

Поэтому опираясь на все требования к транспортировке и изучив нюансы необходимо подбирать именно те способы, которые будут подходить в конкретной ситуации под конкретный груз.

**УДК 331.101.38**

**Виолетта Ярмош**  
(Республика Беларусь)

Научный руководитель Г.В. Хаткевич, ст. преподаватель  
Белорусский государственный аграрный технический университет

### **МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА И ЕЕ УСИЛЕНИЕ В АГРАРНОМ СПЕКТРЕ**

Трудовые ресурсы являются одним из ключевых элементов любой организации. Они представляют собой совокупность квалифицированных и необходимых для работы людей, которые являются для работы основным движущим фактором в достижении целей и успеха организации. Эффективное использование трудовых ресурсов играет важную роль в повышении производительности и конкурентоспособности организации на рынке.

Организации сталкиваются с различными вызовами, такими как быстрое технологическое развитие, изменения в требованиях рынка и повышенная конкуренция. В таких условиях эффективное использование трудовых ресурсов становится необходимостью для обеспечения устойчивого развития и выживания организации.

Одним из ключевых аспектов эффективного использования трудовых ресурсов является правильный найм и подбор персонала. Компании должны обладать системой рекрутинга, которая позволяет привлекать и выбирать наиболее подходящих кандидатов с нужными навыками и опытом работы. Кроме того, важно обеспечить эффективную адаптацию новых сотрудников и их интеграцию в команду.

Другой аспект эффективности использования трудовых ресурсов связан с управлением производительностью. Организации должны разрабатывать системы оценки и мотивации сотрудников, которые стимулируют их к достижению высоких результатов. Кроме того, развитие навыков и обучение персонала также являются

ся важными составляющими эффективного использования трудовых ресурсов.

Таким образом, мотивация – важный компонент при организации любого производства и общества в целом. В целом с мотивацией труда связано достаточно проблем именно в сельском хозяйстве. Это объясняет актуальность данной темы.

В современной литературе существует множество трактовок термина «мотивация». Но наиболее полной можно считать следующее:

Мотивация – это процесс побуждения людей (человека) к определённой виду трудовой деятельности, направленной на достижение поставленных целей, используя комплекс стимулов и мотивов поведения, которые конкретный человек считает для себя ценными

В сельскохозяйственных предприятиях с развитием производительных сил и научно-технического прогресса существенно уменьшилась численность работников, которые были заняты непосредственно производством продукции.

Рассмотрим подробнее сельскохозяйственную специфику мотивации, которая проявляется в следующих отличительных чертах.

1. Сезонность труда имеет огромное количество отрицательных экономических и социальных последствий. Она влияет на объем валовой продукции, расходование труда и оплату в течение года. Это является основной причиной недовольства работников. Из-за сезонности производства в сельском хозяйстве возникает существенный спрос на рабочую силу в моменты посадки, посева различных сельскохозяйственных культур и уборки урожая. А зимой, наоборот, в растениеводстве избыток рабочей силы. В сельском хозяйстве невозможно полностью устранить сезонность труда в связи с существующей технологией производства сельскохозяйственных культур.

2. Результаты сельскохозяйственного производства напрямую зависят от погодно-климатических и природно-экономических условий конкретного региона, а это приводит к риску неполучения планируемого уровня дохода в дальнейшем, т. е. к высокой степени нестабильности.

3. Особенность аграрного труда проявляется в том, что наибольшая часть работ выполняется на открытом воздухе, естественно, под воздействием различных погодных и климатических условий. И поэтому трудовые ресурсы (ориентированные, например, на умственный труд) перетекают в города. Это вызывает необходимость использования «удерживающих» мотивационных инстру-

ментов (например, наделение жильём), а они требуют наличия существенных денежных средств.

5. В сельском хозяйстве в большом объеме используется труд женщин, подростков и пенсионеров. А это связано с тем, что в системе трудовых ценностей они в большей мере ориентированы на благоприятные социальные условия труда, возможность общения, престиж и социальные гарантии.

Мотивация работников аграрной сферы отличается от мотивации в несельскохозяйственной деятельности. Здесь работодатель не имеет ряда мотивационных рычагов, а влияние других несколько ограничено. Есть и преимущество – использование нематериальной мотивации, но при этом также существует проблема грамотного её применения.

Серьёзной проблемой на селе остаётся низкая заработная плата и рост безработицы, что вынуждает сельских жителей использовать в качестве источника дополнительного дохода личные подсобные хозяйства, которые часто становятся единственной сферой приложения труда сельских жителей.

Таким образом, все вышеизложенные проблемы социальной сферы села позволяют сделать вывод о том, что всё это не способствует мотивации сельских жителей к сельскохозяйственному труду. А также это свидетельствует о необходимости социальной системы компенсаций, которая должна включать такие мотивы труда, как возможность получения жилья, возможность пользования учреждениями здравоохранения, образования и культуры, возможность обеспечить будущее своих детей.

Сельскохозяйственный труд – это весьма тяжелый и сложный труд, требующий знаний, умений, крепкого здоровья, опыта, терпения и природной мудрости, который ещё остается малопривлекательным, слабо механизированным и низкооплачиваемым. Поэтому следует подчеркнуть важную роль механизма формирования мотивации труда с учётом системы психологических факторов

Все указанные выше проблемы ведут к оттоку трудовых ресурсов из сельской местности. Поэтому просто необходимо совершенствовать организацию стимулирования труда сельских работников, чтобы повысить мотивацию их трудовой деятельности.