

**В.В. Липницкая, З.Г. Близнюк**

*Учреждение образования «Белорусский государственный аграрный  
технический университет»*

## **МОТИВАЦИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ**

**Аннотация.** В статье раскрыты факторы, оказывающие позитивное и сдерживающие влияние на трудовое поведение работников аграрного сектора Беларуси, даны предложения по совершенствованию мотивационного механизма в условиях перехода к рынку.

**Ключевые слова:** мотив, мотивация, мотивационный механизм, социально-экономическое сознание, потребности, интересы, чувство хозяина производства, отношение к труду.

### **Введение**

Актуальность исследований развития форм и методов мотивации труда обусловлена аграрной реформой, становлением и формированием нового типа экономики. Это приводит к необходимости переосмысления роли и места человека в системе производственных отношений.

Происходящие в аграрном секторе экономики изменения основываются на преобразовании отношений собственности. В свою очередь, данные преобразования должны способствовать формированию у работников новой мотивации труда, активизирующей их трудовую деятельность на достижение высокой эффективности сельскохозяйственного производства. Новый мотивационный механизм хозяйствования и труда должен базироваться на углублении отношений собственности, свободе предпринимательства, рыночной конкуренции, выборе более действенных форм трудовых отношений и системы материального стимулирования работников сельскохозяйственных предприятий. Создание нового мотивационного механизма в рамках различных организационно-правовых форм хозяйствования позволит увязать в единый блок различные интересы работника и интересы собственников.

Отношение человека к труду, его поведение в производственном процессе всегда определенным образом мотивировано. Для того, чтобы добиться высоких результатов деятельности трудового коллектива необходимо создать такие условия, которые побуждали бы каждого отдельного работника на своем рабочем месте к активному труду с целью достижения поставленных задач. Любого руководителя сельскохозяйственного предприятия всегда должны интересовать какие мотивы воздействия на людей порой заставляют их работать очень интенсивно, с самоотдачей, даже тогда, когда имеются не самые благоприятные условия труда, а какие мотивы способны превратить в тягость любую интересную и привлекательную работу.

### **Материалы и методы**

Теоретической и методологической основой исследования являются научные труды отечественных и зарубежных ученых экономистов, а также собственные исследования авторов по проблемам мотивации труда.

Методы исследования. В ходе проведения научных исследований использовались монографический, абстрактно-логический, статистико-экономический, расчетно-конструктивный методы, анкетный опрос, обработка информации и моделирование на ПЭВМ.

## **Результаты исследований**

Необходимым этапом в исследовании мотивации сельскохозяйственного труда является выявление совокупности движущих сил, побуждающих работников аграрного сектора экономики к высокопроизводительному труду, которые заставляют их осознанно или неосознанно совершать определенные действия.

Известно, что в систему экономических отношений приходит, как правило, уже сформировавшийся работник, со своими интересами, потребностями, ценностями. Эти сформировавшиеся качества определяют характер активности работников в сфере экономики. Например, если сформировался пассивный работник, ориентированный на экономию своих усилий, то он не будет стремиться к достижению максимальных результатов труда, даже если это приведет к снижению его доходов. Поэтому, отношение человека к труду, его поведение в процессе трудовой деятельности, во многом определяет конечные производственные результаты работы сельскохозяйственного предприятия и непосредственно связано с его социально-экономическим сознанием.

Из числа характеристик социально-экономического сознания мы выделили и изучили две: потребности и интересы. Проблема изучения потребностей касается всех жизненно важных для человека вопросов: отношения к труду, социальной справедливости, разумного потребления, благосостояния, культуры.

Известно, что в основе мотива лежит определенная потребность - физиологическая или психологическая (потребность в успехе, уважении, власти, самореализации). Потребности невозможно измерить или наблюдать. Об их существовании можно лишь судить по поведению людей, поскольку потребности с целью их удовлетворения побуждают людей к определенным действиям. После достижения цели степень удовлетворения потребностей может быть разная - полное, частичное или неудовлетворение. Возможность удовлетворения потребностей стимулирует работников к увеличению своего трудового вклада в производство, что ведет к увеличению объема материальных и духовных благ. Когда разрыв между потребностями и возможностью их удовлетворения становится слишком большим и в результате работник не получает от своего труда соответствующую долю потребительских благ тогда падает эффективность труда. Работник мотивирует свое трудовое поведение пропуская факторы внешней среды через призму своего осознания, своих интересов. Для исследования нами выбраны те черты, те стороны потребностей и интересов, которые формируются экономическими отношениями в сфере производства и потребления материальных и нематериальных благ.

Исследования зарубежных и отечественных ученых экономистов показали, что мотивационный механизм формируется под влиянием внутренних и внешних мотивов, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей. Внутренние мотивы определяются и управляются непосредственно человеком как личностью, его сознанием, мышлением, интеллектом, уровнем профессионализма и другими положительными и отрицательными моральными качествами. Они способны стимулировать трудовую активность работника к самовыражению, самореализации как личности. Их воплощение в жизнь, практическая реализация приносят человеку наибольшую радость и удовлетворение.

Выполняемая под влиянием внутренних мотивов трудовая деятельность не требует внешнего принуждения и контроля. Поэтому, чтобы добиться высоких экономических результатов функционирования любого хозяйства независимо от его формы хозяйствования, размера и других параметров требуется активизация, в первую очередь, внутренних мотивов к труду. Это невозможно достичь только созданием благоприятных условий для всестороннего развития работника как личности в конкретном хозяйстве. Необходимо, чтобы такие условия были и в обществе в целом.

К основным внутренним мотивам можно отнести материальную и моральную заинтересованность в результатах труда; стремление к самоутверждению, самовыражению;

чувство удовлетворенности от содержания и престижности работы; чувство ответственности; чувство хозяина; осознание социальной значимости труда.

Внешние мотивы - способы внешнего воздействия на мотивацию труда для достижения какой-либо цели: размер вознаграждения за труд; условия труда; престижность труда; социально-психологический климат в коллективе; социально-бытовые условия; организация труда; методы управления и стиль руководства; учет психологии труда каждого работника; социально-экономические условия. Материальное стимулирование как один из основных мотивов труда выступает одновременно и как внутренний и как внешний. Внутренние мотивы отражают психологический уклад личности, который во многом формируется под воздействием внешних факторов.

В новых условиях именно социальное развитие работника как личности приводит к тому, что механизм трудовой мотивации становится сложнее и многообразнее, возрастает значимость внутренних факторов. С этой точки зрения, для активизации трудовой деятельности необходимо создать такие условия, чтобы внешние мотивы труда постепенно и осознанно преобразовались бы во внутренние, то есть, управляемые самим работником.

Как показывает практика, никакие установленные извне цели не вызывают заинтересованности человека в активизации своих усилий до тех пор, пока они не превратятся в его внутреннюю цель и далее в его внутренний план действий. Поэтому для конечного успеха большое значение имеет совпадение целей предприятия и потребностей работника.

Анализ материалов социологического исследования, проведенного среди трудоспособного сельского населения Минской области, показал, что, несмотря на некоторые позитивные сдвиги в содержании труда, его организации среди работников сельского хозяйства наблюдается трудовая и экономическая пассивность. По собственной оценке респондентов 85,8 % из них не работают в полную силу, но при иных организационно – экономических условиях могли бы работать более продуктивно. На вопрос анкеты «Если да (т.е. могли бы Вы работать более продуктивно), то, что необходимо для этого сделать?» 35,2 % опрошенных предлагают улучшить организацию труда, 48,3 % - усилить материальное поощрение, 12,8 % - внедрить новые формы хозяйствования, 3,7 % - больше внимания уделять моральному стимулированию. При анализе ответов опрошенных на вопрос об отношении к труду и факторах роста его производительности выявились как общие тенденции, так и специфические особенности, связанные со стажем работы, образованием, специальностью. Так, общей тенденцией выступает низкая трудовая активность работников. По данным опроса, 100 % опрошенных со стажем работы до 3 лет и 75 % опрошенных со стажем работы свыше 25 лет при определенных условиях могли бы работать более продуктивно. И только каждый четвертый со стажем работы свыше 25 лет, каждый пятый со стажем от 15 до 25 лет, каждый восьмой со стажем от 9 до 14 лет и каждый двадцатый со стажем работы от 3 до 8 лет оценивают свой труд как высокопродуктивный.

В разрезе профессиональных групп наибольшие резервы роста производительности труда по собственной оценке респондентов имеются среди работников квалифицированного труда, руководителей и специалистов. В зависимости от образования отношение к труду также неоднозначно: наибольшие резервы роста его производительности среди работников с высшим образованием (100 % опрошенных могли бы работать более продуктивно), наименьшие – среди работников, имеющих образование 9 классов (каждый второй оценивает свой труд как высокопродуктивный).

Таким образом, анализ оценок отношения к труду респондентов показал, что оценка результатов своего труда находится в прямой зависимости от уровня образования, содержания и характера труда и обратной зависимости от стажа работы. Однако резервы роста производительности труда могут быть вовлечены в производство только при определенных условиях, среди которых определяющая роль принадлежит материальному стимулированию и организации труда.

Известно, что с различной степенью активности и эффективности трудиться работника побуждают разные мотивы. Опыт высокоразвитых в экономическом отношении зарубежных стран показывает, что основным мотивом повышения трудовой активности аграрных работников является предоставление им прав полновластных хозяев на своей земле (собственной или арендованной), прав свободных предпринимателей, государственная поддержка. Аграрная реформа раскрепощает трудовую деятельность сельского человека. Создание хозяйств с различной формой собственности открывает свободу выбора работников в соответствии с экономическими интересами, особенностями склада характера, состоянием здоровья, позволяет привести в действие мощный стимул, связанный с персонификацией собственности, появлением мотива "чувство хозяина", возможности работать на себя.

История мировой материальной и духовной культуры свидетельствует, что чувство собственности, чувство хозяина было одним из фундаментальных в социальном отношении свойств человека, благодаря которому формировалось трудолюбие, оседлый образ жизни, культура, развивались трудовые навыки и т.д.

Мы разделяем мнение многих ученых экономистов, которые считают, что если человек является не простым исполнителем, а подлинным хозяином своего положения, с которым считаются и советуются, то и отношение к труду будет другим – сознательным, добросовестным, ответственным, словом позитивным.

Проведенные нами социологические исследования показывают, что подлинных хозяев производства еще мало. Только незначительная часть опрошенных (31,2 %) отмечают, что чувствуют себя хозяевами производства в полной мере, 38,5 % - чувствуют себе только отчасти, 13,4 % - не чувствуют себя хозяевами производства, 16,9 % - еще не определились. Причем следует подчеркнуть, что данные получены в результате опроса работников крестьянских (фермерских) хозяйств.

Чувство хозяина производства своеобразно проявляется у различных профессиональных и возрастных групп. Полученные данные говорят о том, что среди лиц со средним специальным образованием чувствуют себя хозяином производства только 26,7 % опрошенных, среди лиц с высшим образованием – 19,2 %, в то время как среди лиц, имеющих образование 9 - 11 классов, удельный вес работников с развитым чувством хозяина составляет 54,1 %. Эти различия еще более четко проявляются у работников с разным стажем работы: чем выше стаж работы, тем больше удельный вес работников, чувствующих себя хозяином производства.

Таким образом, процесс формирования чувства хозяина протекает активнее среди тех категорий работников, которые имеют свое рабочее место, лично причастны к конечным результатам труда.

Среди работников аграрного сектора Беларуси желание самостоятельно хозяйствовать на земле не получило широкого распространения. На вопрос анкеты «Вы лично, Ваша семья, хотели бы вести самостоятельное фермерское (крестьянское) хозяйство?» только 6,7 % опрошенных работников коллективных хозяйств выразили твердое желание в том, что хотели бы стать владельцами индивидуального фермерского (крестьянского) хозяйства. Характерным является и тот факт, что наибольшее число стать фермерами при нынешних условиях – это работники со стажем работы свыше 9 лет, где практически каждый пятый сориентирован на ведение индивидуального крестьянского хозяйства. В основном, это работники со средним и средним специальным образованием. Среди лиц с высшим образованием только каждый восьмой работник является потенциальным сторонником крестьянских хозяйств. Таким образом, нежелание работников брать на себя полноту экономической ответственности за результаты работы, отсутствие навыков самостоятельного хозяйствования сдерживают готовность работников сельского хозяйства вести индивидуальное хозяйство.

Возвращаясь к результатам социологического исследования, следует отметить, что коренного перелома в индивидуальном сознании работников по поводу перехода на новые

экономические отношения еще не произошло. Это объясняется различными причинами субъективного и объективного характера. Дело, по-видимому, заключается в том, что не везде созданы условия для работы по-новому. К тому же низкая экономическая грамотность работников аграрного сектора тормозит распространение новых форм хозяйствования на земле. А это, в свою очередь, сдерживает преодоление апатии, равнодушия, социального иждивенчества работников.

Учитывая вышеизложенное, следует отметить, что, совокупность мотивов, способствующих высокопроизводительному труду работников сельского хозяйства в общественном хозяйстве, будет неоднородной. Так, работниками, которые хотели бы вести самостоятельное фермерское (крестьянское) хозяйство, движут внутренние мотивы, т.е. социальные и личностные потребности. Таким работникам почти не нужны внешние мотиваторы. И, наоборот, работники, которые изъявили желание работать в коллективе, не в состоянии обеспечить себя своим собственным трудом, поэтому внешние мотиваторы для данной категории работников играют определяющую роль. Пассивный работник большие надежды возлагает на справедливую и высокую оценку его труда со стороны руководства сельскохозяйственного предприятия. Удовлетворение постоянно возрастающих материальных и духовных потребностей данной категории работников происходит за счет реконструкции модели материального стимулирования, которая бы органически соединила устремления, исходящие от самого работника, с мерами, предпринимаемыми производственным коллективом.

Очевидно, что способы достижения эффективной мотивации зависят, в первую очередь, от человеческих потребностей. Следовательно, используя этот рычаг можно повлиять на деловую активность работников. Потребности нельзя непосредственно наблюдать или измерить, о них можно судить по экономическому поведению людей, их трудовой активности.

Наличие сплоченного коллектива в значительной мере помогает работникам более полно раскрывать свои трудовые и личные нравственные качества. Почти половина опрошенных нами работников сельского хозяйства Минской области оценивают свой коллектив как хороший, 49,3 % - как посредственный и незначительное число респондентов (4,3 %) – как плохой. Больше негативных оценок своего коллектива дали работники, имеющие стаж работы до трех лет, в разрезе профессиональных групп – это работники растениеводства и животноводства. Так, каждый седьмой работник, имеющий стаж работы до трех лет, оценил свой коллектив как плохой. Такую же оценку своему коллективу дал каждый шестой работник растениеводства, каждый пятый работник животноводства, каждый десятый – водитель. В основном, это работники, имеющие среднее образование. И, как правило, перечисленные выше категории работников считаются с мнением коллектива, если оно совпадает с их личным, что, естественно, не может не отразиться на морально-психологическом климате данного коллектива и в конечном счете – на отношении к труду.

Функциональные зависимости оценки работника сельского хозяйства своего коллектива и их отношение к общественному мнению от стажа работы показывает, что численность работников, оценивающих свой коллектив как хороший возрастает на 0,574 % с увеличением стажа работы на 1 год, как посредственный – на 0,04 %. Обследование показало, что в период работы до 5 лет работники чаще оценивают свой коллектив как плохой. Отсюда желание сменить работу, так как у работников возникают конфликты в коллективе, они также испытывают большую неудовлетворенность трудом.

Таким образом, в целом формирование сознательного отношения к труду проявляется как диалектическое единство объективной (деятельностной) и субъективной (целостно-нормативной) стороны. Оно направлено, с одной стороны, на изменение характера трудовой деятельности людей, обогащение содержания труда, улучшение условий его организации, способствующих высокой производительности труда, повышению эффективности производства и качества продукции, а с другой – на повышение сознательности,

инициативности и активности в труде, развитие у каждого работника чувства ответственности, добросовестности и творческого отношения к выполняемой работе.

Применительно к условиям сельского хозяйства Беларуси механизм мотивации представляет собой уже не только организационно-технологический процесс, направленный на получение высокого заработка, а он стал более сложным социально-экономическим процессом, основанным на отношениях собственности. Возникают новые производственные отношения, возрастает роль социально-экономических факторов, идет адаптация работников к новым условиям хозяйствования.

Обобщив результаты проведенного социологического исследования, можно предложить требования, которые должны быть учтены при разработке механизма мотивации аграрного труда в условиях трансформационной экономики:

- создание на предприятии условий для реализации в комплексе творческого и образовательного потенциала работника на его рабочем месте;
- справедливое вознаграждение трудовой активности;
- стимулирование творческого подхода к трудовому процессу;
- самостоятельность внутрихозяйственных коллективов в решении производственно-экономических вопросов;
- полная информация о характере и целях производственно-экономической деятельности предприятия;
- создание благоприятного социально-психологического микроклимата в коллективе, взаимовыгодное сотрудничество и причастность каждого к достижению общей цели предприятия.

### **Обсуждение результатов**

Исследования показали, что ни одно сельскохозяйственное предприятие не может достичь высокой эффективности производства без формирования потребности работников на работу с высокой отдачей, без заинтересованности всех членов коллектива в конечных результатах и без стремления внести свой вклад в достижение поставленных целей. Именно поэтому высок интерес руководителей и исследователей к изучению причин, побуждающих работников аграрного сектора работать с полной отдачей сил в интересах предприятия.

Экономический смысл создания мотивирующей среды состоит в том, чтобы получить максимальную отдачу от трудового коллектива предприятия, заставить работника применять более инновационные подходы, более чутко реагировать на нужды глобальной конкурентной экономики. Каждый работник должен не только выступать квалифицированным пользователем непрерывно обновляющихся и совершенствующихся технологий, но и постоянно участвовать в их совершенствовании, искать принципиально новые, все более эффективные технические, организационные, экономические и социальные решения. Для этого необходимо разработать эффективную систему мотивации труда, которая способна активизировать человеческий капитал предприятия.

Каждый этап социально-экономического развития общества обуславливает необходимость возникновения новых подходов и методов мотивации, отражающих его потребности. Аграрная реформа, имеющая специфический характер проявления в Беларуси, предъявляет свои требования к механизму мотивации, который должен способствовать активизации в процессе труда главной производительной силы – человека, полно учитывать сложившиеся условия в хозяйствах, учитывать факт обострения как экономических, так и социально-психологических факторов.

Таким образом, мотивационный механизм призван создать условия для заинтересованности каждого работника в высокопроизводительном труде на основе обеспечения зависимости размеров дохода от фактического личного трудового вклада, доли его участия в собственности, а также от конечных результатов работы предприятия и макроэкономических показателей.

## **Заключение**

В результате социологических исследований, проведенных автором среди работников сельского хозяйства Беларуси, выявлено противоречие, которое сказывается на процессе трудовой жизнедеятельности человеческой личности и наблюдаемой трудовой и экономической пассивностью работников. Это противоречие возникло в связи с отсутствием коренных преобразований в содержании и характере сельскохозяйственного труда. Известно, что качество трудовой деятельности достигается на основе активного приведения в действие различных факторов усиления человеческого потенциала.

По нашему мнению, за годы аграрного реформирования еще не сформировалась система мотивации, которая позволила бы соединить интересы работника и работодателя.

Сложившаяся в Беларуси социально-экономическая ситуация выдвигает требования к расширению исследования и поиску форм и методов положительного воздействия на трудовую активность работников через их мотивацию. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно разработать эффективную систему хозяйствования сельскохозяйственного предприятия.

## **Литература**

1. Богдановский В.А. Мотивация труда работников сельскохозяйственных предприятий в переходный период // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2006. -№ 7.–с. 54-57.
2. Маслоу А.Г. Мотивация и личность / пер. с англ. – 3-е изд. – СПб. : Питер., 2003. – 392 с.
3. Микулич А. В. Экономические отношения и стимулирование труда в сельском хозяйстве: монография / А. В. Микулич // - Минск, Ин-т аграр. Эконом. НАН Беларуси, 2005. – 551 с.

УДК 631.339

**В.М. Синельников, В.Ф. Матюшенко, А.В. Лукашевич**

*Учреждение образования «Белорусский государственный аграрный технический университет», г. Минск, Республика Беларусь*

## **МОДЕЛЬ ВЛИЯНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКОВ НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Аннотация.** В статье рассматривается модель, влияния профессионального потенциала работников на конкурентоспособность перерабатывающего предприятия, позволяющая достичь определенного уровня конкурентных преимуществ. Обосновывается тесная взаимосвязь между профессиональным потенциалом работников и конкурентоспособностью предприятия.

*Ключевые слова:* профессиональный потенциал работников; конкурентоспособность; добавленная стоимость; ресурсоемкость производства; стратегическое планирование; рынок сбыта.

## **Введение**

На современном этапе развития экономики агропромышленного комплекса Республики Беларусь большое внимание уделяется модернизации перерабатывающих предприятий.