

# МОТИВАЦИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

*В.В. Липницкая, к.э.н., доцент*

*Белорусский государственный аграрный технический университет (г. Минск)*

Процесс трансформации экономических систем в странах СНГ, сопровождающийся формированием рынка труда и рынка рабочей силы, обусловил необходимость формирования работника нового типа, так как уровень накопленных общих, научных и профессиональных знаний технико-технологического и экономического характера, степень образованности и культуры работников становится уникальным конкурентным преимуществом современных предприятий, главной движущей силой развития экономики. Происходят кардинальные изменения всей совокупности общественных отношений, чему во многом способствует формирование трудовой мотивации в обществе. Эта тенденция проявляется в таких формах, как заинтересованность работников в результатах своего труда, участие квалифицированных и инициативных работников в формировании производственной программы предприятия и его структурных подразделений, создание системы вознаграждения с участием работников в разработке стратегии стимулирования с учетом трудового вклада и конечных результатов производства. Тем самым, работник воссоединяется с условиями своего труда и они, в свою очередь, образуют для него средство самоутверждения в труде и потому становятся собственными условиями развития его человеческого капитала. В связи с этим модифицируются представления о самой способности к труду. Понятие «рабочая сила» уже не выражает в полной мере возросшую роль человека в экономике, который уже не просто воздействует на вещественный капитал, а управляет им, от него требуется не просто профессиональное знание, но умение принимать взвешенные решения. В современной рыночной экономике способность к труду реализуется в форме человеческого капитала.

Высокая мотивация труда работников — это важнейшее условие успеха любой организации. Ни одна компания не может преуспеть без потребности работников на работу с высокой отдачей, без высокого уровня приверженности персонала, без заинтересованности членов организации в конечных результатах и без их стремления внести свой вклад в достижение поставленных целей. Именно поэтому так высок интерес руководителей и исследователей, занимающихся управлением, к изучению причин, заставляющих людей работать с полной отдачей сил в интересах организации. И хотя нельзя утверждать, что рабочие результаты и рабочее поведение работников определяется только лишь их мотивацией, все же значение мотивации очень велико.

Под мотивацией ряд авторов понимает внешнее или внутреннее побуждение субъекта к деятельности во имя достижения каких-либо целей, наличие интереса к такой деятельности и способы его инициирования, побуждения. Другие считают, что мотивация — это направление к деятельности, состояние личности, которое определяет, насколько активно и с какой направленностью действует человек. Существует также мнение, что мотивация представляет собой процесс сопряжения целей предприятия и целей работника для наиболее полного удовлетворения потребностей обоих, систему различных способов воздействия на персонал для достижения намеченных целей и работника, и предприятия.

Анализ приведенных определений показывает, что мотивация — это внутреннее состояние человека, связанное с потребностями, которое активизирует, стимулирует и направляет его действия к поставленной цели. Мы разделяем мнение, что мотивация же должна заключаться в создании таких условий деятельности, при которых будет происходить отождествление интересов предприятия и работников, и то, что выгодно и необходимо одному, становится столь же необходимо и выгодно другому. Поэтому экономический смысл создания мотивирующей рабочей среды состоит в том, чтобы получить максимальную отдачу от человеческого капитала организации, заставить работника применять более инновационные подходы и более чутко реагировать на нужды глобальной конкурентной экономики. Каждый работник должен не только выступать квалифицированным пользователем непрерывно обновляющихся и совершенствующихся технических устройств и технологий, но и постоянно участвовать в их совершенствовании, искать принципиально новые, все более эффективные технические, организационные, экономические и социальные решения. Для этого необходимо разработать эффективную систему мотивации труда, которая способна активизировать человеческий капитал предприятия.

При рассмотрении мотивации следует сосредоточиться на факторах, которые заставляют человека действовать и усиливают его действия. Основные из них: потребности, интересы, мотивы и стимулы. Очевидно, что способы достижения эффективной мотивации зависят в первую очередь от человеческих потребностей. Следовательно, используя этот рычаг, можно повлиять на деловую активность работников. Потребности нельзя непосредственно наблюдать или измерить, о них можно судить лишь по поведению людей.

Профессиональный труд позволяет человеку удовлетворять не только биологические, но и социальные потребности, то есть потребности, которые присущи человеку как существу социальному. Следует также учитывать, что на поведение работников может одновременно влиять множество мотивов. Недостаточная сила одних мотивов может быть скомпенсирована или уравновешена действием других. Например, не очень интересная и тяжелая работа может быть привлекательна в силу высокой зарплаты. И наоборот, недостаточно высокая, с точки зрения работника, оплата его труда может компенсироваться возможностью выполнения самостоятельной и творческой работы.

Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления человеком. Для этого необходимо узнать, как возникают или вызываются те или иные мотивы, как и какими способами, мотивы могут быть приведены в действие, как осуществляется мотивирование людей.

Сложившаяся в Беларуси социально-экономическая ситуация выдвигает требования к расширению исследований и поиску форм и методов положительного воздействия на трудовую активность работников через их мотивацию. Как показывает практика, никакие установленные извне цели не вызывают заинтересованности человека в активизации своих усилий до тех пор, пока они не превратятся в его «внутреннюю» цель и далее в его «внутренний» план действия. Поэтому для конечного успеха большое значение имеет совпадение целей предприятия и потребностей работника.

Как показали исследования, проведенные нами в сельскохозяйственных предприятиях Минской области, в настоящее время доминирующими мотивами жизненных ценностей работников сельского хозяйства являются те из них, которые связаны с условиями, характером и содержанием выполняемого труда. Так, на вопрос анкеты «Что, по-вашему, значит жить хорошо?» ответы респондентов распределились следующим образом: 22,6 % опрошенных выделили хорошую и интересную работу, 22,2 % — хороший заработок, 18,5 % — хорошие жилищные условия, 14,0 % — возможность интересного отдыха, 11,3 % — пользоваться уважением у людей, 10,6 % — дружную семью и только 0,5 % хотели бы не работать на производстве, а быть дома.

Функциональные зависимости жизненных ценностей работников сельского хозяйства от стажа работы указывают на наличие линейной связи между факториальными и результативными признаками. С повышением стажа работы на 1 год, численность работников, для которых хорошая и интересная работа выступает основным мотивом жизненных ценностей, увеличивается на 0,28 %. Значение других мотивов с повышением стажа работы снижается. Например, значение таких мотивов как дружная семья и хороший заработок сокращается на 0,13 % за год, уважение людей — на 0,16 %, хорошие жилищные условия — на 0,12 %.

Кроме того, в результате социологического исследований выявлено ряд противоречий, которые сказываются на процессе трудовой деятельности работников и которые следует учитывать при разработке механизма мотивации труда.

Во-первых, наблюдается диспропорция между необходимостью достижения качественно нового уровня трудовой жизнедеятельности человеческой личности и наблюдаемой трудовой и экономической пассивностью работников. Это противоречие возникло в связи с отсутствием коренных преобразований в содержании и характере сельскохозяйственного труда. Известно, что качество трудовой деятельности достигается на основе активного приведения в действие различных факторов усиления потенциала человеческой личности. Качество труда вбирает в себя высокую техническую оснащенность производственного процесса, новые формы и методы хозяйствования в сочетании с высокой профессиональной, экономической и мировоззренческой культурой личности, позволяющей максимально реализовывать трудовой и духовный потенциал (знания и опыт, умения и навыки, профессионализм и компетентность, предприимчивость и ответственность, сознательность и высокие нравственные устои) в интересах общества, предприятия и в целях собственного развития.

Во-вторых, наблюдается разрыв между возрастающими требованиями к работникам современного сельскохозяйственного производства в связи с переходом на рыночные отношения и потребностями работников в повышении своего профессионального мастерства через существующую систему повышения квалификации. Это явилось результатом отсутствия необходимых условий для раскрытия и реализации сущностных сил работника и, в частности, знаний и способностей.

В-третьих, наблюдается разрыв между относительно высоким общеобразовательным уровнем работников и неразвитостью духовных потребностей, в т.ч. в содержательном досуге, участии в общественной жизни коллектива, ограниченность жизненных ценностей. Это возникает в результате издержек в семейном и школьном воспитании, слабого развития материально-технической базы социальной сферы.

Для того чтобы устранить выявленные противоречия и добиться высокого уровня трудовой мотивации, по нашему мнению, следует:

- произвести оценку мотивирующих потребностей различных социально-экономических групп работников, определяющих их рабочее поведение, изучить их отношение к труду и к рабочим заданиям;

- определить факторы, влияющие на трудовую мотивацию работников, определить степень удовлетворенности или неудовлетворенности трудом, заинтересованность в конечных результатах и готовность работать с полной отдачей;

- выработать меры воздействия, основанные на комплексном подходе к оценке мотивации поведения, разработать такую мотивирующую рабочую среду, которая будет способствовать высокой заинтересованности в конечных результатах, позитивному отношению к выполняемой работе и к организации;

- произвести оценку эффективности выбранных мер воздействия и производить их корректировку в случае необходимости.

Таким образом, разработка системы стимулов и мотивов по предложенному выше алгоритму, приведет к активизации человеческого капитала, более полному использованию накопленных работником знаний и умений, повышению его заинтересованности в результатах производства.

## ДО ПИТАННЯ СПАЛЮВАННЯ РОСЛИННИХ РЕШТОК В ТЕПЛОГЕНЕРАТОРНИХ УСТАНОВКАХ

**В.О. ЛУК'ЯНЕЦЬ**

Національний науковий центр «ІМЕСГ» УААН (сміт Глеваха-1, Київська обл., Україна)

**В.М. БОВСУНОВСЬКИЙ**, к.т.н., доцент

Полтавська державна аграрна академія (м. Полтава, Україна)

**Г.А. УДОВИЧЕНКО**, к. т.н., с.н.с.,

Полтавський інститут агропромислового виробництва ім. М. І. Вавілова  
(сміт Степне, Полтавська обл., Україна)

Введення в енергетичний баланс сільськогосподарського виробництва відходів рослинництва, які за своєю природою є законсервованою сонячною енергією – одна з актуальних задач сьогодення.

Для переважної більшості відходів рослинництва — соломи зернових культур, стебел кукурудзи та соняшнику, костриці льону, стрижнів качанів кукурудзи, лузги злаків і насіння, характерний високий вміст (до 80 %) летких сполук ( $\text{CO}$ ,  $\text{H}_2$ ,  $\text{CH}_4$ ,  $\text{CO}_2$  тощо), які вивільняються в значних обсягах уже при температурі горіння  $250\text{...}300\text{ }^\circ\text{C}$  і потребують значного надлишку повітря для їх повного спалювання. Таке явище прийнято називати газифікацією [1].

Загальна кількість летких термічних речовин  $\nu$  (моль) може бути визначена за відомою залежністю:

$$\nu = \sum_1^n C_{0n} \left( 1 - e^{-\int_0^T k_{0n} e^{-\frac{E_n}{RT}} dt} \right), \quad (1)$$