

УДК 631.15:334.55

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЕЛЬСКОГО НАСЕЛЕНИЯ

Герасимович Л.Ю., Назаренко Л.Е.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»
г. Гродно, Республика Беларусь

В условиях научно-технического прогресса, перевода экономики на инновационный путь развития темпы и интенсивность сельскохозяйственного производства, наравне с природно-биологическими и технико-организационными факторами все в большей степени опосредуются социальными, т.е. деятельностью человека.

Непреодоленный до сих пор процесс депопуляции белорусского села, массовая миграция сельской молодежи в города привели к тому, что сегодня в деревне треть населения – пенсионеры, сокращается количество детей и подростков, не хватает специалистов сельскохозяйственного профиля. В связи с этим все большую актуальность приобретают вопросы, связанные с мотивацией труда на селе.

Мотивация – это процесс воздействия на человека с целью пробуждения в нем определенных мотивов. В свою очередь, мотив – это объективно складывающееся внутреннее состояние человека, побуждающее его к действию, определяющее, что предстоит сделать и как будут осуществляться желаемые действия, чтобы получить результат, пользу, выгоду, т.е. реализовать экономический интерес. Кроме того, мотивация предполагает учет психологических и волевых черт индивида. Все поступки человека определяются на уровне индивидуального

сознания психики, но в конечном итоге активное отношение человека к окружающей действительности определяется самой этой действительностью.

Остановимся на таких аспектах мотивации труда, как привлечение людей к труду, удержание работников в данной сфере и стимулирование производительности и эффективности труда. На сегодняшний день все эти направления, на наш взгляд, являются основополагающими в рамках вышеназванных проблем села.

В основе привлечения людей к труду в сельской местности лежит размер заработной платы, которая ныне составляет около 65 процентов от среднемесячной зарплаты в целом по республике. Заработная плата выполняет не только экономические функции, но и социальные, являясь средством воспитания и развития интереса к труду, развития социальных способностей человека, таких как дисциплина, ответственность, участие в управлении, стимулируя его активность. Поэтому важное значение в привлечении к труду имеют социальные факторы: наличие производственной и социальной инфраструктуры, местоположение предприятия, занимаемая должность и выполняемая работа, возможности роста и повышения квалификации, обучение детей. Если данные условия не привлекают работника, он будет находиться в ситуации мотивационного выбора между ожидаемой выгодностью, полезностью своих действий и затратами на их достижение. В случае несоответствия перед человеком встает вопрос о переходе на другую работу, даже смене места жительства, что особенно характерно для молодых специалистов, а перед коллективом – задача его удержания. Как удержать и закрепить кадры? Необходим комплекс мер. Это может быть гибкая система социального пакета предоставления льгот работнику с учетом квалификации, производственных достижений, выслуги лет и др. То есть должна быть программа удержания работников, особенно специалистов, включающая раздел повышения в должности по мере приобретения знаний, опыта, освоения новой технологии. Немаловажное значение имеет социально-психологический климат в трудовом коллективе, развитая система самоуправления, гласности, учета и развития потребностей и возможности их удовлетворения.

Реализация первых двух аспектов мотивации тесно связана с системой стимулирования труда как внешнего проявления мотивации, когда человек уверен в наличии вознаграждения за свои усилия. Причем это не обязательно материальное вознаграждение. Система стимулирования должна включать и широкий спектр нематериальных поощрений. Все дело в том, что материальное вознаграждение имеет первостепенное значение лишь до определенных пределов, а затем теряет

свою значимость. Это можно проследить в модели мотивации А. Маслоу. Подобная система позволяет преодолевать отчуждение работников от собственности, от управления и, что особенно важно, от участия в распределении продукта. Здесь можно использовать опыт развитых стран – США, Японии, Западной Европы, в соответствии с которым часть чистой прибыли сельскохозяйственного предприятия поступает в фонд потребления и распределяется с учетом оценки каждого работника с точки зрения его профессиональных качеств и личности с присущими ей индивидуальными особенностями и потребностями. Только через «создание условий мотивации к высокоэффективному труду и повышение социальной ответственности за результаты своего труда» позволит спасти основу нашей страны – деревню.

ЛИТЕРАТУРА

1. Основные положения Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011-2015г.г. // СБ Беларусь сегодня, 2010 – 11 ноября.