

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА, ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, ОТРАСЛЯМИ, КОМПЛЕКСАМИ

Балко Сергей Вячеславович

канд. экон. наук, доцент

Институт экономики и управления (структурное подразделение)

ФГАОУ ВО «Крымский федеральный

университет им. В.И. Вернадского»

г. Симферополь, Республика Крым

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МОТИВАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Аннотация: в статье предложен механизм совершенствования мотивации специалистов сельскохозяйственных предприятий. Выявлены и охарактеризованы ключевые факторы мотивации специалистов сельскохозяйственных предприятий.

Ключевые слова: мотивация, мотивы, стимулы, демотиваторы, эффективность мотивации, теневая и легальная мотивации, материальная и нематериальная мотивации.

Эффективная система мотивации способна стать ключевым фактором приведения организации к успеху. Построение действенной системы мотивации сельскохозяйственных специалистов является особо важной задачей настоящего времени, успешная реализация которой способна получить значительный экономический эффект. Труд аграрного работника не является привлекательным и престижным для молодых специалистов. Однако с экономически грамотным, предприимчивым, стратегически мыслящим, ориентирующимся в условиях неопределенности и риска руководителем, умеющим организовать и должным образом мотивировать своих сотрудников, труд сельскохозяйственного работника может стать престижным, высокооплачиваемым и пользующимся высоким спросом среди потенциальных претендентов.

Практический интерес могут представлять исследования мотивации следующих авторов. В.В. Липчук и А.О. Лиднюк проанализировали мотивационные факторы трудоустройства молодежи в сельскохозяйственных предприятиях, констатировали, что молодые люди при современном состоянии дел не готовы связать свое будущее с сельским хозяйством. Учитывая, что основным источником пополнения кадрового потенциала является молодежь, в частности выпускники высших учебных заведений, необходима реализация определенных мероприятий, формирующих благоприятные условия для работы и проживания в сельской местности [2]. А.Е. Ильин, Г.В. Ильина, И.В. Выскребенцева исследовали влияние материального стимулирования на эффективность использования труда в аграрном производстве, сделав вывод, что оптимальное сочетание основной заработной платы и премий – один из главных мотивационных стимулов труда [1]. А. Пригожин отмечает, что работник мотивируется в организации по двум осям координат: возможностью индивидуального продвижения в самых разных вариантах (по должностной лестнице, оплатой труда, признанием своих личных достижений, престижем, переходом в новую категорию) и взаимным сравнением, побуждающим работника оценивать свое положение в сравнении с положением других сопоставимых групп работников [3].

Обеспечение предприятия должным образом мотивированными сотрудниками является не простой задачей. Необходимо выяснить, что может заставить специалиста трудиться с максимальной отдачей на рабочем месте. На этот вопрос помогут ответить стимулы, т.е. те материальные и нематериальные блага, на получение которых направлена трудовая деятельность работника. Механизм мотивации кроме мотивов и стимулов включает в себя также потребности, притязания и ожидания специалистов. Эффективность мотивации определяется уровнем достижения экономических целей, связанных с производственной деятельностью предприятия, и социальных целей, реализующихся в виде выполнения ожиданий и реализации потребностей сотрудников.

Для совершенствования системы мотивации специалистов сельскохозяйственного предприятия необходимо разработать механизм мотивации, способы

стимулирования, оценить демотиваторы специалистов, произвести анализ исследуемого предприятия, ознакомиться с кадровой политикой, должностными функциональными обязанностями специалистов, способами контроля деятельности, определить возможность использования различных способов материальной и нематериальной мотивации и предварительно оценить их эффективность. Используя максимально возможности материальной мотивации, большое практическое значение будут иметь потенциальные резервы нематериальной мотивации.

Для построения системы мотивации предлагается использовать вспомогательную анкету, выясняющую мнения специалистов по ключевым вопросам мотивации. Могут быть сформулированы вопросы о различных источниках и структуре совокупных доходов; ежемесячных расходах; величине ежемесячного дохода, откладываемого в качестве сбережений; обеспеченности жильем; величине справедливой заработной платы, компенсирующей затраты труда по выполнению всего перечня служебных обязанностей (с точки зрения анкетированного); устраивает ли работника существующая система стимулирования на предприятии и какие изменения возможно необходимы; ожидает ли работник продвижения по карьерной лестнице и др.

Исследование мнений специалистов отдельных сельскохозяйственных предприятий в Республике Крым о существующем состоянии системы мотивации, выявило неудовлетворенность существующей системой мотивации. Согласно проведенному исследованию и обработке полученных данных методом парных сравнений на основе многомерного шкалирования были выявлены и проанжированы мотивы труда специалистов. Важность каждого фактора отмечена рангом (табл. 1).

Таблица 1

Результаты оценки степени важности мотивов в труде специалистов
сельскохозяйственных предприятий

Мотивы труда специалистов	Ранг
1. Престижность работы	6
2. Уровень оплаты труда	1
3. Предоставление жилья	2
4. Хороший коллектив	5
5. Ожидание продвижения по служебной лестнице	12
6. Наличие свободного времени	13
7. Возможность получения дополнительных доходов	7
8. Формирование чувства причастности	14
9. Творческий рост	10
10. Удовлетворенность условиями труда	8
11. Ожидание более выгодной альтернативы трудоустройства	15
12. Ощущение относительной финансовой стабильности	3
13. Возможность расширения круга полезных знакомств	11
14. Самореализация	9
15. Уверенность в обеспеченности работой	4

Источник: выполнено автором

В результате данных исследований выявлено, что наиболее значимым мотивом труда специалистов является уровень оплаты труда. Получение представления о реальных мотивах и стимулах в труде специалистов может помочь разделение мотивации на легальную и теневую.

Второй ранг по значимости занимает фактор «предоставления жилья». Особо сильное воздействие он оказывает на молодых специалистов без жилья.

В первой тройке мотиваторов по значимости присутствует фактор ощущения относительной финансовой стабильности. Часто для работника только наличие какой-либо работы и боязнь ее потерять может оказывать мотивационное воздействие, но только в условиях отсутствия других более привлекательных предложений на данном региональном рынке труда.

Одним из эффективных способов мотивации является вознаграждение специалистов в зависимости от уровня достижения плановых показателей в виде процентов от полученного дохода, материальных вознаграждений в результате увеличения роста продаж, объемов производства, выполнения норм, экономии ресурсов, повышения качества производимой продукции, следованию инструкций, соблюдений положений и условий контрактов и т.д. Необходима разработка объективных критериев и показателей оценки работы каждого специалиста в прямой связи с размером вознаграждений за ее выполнение. Привлекая специалистов к совместному установлению целей, специалисты становятся более мотивированными и ответственными за их достижение. Работники должны четко представлять и понимать функционирование системы мотивации на предприятии.

В системе мотивации труда важное значение в определенных условиях может иметь проведение мероприятий по повышению уровня квалификации сотрудников. В результате проведения данных мероприятий, сотрудники будут ощущать свою ценность как специалиста на данном предприятии, и одновременно будет происходить повышение уровня удовлетворения потребности в самореализации специалиста.

Эффективным может быть внедрение традиций присвоения разработанных на предприятии все более высоких категорий специалистам, достигшим определенных результатов, повысившим квалификацию, прошедшим очередной этап в своей карьере, на основании продолжительности работы на данном предприятии и т.п.

Важно учитывать демотивирующие факторы. Деконструктивные конфликты в коллективе демотивируют сотрудников, значительно снижают производительность труда. Демотивирует отсутствие перспектив карьерного роста, отсутствие справедливости, некомпетентность руководителя, игнорирование перспективных идей, отсутствие признания достижений со стороны руководства и т.п.

Таким образом, выявив мотивы специалистов на основе анкетирования, оценив степень важности каждого мотиватора методом парных сравнений на основе многомерного шкалирования, определив способы стимулирования, воздействуя по мотиваторам с учетом силы их значимости, необходимо разработать понятную и действующую систему мотивации для работников конкретного предприятия с учетом специализации и специфики его деятельности.

Реализация предложенных подходов позволит существенно повысить эффективность мотивации в сельскохозяйственных предприятиях, будет способствовать достижению экономических и социальных целей, что несомненно приведет к экономическому росту и повышению привлекательности труда в сельской местности.

Список литературы

1. Ильин А.Е. Оплата труда и его эффективность в аграрном производстве / А.Е. Ильин, Г.В. Ильина, И.В. Выскребенцева // Аграрная наука. – 2009. – №8. – С. 12–14.
2. Липчук В.В. Мотиваційні чинники працевлаштування молоді у сільськогосподарських підприємствах / В.В. Липчук, А.О. Линдюк // Економіка АПК. – 2008. – №7. – С. 131–136.
3. Пригожин А. Мотивирующая оценка персонала / А. Пригожин // Менеджмент и менеджер. – 2011. – №5. – С. 14–20.