

МОТИВАЦИЯ РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В СИСТЕМЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

Введение

Отношение человека к труду при любой форме собственности было и остается одной из важнейших психологических проблем. Изучение развития экономических отношений свидетельствует о том, что результаты любого производства, в том числе и сельскохозяйственного, во многом определяются степенью заинтересованности каждого участника трудового процесса [1].

Мотивацию труда следует рассматривать как важнейший и многогранный процесс воздействия на интересы человека. Современные научные модели мотиваций исходят в большей мере из того, что действия индивидуума определяются системой потребностей. Проведенные нами исследования свидетельствуют о том, что при выборе форм и методов мотивации прежде всего необходимо учитывать мотивы людей, которые побуждают их к тому или другому действию. Соотношение различных мотивов, влияющих на поведение людей, образует мотивационную структуру работника. У каждого человека она индивидуальна и обуславливается множеством факторов: уровнем благосостояния, социальным статусом, квалификацией, должностью, ценностями, психологическими особенностями и т.д. Эффективность мотивации должна оцениваться по конечным результатам деятельности предприятия, а также по характеристикам, определяющим отношение работников к труду (усилие, старание, настойчивость, внимательность, добросовестность, контактность) [2, 3].

Степень и последовательность реализации потребностей (физиологических, в безопасности, социальных и т.д.) определяются в значительной мере уровнем развития общества и его экономики, благосостоянием самого человека. Для того чтобы иметь возможности для более полного удовлетворения большинства потребностей, необходимы высокие экономические показатели как в обществе в

целом, так и в работе конкретного предприятия, а это, в конечном счете, определяется результативностью и качеством труда работников.

Эффективность работы предприятия во многом зависит от структуры экономических отношений, которую оно формирует. Организация эффективной работы осуществляется на основе иерархической структуры управления, в которой от управляющей системы, т.е. руководителей и специалистов, передается информация к управляемым – исполнителям и руководителям более низкого уровня управления. Информация о достигнутых результатах передается по каналам обратной связи. В зависимости от соотношения между ожидаемыми и фактическими результатами устанавливаются меры поощрения или взыскания. В процессе движения информации по каналам прямой связи необходимо правильно формулировать стимулирующие моменты.

Стимулированием можно назвать целенаправленное применение по отношению к человеку стимулов воздействия на его усилия, старания, настойчивость, добросовестность, целеустремленность в деле решения задач, стоящих перед организацией и включение соответствующих мотивов.

Последствия стимулирования могут быть различными и по-разному воздействовать на поведение исполнителя. Положительные стимулы увеличивают вероятность желательного поведения, отрицательные – уменьшают, нейтральные – ведут к медленному затуханию такого поведения. При стимулировании необходимо помнить, что на одни и те же стимулы разные люди реагируют неодинаково и с различной степенью интенсивности. Один и тот же результат может быть получен как за счет вознаграждения, так и за счет наказания. Стремясь избежать наказания при невыполнении заданий и обязанностей или стремясь получить поощрение, человек сохраняет стабильность поведения или изменяет его в требуемую сторону.

Методика исследований

При исследовании мотивации труда в сельском хозяйстве нами был использован метод опроса для получения количественных данных. Опрос – это сбор первичной информации в форме ответов на прямые вопросы. Опрос основан на использовании структурированных вопросов закрытого типа, на которые отвечали респонденты. Все респонденты давали ответы на одни и те же вопросы. Информация при проведении опроса нами была получена путем самостоятельного заполнения респондентами анкет.

При формировании выборки мы исходили из того, что нам необходима информация от работников, проживающих в сельской местности и работающих в сельскохозяйственных предприятиях. Было принято решение – изучить мнение по данному вопросу лиц, работающих в коллективных предприятиях, наемных работников в фермерских (крестьянских) хозяйствах, а также их руководителей. Также мы исходили из того, что предпочтительнее использовать вероятностные методы. Одним из вероятностных методов является простой случайный отбор, который и был нами использован.

Результаты исследований

Для оценки состояния удовлетворенности работников сельскохозяйственных предприятий Курганской области существующими системами стимулирования нами был проведен социологический опрос более 300 респондентов. Ниже приведены некоторые результаты исследования.

На вопрос «Намерены ли Вы в ближайшее время сменить место работы?» 72% респондентов ответили отрицательно, 15% – возможно, да, 6% – скорее всего, да и 7% сказали, что затрудняются ответить. 83% респондентов отвечают, что работа им нравится, но слишком мал уровень заработка.

Респонденты выделили следующие причины, по которым они могли бы сменить место работы:

- 1 – более высокая заработная плата на новом месте;
- 2 – более интересная работа по специальности;
- 3 – хорошие условия и организация труда на новом месте, более хорошие отношения в коллективе, желание открыть свое дело, опасение, что предприятие закрывается, сокращение штатов.

Кроме того, были названы такие причины, как лучшее социальное обеспечение, личные мотивы.

По-разному оценивают респонденты удовлетворенность выполняемой работой (табл.).

Человек, участвуя в производственной деятельности, способен полностью реализовать свои способности, знания, навыки и умения только тогда, когда он знает, что это будет оценено со стороны руководства и у него существуют возможности карьерного роста. Результаты социологического опроса показывают, что 51% респондентов считают, что возможностей карьерного роста в их организации нет, такой возможности нет и в других сельскохозяйственных организациях, 27% видят такие возможности, остальная часть респондентов затрудняется ответить. 52% опрошенных считают, что руководство не в полной мере использует их профессиональные возможности, 43% – в полной мере и 5% – их профессиональные возможности не используются. Положительным моментом при этом можно назвать то, что 85% респондентов стремятся повысить свою квалификацию, из них 58% хотят это сделать без отрыва от производства, 19% – с отрывом от производства и 23% рассчитывают на самообразование.

Наиболее важной причиной, которая препятствует полной реализации должностных обязанностей, опрошенные работники называют поступление поручений (разовых, постоянных) от руководства, которые не соответствуют должностным обязанностям. Следующая причина – субъективное (несправедливое) отношение начальника к подчиненному, создающее нервозность в работе. Также важной причиной, мешающей полной реализации своих способностей, называют отсутствие четкой постановки задач со стороны руководства. Отрицательным можно назвать тот момент, что в настоящее время сельскохозяйственные предприятия практически не используют методы морального поощрения. 73% респондентов ответили, что они не знают о моральных поощрениях на своем предприятии, но считают, что они нужны.

Изучив теории мотивации западных ученых, отечественных авторов и практический опыт, накопленный в нашей стране, мы предлагаем использовать модель диагностики, разработки и внедрения системы мотивации для сельскохозяйственного предприятия (рис.).

Ответы респондентов по поводу степени удовлетворенности выполняемой работой

Элементы, связанные с выполняемой работой	Да, вполне	Не совсем	Не удовлетворяет	Затрудняюсь ответить
Содержание работы	41	42	12	5
Морально-психологический климат	25	46	29	-
Перспективы служебной карьеры	38	17	25	20
Распределение прав и обязанностей	29	40	27	4
Уровень социальной защищенности	9	48	36	7
Уровень оплаты труда	-	21	76	3
Интерес к работе	52	37	8	3

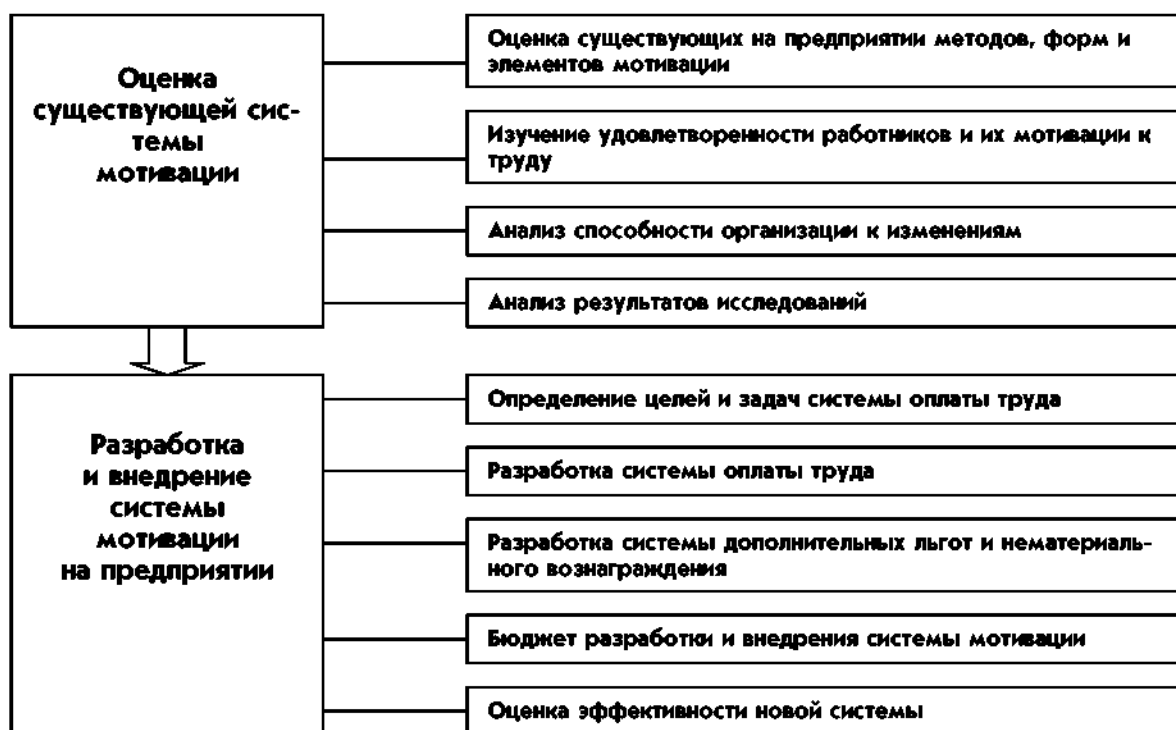


Рис. Модель диагностики, разработки и внедрения системы мотивации труда в сельскохозяйственном предприятии

Выводы

1. Проведенные нами исследования свидетельствуют, что в настоящее время с целью достижения высоких результатов деятельности сельскохозяйственных предприятий через систему мотивации руководство предприятия должно сформировать адаптированную к условиям конкретного хозяйства систему диагностики, разработки и внедрения мотивации труда.

2. При разработке программы мотивации работников сельскохозяйственных предприятий надо учитывать специфику и особенности конкретной ситуации, индивидуальность человека, его психику, культуру, религиозные, этические, этнические, демографические и иные аспекты. Самые идеальные и выверенные теории и концепции не могут автоматически рас-

пространяться, без соответствующих поправок и корректировок, на все без исключения ситуации и явления.

Библиографический список

1. Абрамов А.Д. Организация трудового процесса в сельскохозяйственном производстве / А.Д. Абрамов. М.: Колос, 1999. 356 с.
2. Ковальчук О.С. Стимулирование труда в сельском хозяйстве как показатель экономических отношений / О.С. Ковальчук, И.М. Мохнов // Экономика сельского хозяйства. 2001. № 4. С. 25-27.
3. Васильев Ю.А. Экономика сельского хозяйства / Ю.А. Васильев, И.П. Березин, Т.Н. Огорелова. М.: Изд-во АСТ, 2004. 506 с.

