

ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

Масловская С.С.;

Простак О.Н.

*УО «Белорусский государственный аграрный технический университет»,
г. Минск*

Ключевые слова: мотивация труда, сельское хозяйство, стимул, личные встречи

Key words: labor motivation, agriculture, incentive, personal meetings

Аннотация: в статье рассмотрены некоторые проблемы мотивации сотрудников в сельскохозяйственных организациях.

Summary: the article deals with some problems of employee motivation in agricultural organizations.

В современных реалиях вопрос мотивации персонала играет ключевую роль в успешном развитии как организации в целом, так и каждого отдельного сотрудника. Мотивированная рабочая сила является залогом успеха и прогресса организации в реализации ее стратегии и укреплении позиций на рынке.

Мотивация – это процесс побуждения себя и других людей к деятельности для достижения личных целей или целей организации. Это процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов [1].

Основные рычаги трудовой мотивации - стимулы и мотивы. Стимул – это внешняя побудительная сила работников к труду, а мотив - внутренняя побудительная сила, исходящая от самого человека, от его потребностей, устремлений. В процессе производственной деятельности мотивация позволяет работникам удовлетворить свои основные потребности путем выполнения своих трудовых обязанностей.

Согласно исследованиям, почти каждый руководитель предприятия оказывается в ситуации, когда его подчиненные или, что еще хуже, группа подчиненных теряют мотивацию. В результате нами были выделены две группы руководителей: те, кто хочет и готов бороться за психологическое здоровье своих сотрудников, и те, кто считает, что проблема скоро разрешится. Отметим, что всегда трудно поставить себя на место другого чело-

века, но, если руководители беспокоятся о своих сотрудниках, крайне важно глубже вникнуть в их проблемы, чтобы понять, почему сотрудники теряют мотивацию к работе.

Так, на наш взгляд, основные причины, по которым сотрудник предприятия теряет свою мотивацию следующие:

- во время собеседования у сотрудников могут сформироваться ложные ожидания из-за сильно преувеличенной информации о предприятии и ее перспективах. При приеме на работу сотрудники часто слышат, что требуются инициатива и новые идеи, или что им обещают карьерный рост и достойную зарплату. Если в реальности работник не получает обещанного, мотивация сотрудника угасает;
- игнорирование идей и инициатив сотрудников. Если руководитель не обращает внимания на предложения сотрудника, то с большой вероятностью он очень скоро с ним попрощается;
- отсутствие признания достижений и заслуг со стороны руководства. Руководство должно признавать выдающиеся достижения и успехи своих сотрудников, особенно молодых. В противном случае даже самый внутренне мотивированный сотрудник придет к выводу, что его здесь не ценят и нужно искать другое место для работы.

Однако следует отметить, что наиболее значимым рычагом воздействия на результативность деятельности в любой сфере является материальное стимулирование. Под материальным стимулированием понимается заработная плата, компенсационные выплаты, премирование и т.д.

Вопросам заработной платы, ее уровню и организации уделяется большое внимание, как органами государственного управления, так и на предприятиях. Такое внимание к проблеме заработной платы обусловлено тем, что для большинства работников этот метод мотивации является основным источником дохода и обеспечивает жизненные потребности не только самого работника, но и членов его семьи. Заработная плата также способствует повышению производительности труда и достижению поставленных целей.

Как показывают исследования, оплата труда работников в Беларуси составляет около 60% всех доходов, а покупка товаров жизненной необходимости и оплата услуг составляет около 80% всех денежных затрат.

Также мотивация может снизиться из-за отсутствия вознаграждения за успешную работу, либо же отсутствие психологической и организационной поддержки. Сотрудники также могут потерять интерес к работе, если чувствуют, что их работа стала рутинной и скучной [2].

Для того чтобы специалисты были мотивированы и работали на сельскохозяйственном предприятии, руководству необходимо найти подход к каждому работнику:

- дать волю для самовыражения,

-дать возможность экспериментировать, либо же замотивировать знаниям и т.д.

Например, очень полезными и эффективными для некоторых сотрудников могут оказаться личные встречи и беседы с руководством, а также участие в различных сельскохозяйственных программах и проектах АПК.

Список использованной литературы

1. Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 431 с.
2. Аргашокова, О. И. Проблемы управления мотивацией персонала / О. И. Аргашокова // Социально-гуманитарные технологии. – 2020. – № 4(16). – С. 23-31.

УДК 338.48-61

АЛЬТЕРНАТИВНАЯ ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ КИНОЛОГИЧЕСКИХ ВЫСТАВОК

Никольский М.А.

*УО «Белорусский государственный экономический университет»,
г. Минск*

Ключевые слова: кинологические выставки, СОО БКО, Международная кинологическая федерация, пандемия COVID-19, санкции

Key words: cynological exhibitions, UoŃPO BCU, Federation Cynologique Internationale, COVID-19 pandemic, sanctions

Аннотация: В статье даются предложения для белорусских кинологических организаций по альтернативной форме организации и проведения кинологических выставок в условиях наложенных санкций национальными кинологическими союзами стран соседей и возможными эпидемиологическими ограничениями.

Summary: The article gives proposals for Belarusian cynological organizations on an alternative form of organization and holding of cynological exhibitions in the conditions of sanctions imposed by the national cynological unions of neighboring countries and possible epidemiological restrictions.

Выставка собак – это публичное мероприятие по оценке на соответствие собак стандартам определённой породы, с целью выявления лучших