

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

Ключевые слова: мотивация, научно-технический прогресс, управление, экономическая эффективность, оплата труда.

Введение

В настоящее время со стороны государства осуществляется значительная поддержка сельского хозяйства, направленная на повышение темпов модернизации материально-технической базы сельского хозяйства. Эффективность использования консолидированных средств государственной поддержки, собственных средств организаций и привлечённых инвестиций во многом зависит от степени заинтересованности работников, занятых в сельскохозяйственных организациях, в конечных результатах модернизации производства. Если цели руководства сельскохозяйственной организации и её работников отличаются, то и финансовый результат внедрения в производство современного оборудования и техники будет значительно ниже плановых показателей.

Сегодня мотивации персонала к поиску возможных путей минимизации затрат и ускоренной модернизации производства со стороны руководства сельскохозяйственных организаций уделяется не достаточно внимания, что негативно сказывается на эффективности использования инвестиций.

Объект и методы

Объектом исследования является процесс мотивации работников сельского хозяйства к повышению эффективности производственной деятельности за счёт её технико-технологической модернизации.

При проведении исследований применялись следующие методы: экономико-статистический, монографический, сравнительный анализ, абстрактно-логический.

Результаты и их обсуждение

Исследования показали, что сегодня для мотивации работников сельскохозяйственных организаций используется мо-

ральное и материальное стимулирование. Первое, как правило, сводится к публикации в районных газетах информации о достижениях сельскохозяйственной организации и вкладе отдельных работников в полученный результат, также используются доски почёта и грамоты. В качестве материального стимулирования используются различные премии и доплаты, которые начисляются исходя из установленного оклада работников.

Реализация проектов по модернизации технологий производства осуществляется под руководством ведущих специалистов и руководителя организации. В большинстве сельскохозяйственных организаций данная деятельность не прописывается в должностных обязанностях специалистов и выполняется параллельно с текущей деятельностью.

От начала разработки проекта и до окончания его реализации ведущие специалисты не знают, какой размер вознаграждения они получат за выполненную работу. Следствием этого является низкий уровень заинтересованности работников в конечных результатах и соблюдении сроков реализации проектов. Если учесть сезонный характер сельского хозяйства, то незначительные отклонения в сроках выполнения технологических операций (особенно в отрасли растениеводства) приводят к существенным потерям количества и качества продукции.

Ещё одним недостатком материального стимулирования является то, что сегодня труд в сельском хозяйстве является одним из низкооплачиваемых. Исследования, проведённые Центром социальной политики и мониторинга сельского развития ВНИИЭСХ, позволили определить, что из обследованных ими 5,5 тыс. сельских домашних хозяйств доля малоимущих сельчан в 2009 г. составляла 40,4%. В зависимости от места основной работы доля населения, проживающего за чертой бедности, колеблется от 38,6% по занятым в сельскохозяйственных организациях до

25,4% по работающим в крестьянских (фермерских) хозяйствах.

С 1994 г. сельское хозяйство РФ – самая низкодоходная отрасль экономики. Её отставание по заработной плате от среднероссийского уровня до 2006 г. возросло. В последние четыре года наметилась тенденция опережающего роста оплаты сельскохозяйственного труда, тем не менее в 2009 г. она составляла только 51,6% среднероссийского уровня, в I полугодии 2010 г. – 48,6% (соответственно, 9782 и 20145 руб. в месяц). Сегодня при доле сельского населения 27% в сельской местности концентрируется 42% всех российских бедных [1].

Сельское хозяйство остаётся отраслью, в которой наиболее велик сегмент кадрового потенциала, находящийся вне правового поля в области регулирования нижней границы оплаты труда. По данным за апрель 2009 г., работников с заработной платой ниже МРОТ насчитывалось 12%, за апрель 2010 г. – 9%. Получают заработную плату ниже прожиточного минимума трудоспособного населения 25-27% работающих отрасли.

В настоящее время в сельском хозяйстве присутствуют такие манипуляции, как простои, сокращение рабочего времени по инициативе администрации, отправка работников в отпуск без сохранения содержания [1].

Существующий уровень оплаты труда не позволяет в полной мере задействовать фактор материальной заинтересованности работников в конечных результатах производственной деятельности сельскохозяйственной организации, так как большинство премий и надбавок рассчитывается исходя из установленных для каждой группы работников должностных окладов.

Низкий уровень оплаты приводит к ежегодной утечке кадров из сельского хозяйства в более доходные отрасли. Как правило, это молодые и перспективные специалисты. Проведённые исследования И.В. Курцевым свидетельствуют о том, что в настоящее время средний возраст механизаторов составляет 58 лет, доярок

– 55 лет [2]. Общая численность работников сельского хозяйства в Новосибирской области за последние 8 лет сокращается в 2 раза (рис.). При этом численность населения проживающего в сельской местности остаётся практически неизменной и колеблется от 645,2 до 669,2 тыс. чел.

Ускорение темпов освоения научно-технических достижений в сельском хозяйстве и проведение активной технико-технологической модернизации возможны только при наличии грамотной кадровой политики в сельскохозяйственных организациях, которая бы сочеталась с действенными методами материального стимулирования. По данному вопросу Ф. Энгельс писал: «...Недостаточно одних только механических и химических, вспомогательных средств. Нужно также соответственно развить и способности людей, приводящих в движение эти средства» [3]. Следовательно, научно-технический прогресс в сельском хозяйстве возможен лишь при наличии высококвалифицированных кадров.

Привлечение и повышение квалификации работников и специалистов необходимо проводить исходя из стратегических планов развития организации, которые должны составляться на 5-15 лет, что связано с длительностью освоения новшеств и их адаптации к производственно-экономическим условиям организации.

Цели и способы их достижения, указанные в стратегическом плане, должны быть основой для составления краткосрочных и текущих планов в организации, что позволит более оперативно реагировать на изменения во внешней и внутренней среде хозяйствования.

В структуру стратегического плана должны обязательно включаться следующие пункты:

1. Анализ рынка и прогноз его развития.
2. План по освоению передовых технологий и техники, который должен включать в себя бизнес-планы по реализации каждого направления.

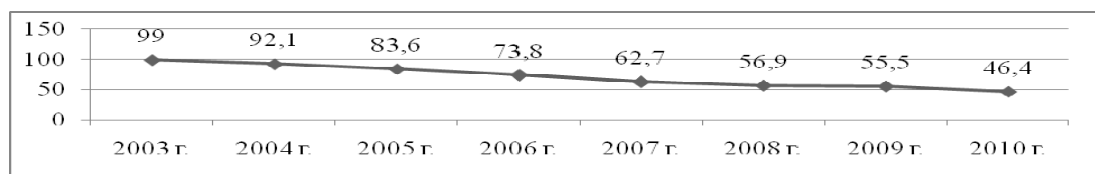


Рис. Работники, занятые в сельскохозяйственном производстве Новосибирской области, тыс. чел.

3. План по перспективной профессиональной переподготовке и повышению квалификации работников.

4. План мероприятий по повышению эффективности уже действующих технологий производства.

Составление первого пункта должно осуществляться на основе данных, полученных при анализе рынка как собственными специалистами, так и сторонними консультантами. Здесь должны быть рассмотрены основные варианты развития рынка сельскохозяйственной продукции на ближайшие 5 лет.

Второй пункт предусматривает создание в организации базы возможных вариантов развития при непрерывном внедрении достижений НТП. Для этого нужно провести комплексный анализ рынка современной техники и технологий производства с целью отбора наиболее оптимальных вариантов освоения исходя из природно-климатических, социальных, экономических и других факторов, оказывающих воздействие на сельскохозяйственную организацию.

Разработку третьего пункта следует осуществлять исходя из планируемых изменений в производственной деятельности организации, описанных в двух предыдущих пунктах. Это связано с тем, что современная техника и оборудование требуют от работников новых знаний и умений, которые невозможно получить экспериментальным способом в организации. К основным направлениям повышения квалификации работников, исходя из требований внедряемых новшеств, можно отнести:

- краткосрочное выездное обучение на различных семинарах, курсах и конференциях в образовательных учреждениях;
- получение высшего образования;
- прохождение профессиональной переподготовки;
- привлечение специалистов в организацию с целью повышения квалификации работников без отвлечения от производства и т.д.

При составлении четвертого пункта необходимо изложить плановые мероприятия по повышению эффективности уже действующего производства на основе ресурсосбережения, повышения качества и производительности труда. Здесь следует подробно расписать основные цели этих мероприятий и на что должен быть направлен полученный от их реализации эффект.

Отсутствие в большинстве сельскохозяйственных организаций достаточно квалифицированных специалистов для составления стратегического плана обуславливает необходимость привлечения сторонних специалистов. Это может осуществляться на основе заключения договоров с научно-исследовательскими институтами и университетами.

В данном случае их основными задачами являются помощь в составлении стратегического плана, предоставление информации о рынке сельскохозяйственной продукции, достижениях научно-технического прогресса, перспективной динамики на нём, а также активное участие в проработке возможных вариантов развития организации. Ведущим специалистам отводится основная часть работы, так как только они имеют объективное представление о состоянии дел в организации и именно им придётся решать на основе предоставленной информации, за счёт каких изменений в технологии производства будет достигаться повышение эффективности производственной деятельности.

Повышение материальной заинтересованности работников, участвующих в реализации проектов по модернизации производства, должно достигаться не только за счёт выплаты премий за качественное и своевременное выполнение технологических операций, но и дополнительного премирования работников за получение продукции после завершения производственного цикла. Немаловажное значение здесь имеет премирование работников за экономию ресурсов организации (рабочее время, ГСМ и т.д.).

Выводы

1. В настоящее время существующая мотивация работников сельского хозяйства не способствует освоению научно-технического прогресса. Доля малоимущих сельчан в 2009 г. составляла 40,4%. Оплата труда в сельском хозяйстве составляет только 48,6% от среднестатистического уровня по РФ.

2. Основой освоения новшеств в сельскохозяйственных организациях должны стать стратегические планы, составленные на 10-15 лет. В таких планах даются анализ рынка и прогноз его развития, план по освоению передовых технологий, план по повышению квалификации работников и план мероприятий по повышению эффек-

тивности как действующих, так и перспективных технологий.

3. Повышение материальной заинтересованности работников, участвующих в реализации мероприятий по освоению НТП, должно осуществляться как за счёт премий, так и за счёт дополнительного дохода, полученного от освоения научно-технических мероприятий и планов модернизации.

Библиографический список

1. Бондаренко Л. Бедность и социально-психологический климат в российской

деревне // АПК: экономика, управление. – 2010. – № 11. – С. 49-52.

2. Курцев И.В. Научно-технический прогресс в сельском хозяйстве Сибири (в прошлом – на рубеже веков – в будущем). РАСХН. Сиб. отд-ние СибНИИЭСХ. – Новосибирск, 2001. – 284 с.

3. Стадник А.Т., Кириллов С.Л., Григорьев Н.В. и др. Повышение конкурентоспособности сельскохозяйственных предприятий; под общ. ред. А.Т. Стадника. – Новосибирск: Агро-Сибирь, 2006. – 143 с.



УДК 334.021:346.26

О.А. Гражданкина,
В.А. Гражданкин,
Л.И. Киркеева

РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА «ПРОБЛЕМЫ МАЛОГО БИЗНЕСА В АЛТАЙСКОМ КРАЕ»

Ключевые слова: малые предприятия, мировой финансовый кризис, проблемы развития, высокие тарифы, инфраструктура бизнеса, налоговые платежи.

Введение

Малые предприятия в России на протяжении всего своего жизненного цикла сталкиваются с большим количеством проблем. Основная проблема, которая характерна всем малым предприятиям, в т.ч. и за рубежом, – это недостаточная ресурсная база, которая относится ко всем ресурсам: начиная от материально-технических, информационных, заканчивая финансовыми. В большей степени это связано с тем, что создание нового сектора национальной экономики происходило практически с нуля. Население России было не готово к зарождающемуся новому классу собственников, к рыночным методам хозяйствования и кризисам. В то время исследователи отмечали, что при переходе к рыночной экономике у России возникло множество проблем, которые надо было как можно быстрее решать [1].

Обобщая результаты социологических опросов, проведенных на рубеже XX и XXI веков с целью выявления основных проблем частного бизнеса в России, выделяется следующее: налоги; законода-

тельство; инфляция; экономическая ситуация в целом; поставки, дефицит; трудности получения и высокая ставка за кредит; неплатежеспособность партнеров, клиентов; несовершенство банковской системы; политическая ситуация; бюрократия; недостаток производственных площадей, офисов; действия/бездействие правительства, властей; коррупция, взятки; недостаток материальной базы; финансовая политика государства; действия Центрального банка России; сбыт, поиск клиентов, потребителей; высокие цены на сырье и материалы; монополия государства, госпредприятий; трудности с арендой; разрыв экономических связей; недостаток информации; недостаток культуры, опыта; необязательность партнеров; проблемы собственности; кадровые проблемы; недостаток собственных средств; невыгодность производства; громоздкая отчетность; рэкет; невыгодность инвестиций; конкуренция; несовершенство рынка; недоверие западных партнеров; отрицательное отношение к предпринимателям. Исследователи отмечали, что перечисленные проблемы, с которыми сталкиваются отечественные предприниматели, свидетельствуют о том, что пока не сформированы условия, необходимые для развития предпринимательства [2].