

Уарова Нюргуяна Юрьевна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

АНАЛИЗ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

***Аннотация:** в статье проанализирована система мотивации и стимулирования трудовой деятельности работников сельского хозяйства. Главная проблема в настоящий момент для сельского хозяйства – это кадры. Кадровый состав стареет, молодых специалистов сельское хозяйство не привлекает. Автором подчеркивается, что для привлечения молодых специалистов прежде всего нужно обращать внимание на систему мотивации и стимулирование труда работников.*

***Ключевые слова:** мотивация, сельское хозяйство, стимулирование, оплата труда.*

Мы проанализировали систему мотивации и стимулирования труда работников сельскохозяйственного предприятия ООО «Немюгю» и провели опрос, где приняли участие 46 респондентов. Согласно штатному расписанию на 01.01.2019 количество работников составляет 64 человека. Из них АУП (административно-управленческий персонал) составляет 14 человек, ЖВК – 20, МЖФ – 3, картофелеводство – 9, МТП – 11, газооператоры – 4, охранники АЗС – 2, договорники – 1. Средний возраст работников – 42 года. Из 64 работников на предприятии высшее образование имеют 26%, среднее профессиональное – 29%, среднее общее – 45%.

В ходе исследования были выявлены следующие проблемы:

1) для большинства работников в их работе на первый план выходит заработная плата, но, как выяснилось, многие не удовлетворены своей заработной платой;

2) выяснилось, что на разных уровнях управления важными являются разные факторы мотивации. Так, для работников более высокой должности это возможность карьерного роста, хорошая атмосфера в коллективе, а для рядовых работников это материальная мотивация, хорошие условия труда;

3) так как на предприятии новым сотрудникам не предоставляется жилье, респонденты хотели бы, чтобы в соц. пакет было введено предоставление работодателем жилья;

4) в соц. пакете предприятия не включена оплата проезда раз в два года, как в большинстве других предприятиях;

5) текучесть кадров с каждым годом растет, и достигла в 2018 году 7,2%.

Чтобы повысить мотивацию и производительность труда работников, предлагаем следующую схему:

1. Если выручка предприятия в следующем году вырастет на 10% по сравнению с предыдущим годом, ввести в фонд оплаты труда дополнительно 5% премии от чистой прибыли.

2. Если выручка вырастет на 20%, ввести в фонд оплаты труда 10% от чистой прибыли.

Предположим, в 2019 году выручка ООО «Агрофирма Немюгю» составит 40000 тыс. руб. И эта сумма выручки больше на 10% от суммы предыдущего года. Чистая прибыль – 10000 тыс. руб. И от чистой прибыли сумму в 10% дополнительно премируем сотрудников предприятия.

Таблица 1

Предполагаемая схема нашей рекомендации

<i>Выручка</i>		<i>Абсолютное отклонение (+; -)</i>	<i>Абс. отклонение в процентах</i>	<i>Чистая прибыль</i>	<i>Сумма от чистой прибыли на доп. премирование</i>
<i>2018</i>	<i>2019</i>				
36000 тыс. руб.	40000 тыс. руб.	+4000 тыс. руб	+10%	10000 тыс. руб	500 тыс. руб

По нашему мнению, предложенная рекомендация позволит повысить уровень мотивации работников предприятия ООО «Агрофирма Немюгю». Так как каждый работник будет стремиться повышать свой уровень производительности труда, в результате чего вырастет и размер выручки предприятия.

Формула мотивации будет выглядеть так:

Увеличение производительности труда = дополнительная премия.

Список литературы

1. Андреев В.П. Россия в цифрах – вопросы сельского хозяйства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25796387>
2. Гатауллин Д.М. Методика мотивации и стимулирования труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <file:///C:/Users/Андрей/Downloads/ВР.pdf>