов, цехов по переработке сельскохозяйственной продукции, где высвобождаемые и временно нанятые работники хозяйств смогут найти себе работу и использовать излишки сельхозпродукции личных подсобных хозяйств.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что мотивация трудовых ресурсов является сложным и важным процессом. Мотивация персонала позволяет привлечь новых работников высокой квалификации, минимизировать текучесть кадров и стабилизировать трудовой коллектив, развить у персонала стремление к повышению профессиональных знаний и навыков.

Список использованных источников

1. Бляхман, Л.С. Экономика фирмы: учеб. пособие / Л.С. Бляхман. – СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 2000. – 279 с.
2. Трудовые ресурсы села: формирование и использование: метод. пособие / П.В. Лещиловский [и др.]; под общ. ред. П.В. Лещиловского. – Мн.: БГЭУ, 2001. – 43 с.
3. Способы мотивации и стимулирования труда работников [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://chausy.gov.by/2013-01-16-08-44-45/item/611-motivation>. – Дата доступа: 30.03.2018.