

## МОТИВАЦИЯ ТРУДА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Авторы предлагают методологический подход к формированию структуры мотивации на основе трех групп составляющих: личностных свойств работников; ценностных ориентаций в сфере трудовой деятельности; конкретной личностной ситуации. Авторы приводят результаты исследования респондентов с позиций оценки экономической ситуации и различного рода мотивов трудовой деятельности работников сельскохозяйственных предприятий и делают вывод о том, что при подготовке реформы по оплате труда основополагающим должен быть принцип оценки стоимости рабочей силы.

Важная роль в эффективности использования факторов конкурентоспособности предприятий агропромышленного комплекса принадлежит мотивации труда. Создание мотивационного механизма работников сельского хозяйства – одно из важнейших условий достижения конечной цели социально-экономических преобразований на селе. В ходе аграрной реформы решить данную задачу предполагалось в основном путем ликвидации монополизма государственной собственности на основе преобразования ее в частную, исходя из того, что сама собственность как таковая порождает мощный стимул к труду. Реализация этой политики обнажила колоссальную сложность, многоплановость и противоречивость поставленной проблемы и в целом выявила больше вопросов, чем дала ответов.

Понятия «мотив», «мотивация» обслуживают множество отраслей знаний и направлены в практике управления. Поэтому имеют и много различных определений. Причем нередко «мотив» и «мотивация» как понятия отождествляются. Однако при этом необходимо считаться хотя бы с первейшим различием между ними. Оно состоит в том, что мотивация как система формируется из отдельных мотивов – их определенного состава и характерной иерархии между ними. В своем исследовании под мотивацией к труду мы понимаем совокупность внутренних и субъективно значимых внешних движущих сил, побуждающих индивида или социальную группу к трудовой деятельности для удовлетворения определенных потребностей. Формирование этих сил начинается с появления потребностей, на основе которых возникают интересы, переходящие затем в определенные ценности. Последние же воплощаются в систему мотивационных установок трудовой деятельности, на реализацию которых, естественно, требуются определенные условия. Причем наиболее продуктивными из них являются стимулирующие, но

используются и принудительные по характеру воздействия.

Согласно «теории 4» Д. Макгрегора, который исходит из учения «гуманистической психологии» (А. Маслоу и др.), первейшей задачей управления является построение такой системы воздействия, при которой бы каждый субъект труда достигал своих целей через реализацию задач организации, где он работает.

В плане методологии изучения проблемы нами принята следующая структура составляющих трудовой мотивации.

Первая группа составляющих – это личностные свойства работника, «изнутри» определяющих характер и силу его трудового поведения (активный – пассивный, творец – исполнитель, ведущий – ведомый и др.). Сюда же приписывают его принадлежность к демографическим группам, состояние здоровья и уровень профессиональной подготовки.

Вторую группу образуют ценностные ориентации в сфере трудовой деятельности, которые предъявляются к труду работником-личностью. Они стимулируют трудовую активность человека через реализацию в труде его личностных качеств и проявляются в той или иной мере в форме его трудовой самореализации. Состоят из двух групп ориентаций: материальных и социальных.

Материальные – это все то, что направлено на уровень и качество жизни, на производственное развитие. Связано с чувством экономической свободы и экономической власти.

Социальные ориентации направлены главным образом на творческие начала труда, возможность в нем самореализации, его общественную значимость. Связаны с моральной, эмоционально-психологической «комфортностью» трудовой деятельности.

Третья группа составляющих трудовой мотивации является, в свою очередь, производной от второй, «отягощенной» конкретной ситуацией в семье, на производстве, в обществе.

Субъект труда воспринимает ее как в той или иной мере допустимую, приемлемую для работы, но при этом чаще – как временную, которая может или улучшиться, или ухудшиться. Данное свойство третьей группы составляющих вносит в общую систему мотивации труда элементы неустойчивости. Но, с другой стороны, именно благодаря ей последняя становится адаптивной, восприимчивой к конкретной ситуации и в целом приобретает свойство к развитию.

Все составляющие мотивации труда как единое целое реализуются в определенной среде условий и факторов, которые обычно объединяют в три подсистемы:

1) технологические – определяющие характер и уровень технологии производства, условия труда, а также степень участия работников в управлении всем этим;

2) экономические – связанные с материальной заинтересованностью и ответственностью в росте производства и реализации продукции, снижением затрат и сохранением экологии;

3) социальные – характеризующие степень удовлетворения социальных потребностей, престижности и значимости труда, моральное удовлетворение, самостоятельность, возможность творчества и т. д.

В историко-временном плане роль этих условий и факторов существенно различается, и поэтому всегда будет иметь место их иерархия, что можно использовать в качестве инструмента воздействия на структуру и силу мотивации труда и ее проявление в форме трудовой активности.

Возвращаясь к классификации факторов, влияющих на мотивацию трудовой деятельности работников, необходимо подчеркнуть, что наиболее значимой в данной классификации факторов является экономическая подсистема, основу которой составляет материальная заинтересованность работников. И здесь важно подчеркнуть, что аграрная реформа в том виде, как она предполагалась вначале, решающим фактором рассматривала интерес собственника, в том числе связанный с землей. При этом выпускалась из виду не только важность других факторов и интересов, но и – главное – недооценивалась роль объективных условий, в особенности макроэкономических. В результате становится все более очевидным, что последние превратились в главный тормоз преобразований в деревне, включая и земельные отношения.

Данный факт стал социально осознанным основной массой товаропроизводителей села, субъектами земельной реформы, что отражается в таблице 1. Причем ухудшение ситуации в большинстве случаев (налоги, цены на технику и энергоносители, с одной стороны, на сельскохозяйственную продукцию – с другой стороны) уже достигло, по мнению едва ли не всех опрошенных, критической отметки.

Подобное положение не могло не отразиться на условиях производственной деятельности, на использовании земли. Так, при оценке обеспеченности техникой, горючим, кормами и другими ресурсами ответы «положение ухудшилось» в среднем в 15 раз превышают долю ответов «положение улучшилось» (77% против 5%). Следовательно, стабильным положение пока остается по мнению 18% респондентов.

Дальнейшим следствием макроэкономических условий можно считать ситуацию с возможностями и заинтересованностью в повышении эффективности использования земли. Здесь отрицательных оценок почти в 3,5 раза больше, нежели положительных (34% против 10%). Лишь немногие (5%) указывают на улучшение экологического состояния земель, между тем как на ухудшение – 60%.

Крайне неблагоприятная макроэкономическая ситуация, неадекватные ей и собственным условиям сельскохозяйственных предприятий попытки реформирования не могли не сказаться соответствующим образом и на внутрихозяйственных условиях производства и труда. В частности, оценка работниками сельскохозяйственных предприятий изменений в условиях материального стимулирования (таблица 2) носит весьма противоречивый характер: каждое небольшое продвижение здесь со-

Таблица 1. Оценка влияния макроэкономических условий и факторов на деятельность сельскохозяйственных предприятий в Оренбургском районе Оренбургской области, в % к ответившим

Оцениваемые условия и факторы	Оценка условий		
	Удовлетворительные, дающие положительные результаты	Допустимые, позволяющие сводить концы с концами	Крайне неблагоприятные, ведущие к отрицательному результату
Цены на сельскохозяйственную продукцию	2	6	92
Возможность (рынок) сбыта продукции	4	20	76
Налоги	1	11	88
Цены на технику и энергоносители	1	1	98
Кредитование, дотации и другие формы поддержки	2	10	88

проводятся в несколько раз большими потерями.

И здесь важно подчеркнуть, что среди мотивов материального характера ведущая роль остается за оплатой труда (таблица 3), и тем самым не подтверждается достаточно распространенное мнение о потере ею этой роли и переходе последней к возможности повысить доходы семьи за счет расширения подворья путем перекачки различных ресурсов из общественного хозяйства.

Кроме того, выдвижение на второй ранг в мотивационном ядре элемента «опасение потерять работу» является новым явлением для системы мотивации труда отечественного сельского хозяйства. Его появление закономерно для рыночных отношений, в которых мотивация

Таблица 2. Оценка работниками сельскохозяйственных предприятий Оренбургского района изменений в условиях материального стимулирования, в % к ответившим

Условия формирования доходов, связанных с работой в общественном хозяйстве	Положение улучшилось	Положение изменилось	Положение ухудшилось
Материальная заинтересованность в труде, возможность зарабатывать больше	16	48	36
Связь заработка с конечными результатами труда	15	36	49
Оплата труда, включая натуроплату	14	29	57
Стимулирующая роль доходов от собственности	10	49	41
Социальные льготы предприятия	6	30	64
Заинтересованность и занятость в ЛПХ	36	45	19

Таблица 3. Характер и степень мотивации труда работников сельскохозяйственных предприятий\*

№	Стимулирующие условия и факторы	Доля наивысших оценок	Индекс положительного влияния	Ранг
1	Оплата труда	82	2,74	1
2	Возможность иметь работу, которая интересна	49	2,31	5
3	Уважение коллектива	57	2,40	3
4	Опасение потерять работу	58	2,63	2
5	Помощь сельскохозяйственных предприятий в ведении ЛПХ	51	2,34	4
6	Режим труда и отдыха	42	2,24	7
7	Организация труда, обеспечение материально-техническими средствами	42	2,24	6
8	Владение земельной долей и имущественным паем	28	1,88	14
9	Общественная значимость труда	39	2,18	10
10	Социальные льготы от предприятия	50	2,22	8
11	Охрана и безопасность труда	41	2,20	9
12	Доходы от собственности	30	1,87	15
13	Возможность профессионального роста	30	2,03	13
14	Санитарно-гигиенические условия труда	36	2,17	11
15	Возможность проявить инициативу, самостоятельность	29	2,09	12

\* Таблица рассчитана по трехбалльной шкале.

труда должна выступать как фактор роста эффективности использования совокупного капитала сельскохозяйственных предприятий.

В ходе анализа динамики совокупного капитала нами делался вывод о ведущем звене – человеческом капитале. Одной из кардинальных ошибок экономической политики, вытекающей из оценки природы существующей в России инфляции, является то, что вместо «лечения» инфляции затрат, «лечили» инфляцию спроса. Заработную плату ошибочно считали основным инфляционным фактором. Конечно, инфляция спроса в первом витке становления экономических реформ имела место. Это были 1990-1992 годы. Однако в последующие годы источником инфляционной спирали стала инфляция затрат.

Поэтому ограничение денежной и кредитной эмиссии, сдерживание заработной платы, ее невыплаты, подавление спроса жестким контролем над фондом потребления – эти меры привели к упадку производства, его стагнации. Вместо дефицита продукции, который существовал до 1990 года, позднее сформировался дефицит денег.

Ограничительная и сдерживающая политика фактически вытеснила заработную плату из состава себестоимости и, как это было показано, из ресурсного потенциала. Но даже составляя не более 8% себестоимости продукции, заработная плата не выплачивалась несколько месяцев.

Такой способ якобы сокращающихся государственных затрат в виде замороженной невыплаченной заработной платы, положенный в основу политики финансовой стабилизации в 90-х годах, являлся грубой ошибкой. Наличие задолженности – это свидетельство отсутствия какой-либо финансовой стабильности. Исходя из этого, важным резервом лучшего использования факторов конкурентоспособности сельскохозяйственных предприятий должна быть политика возвращения заработной плате утраченного ею социально-экономического назначения – выполнения функции как воспроизводства рабочей силы, так и регулирующей силы самого процесса воспроизводства, функции распределения рабочей силы по отраслям производства.

В условиях, когда либерализованы цены на все товары, следует либерализовать цену на «рабочую силу», сблизить заработную плату с ценой рабочей силы.

Нельзя согласиться с тем, что минимальная заработная плата превратилась в условную расчетную единицу определения тарифных ставок, окладов и утратила свое экономическое назначение как жизненный стандарт, гарантированный государством, обязательный для своевременной выплаты всеми предприятиями, учреждениями и организациями всех форм собственности и хозяйствования. Рекомендуется законодательно закрепить процедуру и механизм пересмотра минимальной заработной платы. Ее граница должна определяться чертой бедности.

При подготовке реформы по оплате труда основополагающим должен быть принцип оценки стоимости рабочей силы. Заработная плата как цена рабочей силы – это условие рыночной экономики, но сам процесс регулирования мотивации труда является задачей государства. Ограничиваться заработной платой может толь-

ко одним – объемом производства или суммой услуг, производительностью труда.

Таким образом, исследование заработной платы как цены рабочей силы коррелирует материальное стимулирование с производительностью труда и увеличением массы продукции на рынке. Мы считаем, что регламентация цены рабочей силы на уровне ее стоимости не будет держать строго определенное число работников, что приведет к совершенствованию организации труда, оптимизации производства. Кроме того, сработает явление мультипликационного эффекта на основе стимулирования ведущего звена – живого труда производителей товаров и услуг, катализируются соответствующие эффекты: финансовый, кредитный, коммерческий. Реформирование заработной платы существенно дополнит происходящие реформы собственности, реформы системы управления.

**Список использованной литературы:**

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – М.: Гардарики, 2000. – 517 с.
2. Владыка А.Д., Колчуганов В.Н. Производительность труда в сельском хозяйстве и пути ее повышения. – Л.: Лениздат, 1990. – 79с.
3. Ерохина Р.И., Самраилова Е.К. Анализ и моделирование трудовых показателей на предприятии: Учебное пособие. Под редакцией Рофе А.И. – М.: «МИК», 2000. – 160 с.
4. Ибрагимов Р.С. Методы измерения производительности труда. – Иваново: ИВГУ, 1992. – 23 с.
5. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления. – М.: Изд-во НОРМА, 2001. – 528 с.
6. Королев Ю.Б., Коротнев В.Д., Кочетова Г.Н. Менеджмент в АПК. – М.: «Колос», 2000. – 309 с.
7. Машенков В.Ф., Мальцев И.Е. Формирование и использование рабочей силы в сельском хозяйстве. – М.: Агропромиздат, 1988. – 157 с.
8. Попов Л.А. Анализ и моделирование трудовых показателей. – М., 1999. – 192 с.
9. Трудовой потенциал: Формирование и использование в условиях перестройки: Сб. науч. тр. под редакцией Вечканова В.С. – Ленинград, 1990. – 128 с.