

В качестве стимулов могут выступать отдельные предметы, действия других людей, обещания, носители обязательств и возможностей, предложенные работнику в счет компенсации его действий или того, что он бы желал получить в результате определенных действий. Работник реагирует на многие стимулы не обязательно сознательно. На отдельные стимулы его реакция даже может не поддаваться сознательному контролю. Реакция на конкретные стимулы не одинакова у различных работников. Поэтому сами по себе стимулы не имеют абсолютного значения или смысла, если люди не реагируют на них.

Стимулирование основано на желании, желании большего дополнительного дохода. Однако, это желание является ограниченным, так как через определенное время работник достигает собственного уровня возможностей и потребностей, поэтому и действие стимулирования ограничено. В условиях ограничения возможностей и удовлетворения материальных нужд стимулирование не действует.

Добросовестность при выполнении работы является важным условием успешного ее выполнения. Работник может обладать хорошей квалификацией и знаниями, быть способным и созидательным, много работать, но при этом он может относиться к своим обязанностям безответственно. И это может сводить на нет все положительные результаты его деятельности. Руководство предприятия должно хорошо представлять себе это и стараться таким образом строить систему стимулирования, чтобы она развивала у сотрудников предприятия эту характеристику их поведения.

Направленность как характеристика деятельности сотрудника указывает на то, к чему он стремится, осуществляя определенные действия. Работник может выполнять свою работу, потому что она приносит ему определенное удовлетворение (моральное или материальное), а может делать ее потому, что он стремится помочь предприятию добиться своих целей. Для управления очень важно знать направленность действий человека, однако не менее важно также уметь, если надо, с помощью мотивирования ориентировать эти действия в направлении определенных целей.

Литература

1. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – 3-е изд. – СПб.: 2013. – 290 с.
2. Данилюк А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / А. А. Данилюк. – Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2015. – 304 с.
3. Комаров Е. И. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом // Управление персоналом. – 2013. – № 1.
4. Мазманова Б. Г. Управление оплатой труда: учебное пособие / Б. Г. Мазманова. – М.: Финансы и статистика, 2011. – 368 с.
5. Пугачев В. П. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / В.П. Пугачев – М.: ИНФРА-М, 2011. – 394 с.
6. Травин В. В. Менеджмент персонала предприятия: учебное пособие / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – 5-е изд. – М.: Дело, 2014. – 272 с.

УДК 333. 631

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО МАШИНОСТРОЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН

Эркинхожиев И.И.

ТашГАУ, г. Ташкент, Узбекистан

В последние годы реализуется ряд мероприятий и реформ по подготовке высококвалифицированных кадров, а также широкому внедрению в отрасль сельского хозяйства, международных образовательных стандартов и информационно-коммуникационных технологий с учетом перспектив развития регионов.

Проводимые реформы создали возможность повышения качества учебно-воспитательного процесса, наполнения его инновационным содержанием, формирования у студентов навыков самостоятельного приобретения новых знаний.

Вместе с тем требуется коренное совершенствование взаимной интеграции науки и техники, образования и производства, усиления тесного сотрудничества с отраслями аграрного сектора в подготовке кадров, системы пропаганды и внедрения результатов научных исследований.

Неслаженностью системы кооперации между предприятиями производителями сельскохозяйственной техники является; большая доля импортных частей в производимой технике, недостаточно налаженное сервисное обслуживание техники, отсутствие стабильной системы обеспечения техникой аграрного сектора, а также гармонизации науки и производства требуют особого внимания к данной отрасли.

В целях кардинального повышения качества подготовки инженерно-технических кадров для отраслей сельскохозяйственного машиностроения требуется:

- Дальнейшего укрепления материально-технической базы и научно-технического потенциала профильных высших образовательных учреждений, широкого внедрения в образовательный процесс современных педагогических и информационно-коммуникационных технологий, организации системного повышения квалификации и переподготовки научно-педагогических кадров и специалистов;

- Подготовку кадров, обладающих современными знаниями по применению в сельском хозяйстве инновационных ресурсосберегающих технологий, внедрению «умного сельского хозяйства» (Smartagriculture) и цифровых агротехнологий;

- Модернизацию учебно-лабораторной базы, отражение в учебных программах заданий, направленных на привитие знаний в сфере современных производственных процессов, высокоэффективных и ресурсосберегающих передовых технологий;

- Организацию повышения квалификации и стажировок профессоров-преподавателей, научных и научно-педагогических кадров в зарубежных научно-исследовательских и высших образовательных учреждениях;

- Проведение и широкое внедрение в производство результатов фундаментальных, прикладных и инновационных исследований в сотрудничестве с научно-исследовательскими институтами, заинтересованными министерствами, ведомствами и организациями;

- Внедрение системы «информационно-консультационный центр - кафедра сельскохозяйственный производитель», позволяющей выявлять и устранять системные проблемы в сельскохозяйственном производстве через информационно-консультационные центры (extensioncenter) Университета и его филиалов;

- Повышение инициативности и материальной заинтересованности профессоров-преподавателей, научных соискателей и студентов по созданию и внедрению инновационных технологий;

- Широкое внедрение новых технологий обучения и интерактивных методов на учебных занятиях и при прохождении квалификационной практики, прививающих студентам инновационное мышление, в том числе механизмов, обеспечивающих самостоятельные изыскания студентов;

- Создание взаимосвязанной системы подготовки кадров для сельского хозяйства и его отраслей, обеспечение непрерывности и преемственности образовательных программ академических лицеев и профессиональных колледжей;

- Заполнение современным программным обеспечением (Auto CAD, ESTI, 3DMax, SolidWorks, WorkBench, Arc GIS, QGIS, Panorama, Googlesketch UP, GlobalMapper, Scan EXE и т.д.), применяемых при разработке программ по предметам, планируемых к использованию в перспективе.

Вышеуказанные рекомендации. Повышают качество обучения для предприятий сельскохозяйственного машиностроения.

Таблица –Список студентов и магистров, которые в настоящее время готовятся к сети сельскохозяйственного машиностроения в ВУЗах РУз

№ п/п	Наименование направлений бакалавриата и специальностей магистратуры	Сфера деятельности	Отрасль
направления бакалавра			
1.	Механизация сельского хозяйства	Водное и сельское хозяйство	Сельскохозяйственная техника
2.	Техническая экспертиза и маркетинг техники и технологии (по видам)	Водное и сельское хозяйство	Сельскохозяйственная техника
3.	Технический сервис сельскохозяйственной и мелиоративной техники	Водное и сельское хозяйство	Сельскохозяйственная техника
специальности магистратуры			
1.	Механизация сельского хозяйства (по отраслям)	Водное и сельское хозяйство	Сельскохозяйственная техника
2.	Проектирование и конструирование сельскохозяйственной техники	Водное и сельское хозяйство	Сельскохозяйственная техника
3.	Электротехнические установки и электрическое обеспечение АПК	Водное и сельское хозяйство	Сельскохозяйственная техника

Литература

1. Постановление Президента Республики Узбекистан от 04.09. 2018 года ПП № 3929«О мерах по совершенствованию системы управления отраслью сельскохозяйственного машиностроения».
2. Постановление Президента Республики Узбекистан от 29.05.2018 года ПП № 3751 «О дополнительных мерах по повышению эффективности оказания механизированных и сервисных услуг сельскохозяйственным товаропроизводителям»
3. Умурзоков У.П, Тошбоев А.Ж, Рашидов Ж,Тошбоев А.А “Экономика и менеджмент сельского хозяйства” –Т.Иктисод-Молия, 2008 г.
4. Сельскохозяйственные машины. Теория и технологический расчет. Под ред. Б. Г. Турбина - М.: Машиностроение, 2007
5. Система машин для комплексной механизации сельскохозяйственного производства. Часть 1 Растениеводство - М.: Госагропромком, 2008.

УДК 631.158:331.522:[314 + 316]

РЫНОЧНЫЙ МЕХАНИЗМ ОТЧУЖДЕНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ БЕЛАРУСИ

Антоненко М.Н., к.э.н., доцент

Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси, г. Минск, Республика Беларусь

Проведенная реорганизация колхозов (СПК) в открытые акционерные общества (далее – ОАО) с передачей контрольного пакета акций в собственность администраций районов, привела к существенным изменениям экономического строя на селе. Трудовые отношения с работниками, основанные на членстве в кооперативе, прекращены. Они в порядке перевода направлены на работу в ОАО в качестве наемных работников. С работниками наниматель заключил трудовой договор и между ними установлены товарные отношения.

Согласно теории трудовой стоимости, товар имеет два фактора: потребительную стоимость и меновую стоимость. Это движущие силы товара. Владелец рабочей силы продает свой товар на рынке и реализует его меновую стоимость, т.е. обменивает на деньги. Одновременно он отчуждает свой товар (рабочую силу) покупателю на оговоренное время. Став владельцем рабочей силы, наниматель использует ее в соответствии с заключенным трудовым договором и действующим трудовым кодексом.

Потребительной стоимостью рабочей силы является ее способность в процессе труда образовывать добавленную стоимость, большую по величине, чем стоимость, которую работник