

изводства России / Н.В. Краснощекоев. – М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2009. – 388 с.

4. Обновление основных производственных фондов сельскохозяйственных предприятий России / Под науч. рук. В.И. Черноиванова. – М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2007. – 160 с.

УДК 631.158:658.3

СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ РАБОТНИКОВ АПК THE SOCIAL MOTIVATION FACTORS OF THE WORK ACTIVITY OF THE AIC WORKERS

А.В. Жирнов, A.W. Zhirnov¹

Г.В. Лапшина, G.W. Lapshina

Ю.А. Лапшин, Y.A. Lapshin²

¹ФГУ ВПО Московский государственный агроинженерный
университет им. В.П. Горячкина

FSE HPE. Moscow state araringeniering university: named W.P. Goryachkin

²ФГОУ ВПО Ульяновская государственная сельскохозяйственная академия
FSE HPE. Ulyanovsk state academy of agriculture

On the examples of the AIC organizations it is examined the social factors stimulating the work activity of the ordinary workers.

В агропромышленном комплексе региона сложилась не совсем благоприятная ситуация для эффективного ведения производства вследствие того, что на предприятиях работают в основном пожилые люди. Молодые работники в настоящее время недостаточно мотивированы на сельскохозяйственный труд.

Социальные факторы, стимулирующие трудовую активность работников, связаны с потребностью работников в самоутверждении, с их стремлением занимать какое – то общественное положение, с потребностями в определенном объеме власти. Эти стимулы характеризуются возможностью участвовать в управлении производством, трудом и коллективом, принимать решения; перспективами продвижения по служебной лестнице, возможностью заниматься престижными видами труда.

Социально-психологические стимулы вытекают из той особой роли, которую играет общение в жизни человека. Именно общение является коренной потребностью и условием нормальной жизнедеятельности человека. Поэтому комфортный климат в коллективе, обеспечивающий нормальное общение, позволяет самореализоваться человеку, является прекрасным стимулом к ощущению удо-

влетворенности работника в труде.

Определение степени удовлетворенности работников своим трудом и местом работы является важнейшим индикатором состояния трудовой мотивации работников. На рисунке показана диаграмма удовлетворенности трудом работников пяти сельскохозяйственных предприятий Барышского района, из которой следует, что лишь 23,1% работников полностью удовлетворены своим трудом, 51,9% частично удовлетворены и 25,0% не удовлетворены полностью.

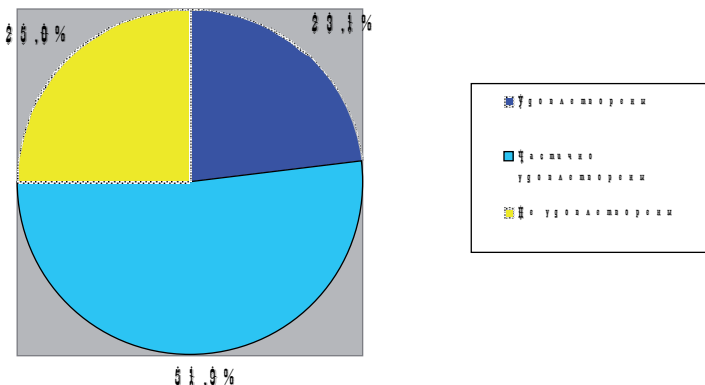


Рис. Показатели удовлетворенности условиями труда работников сельскохозяйственных организаций Барышского района

Удовлетворенность персонала, прежде всего, повышается за счет создания здоровой рабочей атмосферы в коллективе. Здоровье работников, уровень их знаний и культуры, опыта, способностей, уровень профессионализма отражаются на результатах труда и относятся к важным характеристикам социального развития предприятия, социальной активности трудового коллектива.

По результатам исследования рассчитаны и в таблице приведены основные показатели социального развития предприятий района. Из таблицы 1 следует, что с каждым годом уменьшается уровень травматизма и профессиональных заболеваний, число травм не превышает 5%.

Постепенно увеличивается уровень обеспеченности жильем, в среднем по трем годам число работников, обеспеченных жильем, составляет 89%. Срок оборачиваемости очереди на получение жилья составляет 5 лет. Все работники, работающие в одну смену, обеспечены питанием, так как в столовой достаточно посадочных мест. Обеспеченность детскими садами ниже 100%, т.е. в настоящее время не все дети сотрудников могут быть обеспечены детскими садами.

Культурно-массовая работа находится на высоком уровне, число мест в доме культуры позволяет вместить в себя всех желающих. Однако это не является положительным моментом, так как количество уволенных работников с каждым годом увеличивается и в среднем составляет 11,9%. По остальным показателям видно, что предприятие социально недостаточно развито.

Все большую роль в мотивации труда играют социальные льготы, которые сотрудник может получить на предприятии.

Необходим комплекс мероприятий по ремонту и строительству жилья, объектов соцкультбыта, детских и медицинских учреждений, магазинов и т.д.

Желательно разработать и внедрить комплекс мер по улучшению условий труда и быта на рабочих местах (повышение уровня механизации, электрификации, автоматизации, внедрение графика использования гибкого рабочего времени, условий предоставления дополнительных отпусков на очень тяжелых и сложных участках производства, совершенствование системы управления, расширение системы самоуправления и др.).

Таблица 1. – Основные показатели социального развития сельскохозяйственных организаций Барышского района

	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2009 г. в % к 2007 г.
Показатели условий труда и охраны здоровья				
Уровень травматизма	0,043	0,031	0,019	44,2
Уровень профессиональных заболеваний	0,058	0,031	0,038	65,5
Уровень временной нетрудоспособности	2,565	1,891	3,481	135,7
Показатели культурных и социально-бытовых условий				
Уровень обеспеченности жильем	0,841	0,875	0,962	114,4
Срок оборачиваемости очереди на получение жилья	4,93	5,33	6,50	131,8
Обеспеченность питанием	0,600	0,649	0,774	129,0
Обеспеченность оздоровительными лагерями	0,467	0,429	0,316	67,7
Обеспеченность детскими садами	0,682	0,750	0,789	115,7
Общие показатели социальной стабильности				
Уровень стабильности кадров	0,101	0,141	0,115	113,9
Уровень культурно-массовой работы	5,797	6,250	7,692	132,7
Уровень образования	0,904	0,875	0,855	94,6
Уровень профессиональной подготовки	0,116	0,094	0,058	50,0

Эффективность системы стимулирования может оцениваться, с одной стороны, как экономическая отдача средств, затрачиваемых на стимулирование и внедрение самой системы, а с другой – как степень мотивирующего воздействия на трудовое поведение работника.

Предлагаем следующие методы экономического стимулирования работников в целях совершенствования системы стимулирования персонала в целом:

- непосредственная и тесная связь с достигнутыми успехами в работе в виде дохода от роста прибыли, выраженного в процентах для каждого работника на предприятии;
- заранее согласованные принципы вознаграждения за перевыполнение плана, внесенные в систему планирования;
- каждая премия вручается непосредственным руководителем и сопровождается беседой и поздравлениями;
- с работниками, не получившими премии, беседа по поводу основания

для лишения премии проводится обязательно и наедине;

- никогда нельзя наказывать материально работников, которые допустили ошибки по вине руководства, даже в дни кризисов.

В целях совершенствования системы стимулирования целесообразно использовать также известные методы социально-психологического характера:

1. Социальное регулирование – обмен опытом, критика, конкурсы на звание «Лучший по профессии».

2. Установление и соблюдение правил внутреннего распорядка.

3. Моральное стимулирование работников, достигших наилучших показателей в труде.

4. Гуманизация труда – создание условий труда, оказывающих благоприятное воздействие на психику работающего (санитарно-гигиенические условия, эргономические принципы организации рабочих мест, исключение монотонности труда, использование психологического воздействия).

Сегодня, когда из-за сложной экономической ситуации трудно обеспечить высокую оплату труда, особое внимание следует уделять нематериальному стимулированию, создавая гибкую систему льгот для работников. Следует признавать ценность работника для предприятия; применять программы обогащения труда и ротации кадров; устанавливать работникам скидки на продукцию, выпускаемую предприятием; предоставлять средства для проведения отдыха и досуга, обеспечивать бесплатными путевками или путевками со скидками. Необходимы признание результатов деятельности конкретного работника, предоставление возможности принимать решения по вопросам, относящимся к его компетенции, консультировать других работников. Важно обеспечивать подчиненным возможность учиться, делегировать дополнительные права и полномочия, продвигать их по служебной лестнице.

Системы экономического стимулирования должны быть просты и понятны каждому работнику; должны быть гибкими, дающими возможность сразу же поощрять каждый положительный результат работы; размеры поощрения должны быть экономически и психологически обоснованы. Системы поощрений должны формировать у работников ощущение справедливости материальных вознаграждений, способствовать повышению заинтересованности работников в улучшении не только индивидуальной работы, но и работы в «деловых связках» с другими сотрудниками.

Данные мероприятия по повышению и совершенствованию стимулирования и мотивации труда позволяют более эффективно использовать трудовой потенциал предприятия и повысить его конкурентоспособность на рынке, способствуют повышению удовлетворенности работой, улучшению взаимоотношений в коллективе, снижению текучести кадров, увеличению производительности труда, заинтересованности работников в конечных результатах деятельности конкретного подразделения и предприятия в целом.