

УДК: 631.158:658.32

## НАУЧНЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ТРУДА

*Т.Ф. Зайцева, кандидат экономических наук, доцент,  
тел. 8(842231) 55-95-01, Zaiceva.T.F.@mail.ru  
ФГБОУ ВО Ульяновская ГСХА*

**Ключевые слова:** *мотивация труда, интересы трудовой деятельности, факторы и принципы трудовой мотивации, формы мотивации персонала.*

*В статье рассмотрены сущность, факторы и принципы, формирующие мотивацию труда; представлены формы мотивации персонала.*

Одним из важнейших условий эффективного функционирования аграрных предприятий было и остается повышение трудовой мотивации, материальной и моральной заинтересованности и инициативы работников. Без этого не удастся добиться высоких производственных показателей деятельности предприятий, а следовательно и достойной оплаты труда в аграрном секторе.

Создание необходимых мотиваций и стимулов результативного труда предусматривает пересмотр или существенное уточнение подходов и принципов к формированию системы стимулирования. В первую очередь, они должны быть направлены на превращение наемного работника в заинтересованного сельхозпроизводителя, собственника произведенной продукции и используемых материальных ресурсов.

Однако управление системой мотивации – дело совсем непростое. Ведь ошибки, допущенные при ее разработке, могут привести как к трудовым, так и налоговым спорам.

Рыночные условия хозяйствования предполагают, чтобы мотивация труда непосредственно была объединена с результатами производственного и маркетингового функционирования предприятий, что обусловлено зависимостью эффективной работы предприятия на рынке и успешной реализацией произведенной продукции.

Понятие «мотивация труда» включает в себя комплекс мер, направленных на активизацию физических, умственных и морально-психологических усилий человека, побуждающих его в результате трудовой деятельности удовлетворять свои постоянно возрастающие материальные и духовные потребности [3, с. 28].

Мотивацию труда следует рассматривать не только как узкий комплекс экономических и организационных составляющих, связанных только с формированием личного заработка (как это было прежде), но и шире, полнее, в системе, как составную часть организационно-экономического и социального механизма функционирования аграрной экономики.

Всесторонне рассматривая проблему мотивации работников сельскохозяйственных предприятий, можно выделить три группы интересов трудовой деятельности.

Первая группа формирует интересы работников к трудовому процессу и его конечным результатам и определяется содержанием труда, стилем и методами управления, производственными и трудовыми процессами, нормами трудовой морали членов коллектива. Эта группа интересов способствует самоутверждению работника, побуждает его к достижению поставленных целей.

Вторая группа интересов формирует материальную и моральную заинтересованность работников.

К стимулам в материальной форме относятся заработная плата, дополнительная оплата и надбавки, премии, компенсации.

Третья группа интересов – мотивы побудительного характера. В основе этих побуждений лежат обязанности работника по содержанию своей семьи, обязанности перед данным трудовым коллективом и обществом в целом.

Отличительные признаки мотивации индивидуального, коллективного и общественного труда представлены в таблице 1 [4, с. 27].

На мотивацию труда оказывают влияние многие факторы. Их можно объединить в следующие группы:

Первая группа – экономические факторы, связанные с материальной заинтересованностью и ответственностью за результаты производства, минимизацией затрат.

Вторая группа - технико-технологические факторы, связанные с условиями труда и производства, с уровнем их организации, количеством и качеством используемых технических средств и оборудования на рабочих местах, характеризующие степень участия в процессе управления технологией производства.

Третья группа факторов связана с организационно –правовыми формами сельскохозяйственных предприятий, формами собственности на средства производства и произведенный продукт.

Четвертая группа факторов тесно увязывается с различными стилями и системами управления трудом и производством.

**Таблица 1 – Содержание мотивации индивидуального, коллективного и общественного труда**

Составляющие мотивации	Труд индивидуальный	Труд коллективный	Труд общественный
Мотивы	Необходимость содержать себя и свою семью, самооценка, оценка социальной значимости своего труда.	Экономическое развитие предприятия, повышение уровня объемов его производства, его эффективность.	Повышение материального и духовного благосостояния общества, обеспечение социальной справедливости всех его членов.
Потребности	Достаточно высокий уровень материального и морального вознаграждения за хорошо выполненную работу (результаты труда), а также реализация физических и духовных сил, творческих способностей индивидуума.	Получение высокого производственно-финансового результата для удовлетворения коллективных, материальных и социальных потребностей.	Формирование и дальнейшее развитие экономически сильного, справедливого социально ориентированного общества (государства), в котором село будет занимать подобающее место.
Действия	Качественное творческое выполнение своих обязанностей и ежедневной работы с целью получения высоких конечных результатов деятельности.	Обеспечение рациональной организации труда и производства для всех членов трудового коллектива, соответствующего затратам труда и полученным результатам деятельности материального и морального вознаграждения, благоприятных условий труда и быта, высококвалифицированного управления.	Обеспечение правовой базы, экономической и социальной защиты сельскохозяйственных производителей.
Ожидаемые результаты	Полная удовлетворенность итогами своей работы, появление чувства гордости за свой труд, свою социальную значимость и полученное вознаграждение.	Высокий уровень производительности и экономической эффективности труда всего коллектива предприятия, внедрение новейших достижений техники и технологии.	Обеспечение высокого уровня жизни всех членов общества.

Таблица 2 – Формы мотивации персонала

Наказание, санкции	Денежная мотивация	Неденежная мотивация			Привлечение к совладению и участию в управлении
		натуральная	организационная	моральная	
Дисциплинарные взыскания, лишение премии (части премии), штрафы.	Зарплата и ее регулярная индексация, премии, надбавки, повышающие компенсационные выплаты, покрытие представительских расходов без авансовых отчетов.	Оплата обучения, проезда, питания, лечения; доплаты к пенсиям, путевки, подарки, льготные займы или оплата процентов, компенсации коммунальных услуг, покупка или аренда жилья, предоставление автомобиля, мобильного телефона и безлимитной связи.	Комфортное рабочее место, современная офисная мебель, оргтехника и компьютеры, комната для приема пищи, комната для отдыха.	Система благодарностей, грамоты, значки, символы отличия, представления к наградам, корпоративная доска почета, размещение положительной информации или общественно-порицания на корпоративном сайте.	Представление работникам акций (долей) участия в юридическом лице, выплата дивидендов.

Пятая группа - социальные, включая психологические факторы, характеризующие степень удовлетворения социальных потребностей, интерес к процессу труда, престижности и его значимости, моральное удовлетворение, справедливость оплаты, самостоятельность, возможность творчества, положительная оценка окружающих.

Все факторы мотивации аграрного труда в определенных условиях оказывают различное влияние на трудовую активность и результативность деятельности конкретного работника. Формы мотивации персонала, применяемые работодателем на практике представлены в таблице 2.

При разработке модели мотивации труда работников аграрного производства необходимо соблюдение следующих принципов:

- установление социально-справедливой системы оплаты труда за конечные результаты деятельности, в результате которой обеспечивалось бы полное воспроизводство рабочей силы, удовлетворялись бы возрастающие материальные и духовные потребности работников и членов их семей;

- создание благоприятных условий на рабочих местах, сохранение нормальной экологической обстановки, наиболее полное оснащение рабочих мест всеми необходимыми техническими средствами и оборудованием;
- создание оптимальных условий для полной самореализации личности, проявления творческих способностей каждого работника;
- обеспечение учета трудового вклада каждого работника в общие результаты деятельности предприятия;
- создание условий, способствующих формированию у работников чувства собственника путем вовлечения в коммерческие интересы предприятия, в управление производством, распределение полученного дохода.

Таким образом, можно отметить, что трудовая мотивация – сложный и важный процесс. Учитывая факторы и принципы мотивации сельскохозяйственного труда, можно решать проблему рациональной занятости сельского населения.

#### *Библиографический список*

1. Зайцева, Т.Ф. Мотивация персонала на основе бестарифной системы оплаты труда / Т.Ф. Зайцева // Материалы VII Международной научно-практической конференции «Аграрная наука и образование на современном этапе развития: опыт, проблемы и пути их решения» / Ульяновск: УГСХА, 2016. Т.1. – 218 с. (с. 52-58).
2. Зайцева, Т.Ф. Сущность и социально-экономическое содержание заработной платы / Т.Ф. Зайцева // Материалы II Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых «Устойчивое развитие сельских территорий: теоретические и методологические аспекты» - Ульяновск: Ульяновская ГСХА, 2016. – Т.1. – 228 с. (с. 142-149).
3. Захаров, А.Н. Особенности и проблемы мотивации труда в сельском хозяйстве / А.Н. Захаров // Вестник НГИЭИ. – 2014. - №1. – С. 27-37.
4. Нагибина, М.Н. Мотивация труда как фактор экономического развития сельского хозяйства / М.Н. Нагибина // Вестник Российского государственного аграрного заочного университета. – 2012. - №13(18).- С.147-150.
5. Фетюхина, О.Н. Организационно-экономические аспекты трудовой мотивации работников предприятия / О.Н. Фетюхина, Т.С. Игнатьева // Вестник НГАУ. – 2015.- №2(35). – С. 165-171.

## **SCIENTIFIC BASES OF MANAGEMENT OF MOTIVATION OF WORK**

*Zaytseva T.F.*

**Keywords:** *motivation of work, interests of a labor activity, factors and principles of labor motivation, form of motivation of personnel.*

*In article the essence, factors and the principles creating motivation of work are considered; forms of motivation of personnel are provided.*