

Афанасьева Л.В.

студент

4 курс, факультет «Экономика предприятий и организаций»

Казанский государственный аграрный университет

Россия, г. Казань

Научный руководитель: Мухаметгалиев Ф.Н.

Казанский государственный аграрный университет,

г. Казань, Россия

**ПОВЫШЕНИЕ МОТИВАЦИИ ТРУДА В
СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ РЕСПУБЛИКИ
ТАТАРСТАН**

Аннотация: В статье рассмотрены особенности мотивации труда руководителей и специалистов сельского хозяйства в республике Татарстан, определяются основные методы стимулирования труда. Цель статьи предусматривает выявление сущностных признаков и методологических проблем мотивации труда.

Ключевые слова: *мотивация труда, сельскохозяйственные предприятия, трудовые ресурсы, заработная плата, экспертная оценка, стимулирование труда, Республика Татарстан.*

Abstract: *The article considers the peculiarities of motivation of managers and specialists in Republic of Tatarstan, defines the main methods of labor stimulation. The purpose of the article is to reveal the essential features and methodological problems of labor motivation.*

Keywords: *motivation, agricultural enterprises, labor resources, wages, expert assessment, stimulation of labor, Republic of Tatarstan.*

В общепринятом смысле мотивация - это стимул к активной деятельности субъекта, связанный с желанием удовлетворить определенные потребности. В практике стимулирования — это понятие рассматривается более широко, включая не только причины, но и стимулы, побуждающие их к действию. Наиболее эффективная система трудовой мотивации получается через сочетание мотивов работников, с одной стороны, и стимулов, установленных работодателем, с другой.

Управление мотивацией сельскохозяйственных работников рассматривается как одна из важнейших проблем современного общества, так как она обусловлена спецификой сельскохозяйственного труда, а также образом жизни сельского населения. Это объясняет важность данной темы.

За годы аграрной реформы произошли негативные изменения в организации оплаты труда: уровень заработной платы работников сельскохозяйственных учреждений резко снизился, их обеспечение в начале связи с конечным результатом труда было утрачено. Во многих условиях оплата труда рабочих сводится к простой повременной или сдельной работе. Упрощение организации оплаты труда осуществлялось под девизом поиска новых рыночных систем стимулирования, объявляя накопленный опыт перестроечных времен сложным, ведущим к равенству в оплате труда.

В последнее время в Республике Татарстан наблюдается отток высококвалифицированных работников сельскохозяйственных предприятий. Однако именно там, где их недостаток ощущается сильнее всего, нет никаких бонусов за класс и опыт работы. Или не прибыльные хозяйства, кроме того, применяют сдельную систему премий с оплатой за просмотр продукции. А поскольку планы выполнения не выполняются, существует только одна ставка оплаты. А в связи с задержкой выплаты заработной платы, прибегли к завышению сдельной оплаты за выполненный объем работ.

Поэтому необходимо заниматься выбором систем оплаты и стимулирования труда в экономике с учетом согласования мотивов

работников и возможных реальных стимулов их удовлетворения. Оптимальное сочетание самих мотивов и источников его удовлетворения с эффектом большей активизации на рынке труда работников определяется экономическим положением предприятия и интересами его работников.

Оценка финансового положения общества осуществляется в соответствии с годовым отчетом общества. Для этого можно использовать общепринятые критерии оценки финансового положения предприятия: долгосрочные и краткосрочные обязательства (кредиторы), в том числе задолженность по заработной плате и социальному обеспечению; доходы от реализации продукции, работ и услуг; рентабельность; к активному (ликвидному) имуществу и коэффициентам оплаты относятся выручка от реализации, общая стоимость ликвидного имущества и, если применимо, стоимость машин, оборудования и производственного стада, стоимость оборотных средств.

В структуре мотивационного механизма его социальные элементы играют важную роль в формировании качественной стороны личности работника как носителя рабочей силы, социально значимой для самого человека, для группы, для общества в целом. Это положение остается в силе и в рыночных условиях. Для того чтобы определить характер и степень развития мотивационных установок различных социально-профессиональных групп работников, особенно на крупных и средних предприятиях, необходимо использовать такого рода социологические методы, как анкетирование и экспертные оценки, а также соответствующий инструментарий-анкету и экспертный оценочный лист.

В зависимости от конкретной ситуации на ферме содержание вопросника может соответственно варьироваться. Однако во всех случаях основным принципом должно быть раскрытие потенциального мотиватора работника с необходимой целостностью и определение условий его реализации, что позволило бы оптимизировать характеристики потенциала и

имеющиеся у компании возможности. Как правило, все сотрудники охвачены опросом и экспертной оценкой. Это может быть сделано именно в процессе реформы и улучшения экономических условий. В качестве экспертов необходимо использовать руководителей отделов, ответственных за эти отделы, специалистов-техников и представителей профессиональной организации.

Основной задачей реализации специалиста в оценке сотрудников является выяснение их личностной ситуации и занятости качеств (активность, ответственность, инициативность, способность принимать самостоятельные решения и принимать новые решения, профессиональная подготовка и мобильность, креативность и др.), которые часто могут быть завышены при самооценке. Обработка информации должна осуществляться каждым в хозяйстве подразделения. Если вручную, то методом кумулятивных распределений, но лучше на компьютере с помощью обычных статистических программ. Чтобы получить опыт и осуществить разработку необходимого научного уровня, следует обратиться за помощью к научным консультантам или другим непосредственно привлеченным научным организациям.

В заключение можно сказать, что мотивация-это сложный процесс. Проблема занятости в рациональном сельском хозяйстве может быть решена при применении правовых, социально-экономических, правовых и политических преобразований с учетом мотивации труда в сельском хозяйстве. Для этого необходимо сделать аграрную политику важной частью политики страны.

Использованные источники:

1. Сазонов С.Н., Чупеев В.А. Оплата труда в сельском хозяйстве: Вопросы и ответы: Справочник. — М.: Колос, 1984. — 269 с.
2. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда: Учеб. пособие. — М.: Финансы и статистика, 2003. — С. 88.

3. Авхадиев, Ф.Н РАЗВИТИЕ ВНУТРИХОЗЯЙСТВЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ/Авхадиев Ф.Н.// Вестник Казанского государственного аграрного университета. 2011. Т. 6. № 2 (20). С. 8-10.
4. Галимова, А. Ш., Закирова, Д.Р. Заработная плата как фактор мотивации к труду / А.Ш. Галимова, Д.Р. Закирова// Приоритетные направления развития науки. Сборник статей Международной научно-практической конференции. – Уфа: научный центр «Аэтерна», 2018. — С. 75-78.
5. Шарифовна, Г.А., Заработная плата как фактор мотивации к труду / Г.А. Шарифовна, Г.Л. Фагимова, Т.А. Рустемовна. – Волжск.: Вестник Волжского ун-та им. В.Н. Татищева, 2019. № 3.