

УДК 331.1

***МОТИВАЦИЯ ТРУДА КАК ОДНА ИЗ ФУНКЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ  
ПЕРСОНАЛОМ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ***

***Утяганова Р.А.***

*магистр, 2 курс,*

*Казанский государственный аграрный университет,*

*Казань, Россия*

***Ситдикова Л.Ф.***

*Научный руководитель, доцент*

*Казанский государственный аграрный университет,*

*Казань, Россия.*

**Аннотация**

В статье рассматриваются проблемы, которые возникают в сельскохозяйственных организациях в процессе производственной деятельности. В связи с этим возникают вопросы и по части материального стимулирования работников, занятых в сельскохозяйственном производстве. В то же время функционирование предприятий в рыночных условиях обуславливают тот факт, что оплата труда работников находится в прямой зависимости от того, насколько успешно работает сельскохозяйственная организация. Также в статье предложены возможные варианты решения проблемы мотивации труда работников сельского хозяйства.

**Ключевые слова:** Мотивация труда, сельское хозяйство, управление персоналом, сельскохозяйственная организация, оплата труда.

***LABOR MOTIVATION AS ONE OF THE FUNCTIONS OF PERSONNEL  
MANAGEMENT IN AGRICULTURE***

***Utyaganova R.A.***

*2nd year master,*

*Kazan State Agrarian University,*

*Kazan, Russia*

***Sitdikova L. F.***

*Supervisor, associate Professor*

*Kazan State Agrarian University,*

*Kazan, Russia*

### **Annotation**

The article discusses the problems that arise in agricultural organizations in the process of production activities. In this regard, questions arise regarding material incentives for workers employed in agricultural production. At the same time, the functioning of enterprises in market conditions is determined by the fact that the remuneration of workers is directly dependent on how successfully the agricultural organization works. Also, the article suggests possible solutions to the problem of labor motivation for agricultural workers.

**Key words:** Labor motivation, agriculture, personnel management, agricultural organization, labor remuneration.

В научной литературе можно найти очень много рекомендаций, которые направлены на улучшение оплаты труда работников сельскохозяйственного производства. Все они затрагивают разнообразные ее аспекты. К примеру, на практике можно использовать тарифные сетки или же мотивировать персонал и руководителей в улучшении результатов производственной деятельности, применение тарификации работников и т.п. Однако сегодняшняя тенденция

складывается таким образом, что большинство специалистов управленческого аппарата в сельскохозяйственных предприятиях не видят потребности в стимулировании работников к трудовой деятельности [1, 6].

Как видно из практики, оплата труда работников, которые заняты в сельском хозяйстве, не соответствует основным рыночным принципам. Вышеупомянутые принципы должны нацеливать рабочих на то, чтобы они улучшали свои профессиональные качества, деловитость, в том числе еще и умели владеть и рационально использовать рыночную информацию и правильно управлялись коммерческим риском. Следует отметить, только при рыночной экономике возможно соблюдение такого условия, чтобы оплата труда персонала организации находилась в прямой зависимости от финансовых результатов, которых добилась сельскохозяйственная организация. Функционирующее предприятие должно показывать наращение производства, увеличение конкурентоспособности производимой продукции, уменьшение основной массы издержек. Но сегодня мы не видим улучшения системы оплаты, и даже, наоборот, приходится наблюдать только возникновение все больше новых затруднений в сфере оплаты труда. Рост средней заработной платы работников, занятых в сельскохозяйственном производстве (в том числе и работников молочного скотоводства), возможен при увеличении объемов производства, но в то же время производимая продукция должна успешно реализовываться [3,4]. Одновременно в целях поддержки сельскохозяйственных товаропроизводителей и улучшения продовольственного обеспечения населения республики должны быть приняты меры по государственному урегулированию отношений с сельскохозяйственными предприятиями, занимающимися переработкой сельскохозяйственных товаров, торговлей посредством установления нормативов для регулирования затрат и торговых наценок, что дало бы возможность сдерживать рост розничных цен на аграрную продукцию и получить излишки по ряду основных продуктов питания.

В сельском хозяйстве обязательно должно выполняться условие простого воспроизводства, то есть производственный процесс должен сопровождаться последующей реализацией произведенной продукции, иначе такая деятельность считается нецелесообразной. Однако для достижения высоких результатов должна существовать прямая связь между основной заработной платой на предприятии и конечными результатами производственной деятельности, то есть эффективный механизм материального стимулирования. Только таким образом можно склонить работников к более усердной производственной деятельности [2,8].

Переход к рыночной экономике стал обозначать, что фонд оплаты труда работников сельскохозяйственные организации начали формировать самостоятельно. Но это наложило и ограничения на поощрения отличившихся работников, так как в сельском хозяйстве никогда не бывает лишних денег. Организации больше внимания начали акцентировать на уравнивании заработной платы, а это не отвечает требованиям стимулирования труда персонала. В то же время следует учитывать, что работа в сельском хозяйстве давно потеряла свою привлекательность и никак не может быть связано с представлениями о престиже, к которому стремится большая часть населения сегодня [7].

Основная цель материального стимулирования заключается, в первую очередь, в том, чтобы работники были готовы на протяжении длительного периода выполнять поставленные задачи в любых условиях и сферах деятельности. Различные доплаты должны мотивировать работников на улучшение своих профессиональных навыков, своего мастерства и квалификации.

Не только материальные стимулы могут заставить человека трудиться усерднее. Иногда важную роль играют и нематериальные стимулы или компенсационный пакет, который помимо основной заработной платы также

включает выделяемые работникам социальные льготы, например, различные страховые взносы, оплату питания, транспортных и многих других затрат [5].

Следует помнить, что система премирования и стимулирования должна ежегодно пересматриваться. Необходимо всегда мониторить, что предлагается и в других сельскохозяйственных предприятиях. Во всяком случае, предложенные виды стимулирования могут иметь некоторые затруднения. Например, нельзя премировать работников организации систематически, иначе персонал ее уже воспринимает как часть основной заработной платы. Если же руководитель решит не выплачивать какое-то время не премию, то работник начнет считать, что ему сократили объем заработной платы.

Когда механизм стимулирования не приносит результатов, в первую очередь, это плохо отражается на самой компании. Работники начнут испытывать неудовлетворенность в осуществляемом труде. Впоследствии все это приведет к уменьшению производительности труда, значительной текучести кадров, к напряженным отношениям в коллективе.

Сельскохозяйственная организация должна выстроить эффективный механизм мотивации труда персонала. Только таким образом можно заинтересовать работников в улучшении конечных результатов производства. Это позволяет предприятию направить работу персонала в необходимое русло, что больше всего выгодно самому предприятию, так как позволит повысить его прибыльность.

### **Библиографический список:**

1. Исламова Л.Р. Особенности подготовки квалифицированных кадров в условиях функционирования многоуровневой системы высшего образования / Л.Р. Исламова, Ф.Н. Мухаметгалиев, Э.Р. Садриева // Современные тенденции формирования кадрового потенциала агропромышленного комплекса: в условиях научно-технологических вызовов и устойчивого развития сельских территорий Материалы I Международной научно-практической конференции. – 2017. – С. 132-137.

2. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова. – М.: Проспект, 2015. – 63 с.

3. Литвиненко Д. Мотивация персонала как фактор повышения его трудовой деятельности / Д. Литвиненко, В. Струнина // Молодой ученый. – 2017. – №3. – С. 353-355.

4. Ляшок В. Заработная плата: отраслевые различия // Экономическое развитие России. — 2017. – Т.24, N 12. – С.99-103.

5. Мандражи З.Р. Основные направления совершенствования системы нематериального стимулирования персонала / З.Р. Мандражи, З.С. Асанова // Таврический научный обозреватель. – 2016. - № 2 (7). – С. 26-30.

6. Мухаметгалиев Ф.Н. Методологические особенности планирования развития предприятий малых форм хозяйствования в сельском хозяйстве / Ф.Н. Мухаметгалиев, Л.В. Михайлова // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. –. № 7-4 (54). –С. 100-103.

7. Садриева И.И. Управление организационной культурой / Л.Ф. Ситдикова, И.И. Садриева // Вектор экономики. – 2018. – № 5 (23). – С. 112

8. Халиуллина Г.И. Формирование человеческого капитала Республики Татарстан в аграрном секторе на современном этапе / Л.Ф. Ситдикова, Г.И. Халиуллина // Вектор экономики. – 2019. – № 1 (31). – С. 113.

*Оригинальность 97%*