

Fayustova T.O., Chupakhina E.Y.

Keywords: *competitiveness, competition, competitiveness of the enterprise, competitiveness assessment, methods of an assessment, way of increase of competitiveness*

In this article the author considers a problem of increase of competitiveness of the enterprise which is actual in modern conditions. The author focuses attention on the analysis of competitiveness and methods of its assessment. Also the author tells about ways of increase of competitiveness that is necessary for receiving the maximum profit.

УДК631.153.4:338.431

ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

*Шарафетдинова Р.Р., студентка
3 курса экономического факультета
Научный руководитель – Нуретдинова Ю.В.,
кандидат экономических наук, доцент
ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина»*

Ключевые слова: *мотивация труда, проблемы сельские территории, отток молодежи.*

В данной работе рассматривается проблема мотивации труда в сельском хозяйстве. Здесь выявляются проблемы сельских территорий и причины оттока молодежи из села в город, а также выдвигаются пути их решения для достижения наилучшего результата.

Управление персоналом организации охватывает широкий спектр функций от приёма до увольнения работника, среди которых выделяют мотивацию деятельности персонала. От того,

насколько заинтересованы работники той или иной организации в определенной трудовой деятельности зависит в конечном итоге, как уровень производительности труда, так и доля прибыли предприятия. То есть от уровня мотивации труда зависит конечный результат действий. Рассмотрим более обширно данное понятие и факторы на него влияющие.

Создание в агропромышленном комплексе системы мотивации труда как совокупности мотивов трудового поведения в экономической деятельности требует наиболее сложной специфики аграрного труда и сельского образа жизни. Главные рычаги мотивации – это стимулы и мотивы. Если под стимулом подразумевается вознаграждение определенной формы (например, заработная плата, похвала разного рода, а также какие либо поощрения грамотой), то мотив является внутренней побудительной силой, то есть это желание, влечение, разного рода способность заинтересовать персонал организации.

Мотивация труда – это одна из наиболее важных функций в управлении предприятием. Мотивационный механизм создает в основном руководитель организации, то есть то лицо, которое наиболее заинтересовано в достижении максимально эффективного результата и исхода событий. Поэтому важно отметить, что должностную инструкцию специалиста по мотивации персонала должен составлять также должен составлять и подписывать руководитель организации.

Согласно истории развития, в менеджменте теория мотивации разделена на 2 вида, такие как:

- Содержательные теории мотивации (рис. 1);
- Процессуальные теории мотивации (рис. 2).

Согласно содержательным теориям мотивации руководители тех или иных организаций основываются на сопоставлении потребностей, которые заставляют людей действовать подобным образом. Исходя из вышеуказанных схем, можно отметить главных основоположников данной теории. Это такие, как А. Маслоу, Ф. Херцберг, Д. Маккелланд. Анализируя данные теории мотивации, необходимо отметить, что именно А. Маслоу наиболее полно изложил теорию мотивации. Ведь она является простой для восприятия, а также именно ее придерживает-

ся наибольший круг лиц. Ведь она содержит основные потребности, которые расположены в порядке значимости.

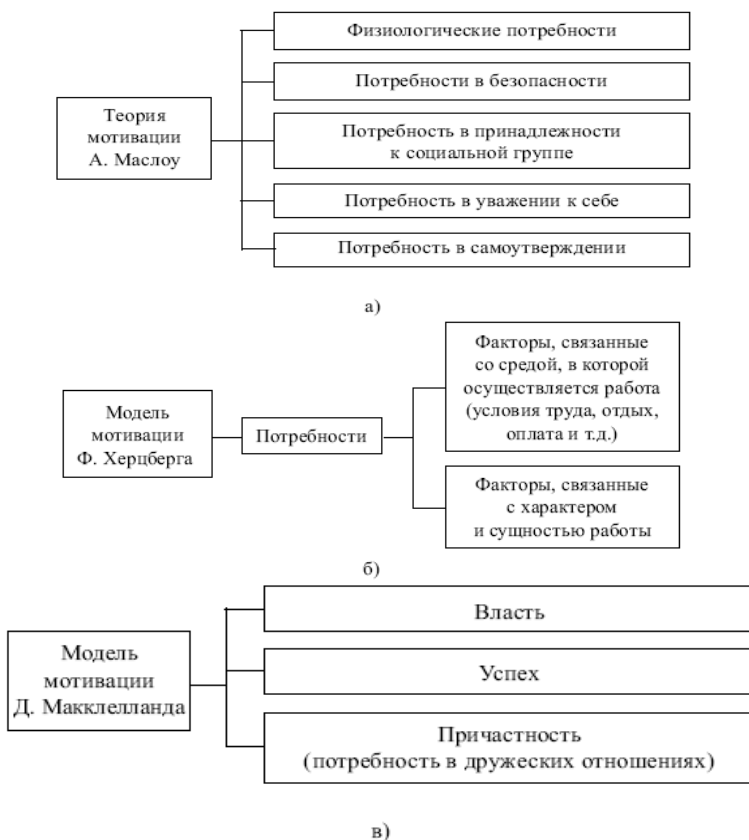


Рис. 1. Содержательные теории мотивации [2].

Процессуальные теории мотивации базируются на том, как ведут себя люди с учетом воспитания или познания. То есть также можно утверждать, что процессуальные теории мотивации в какой-то степени связаны с моральными нормами и их результат в основном всегда положителен, то есть данные теории и модели носят наилучший исход событий. Также данные модели связаны с нахождением справедливой оценки определенной ситуации, что в конечном скажется на объеме производ-

ства, так как данный фактор является не менее важный, чем многие другие.



Рис. 2. Процессуальные теории [2].

В сельских населенных пунктах присутствует огромное количество проблем. Из них можно выделить следующие:

- плохие дороги;
- недостаточное количество спортивных комплексов, а также укомплектованных стадионов;
- быстрое сокращение поголовья скота и птицы;
- увеличение заброшенных участков земли, а также продажа наилучших сельских территорий иностранным инвесторам.

За счет такого немалого количества проблем в последнее время наблюдается отток молодежи из сельской местности в город. Это объясняется низкой и несвоевременной заработной платой работникам аграрной сферы, тяжелыми социальными условиями жизни людей, сокращением на селе школ, медицин-

ских пунктов, а также недостаточным количеством детских садов, и т. д. Данный список можно перечислять и далее...

Ведь в бюджет сельских населенных пунктов выделяется небольшая доля денежных средств, за счет чего и данные проблемы растут с каждым месяцем. Несмотря на это государственное участие в преобразовании сельских территорий всё же присутствует, но видимо данное вмешательство не столь велико, что данные проблемы все же существуют. Подтверждением тому существует федеральная целевая программа «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014 – 2017 годы и на период до 2020 года» [3].

Таким образом, несмотря на всё это сельскохозяйственные учреждения и администрация района, прежде всего, должны принять какие-либо меры для того, чтобы заинтересовать молодежь сельских территорий. В данной ситуации должна проявляться как раз таки функция мотивации во всех ее смыслах. То есть администрация района должна различными путями вовлечь молодое поколение в аграрную сферу производства.

Итак, попробуем порассуждать над следующим наболевшим вопросом: «Какие следует принять меры, чтобы прекратить отток сельского населения в город и вовлечь молодежь в аграрный сектор производства?»

- во-первых, следует провести работу по преодолению сезонных форм организации труда, то есть вовлечь в сельское хозяйство заброшенные земли и постараться провести хорошую обработку почвы для наилучших результатов;
- во-вторых, организовать материальное стимулирование труда работников сельского хозяйства таким образом, чтобы молодежи было выгодно работать в своём населённом пункте;
- в-третьих, в сельской местности следует значительно улучшить социальные условия жизни населения.
- в-четвертых, ввести постоянное совершенствование и улучшение системы подготовки и переподготовки кадров для аграрного сектора [1].

Правильное выполнение данных методов должно привести к желаемому результату и соответственно же – к сокращению процента выбывших лиц из села в город.

Библиографический список:

1. Мелихов, Ю.Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий: учебно-практическое пособие / Ю.Е. Мелихов, П.А. Малув. – М.: Дашков и К, 2012. – 245 с.
2. Михалева, Е.П. Искусство управления организацией. / Е.П. Михалева. – М.: Высшее образование, 2011. – 191 с.
3. Федеральная целевая программа «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014 –2017 годы и на период до 2020 года» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.garant.ru

MOTIVATION PROBLEMS OF LABOR IN AGRICULTURE

Sharafetdinova R.R., Nuretdinova U.V.

Key words: *work motivation, problems of rural areas, the outflow of young people.*

In this paper we consider the problem of motivation in agriculture. Here we catch the problems of rural areas and the reasons for the outflow of young people from rural to urban areas, as well as put forward their solutions to achieve the best result.