

И.Г. Купцова

**МОТИВАЦИОННЫЕ РЫЧАГИ В АПК:
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ НА ПРИМЕРЕ
МОГИЛЕВСКОЙ ОБЛАСТИ**

В современном производстве в условиях все более возрастающей доли вклада каждого конкретного работника в конечные результаты деятельности всего предприятия важным ресурсом и основой концепции управления является знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией.

На организационном уровне мотивация предстает как целенаправленный процесс, включающий в себя систему мер по выработке у индивида настроений, побуждающих его к более эффективному выполнению труда.

Согласно данным социологического опроса, проведенного УКП «Могилевский институт региональных социально-политических

исследований» в 2008 г., в Могилевской области лишь 3,4% работников сельхозпредприятий указывают на то, что никакие факторы не могут оказать влияния на производительность их труда. Следовательно, абсолютное большинство сельских работников готовы к увеличению эффективности труда.

В целом при разработке систем мотивации труда необходимо отталкиваться от мотивационных установок работников, а на их основе вырабатывать и принимать к реализации конкретные меры, применяя те или иные мотивационные рычаги. Наиболее очевидный – оплата труда.

Зарботная плата – основной, а для большинства сельчан единственный источник доходов. Однако в современных условиях сельскохозяйственного производства ее существующий размер зачастую не позволяет осуществить простого воспроизводства жизни. 35,9% опрошенных указывают на это. В то время как ее повышение у 81,0% работников АПК повлекло бы рост производительности труда.

Однако даже высокую заработную плату не стоит расценивать как единственно возможный мотивационный рычаг. Получая лишь фиксированную зарплату, в сознании работника снижается ее мотивирующее воздействие, она воспринимается как должное.

Отношение к работающему человеку как к машине давно не оправдывает себя, важно видеть и воспринимать целостную личность и совместно с ней осуществлять общее дело, добиваться *общих* успехов. Для этого важно поддерживать и развивать обратную связь администрации предприятия с работниками. Важной мерой в данной связи является материальное и моральное стимулирование.

Обращает на себя внимание невысокий уровень осведомленности работников предприятий сельскохозяйственного профиля об условиях морального и материального поощрения. Только около половины опрошенных (54,6%) хорошо знакомы с условиями поощрения работников на предприятии. Особенно низок уровень осведомленности среди представителей рабочих профессий. А ведь это важнейшая и наиболее очевидная мера стимулирования труда. С тем, что это, действительно, хороший стимул, согласны 49,5% опрошенных.

Таким образом, знание мотивации трудового поведения – это ключ к его пониманию, который дает возможность эффективного управления им. Игнорирование ожиданий работников, особенностей их мотивационной структуры недопустимо и может привести к демотивации. Однако мотивация не является фактором, предопределяющим успешный исход какой-либо деятельности, но является необходимым условием ее осуществления. Основное внимание должно отводиться вопросу о том, каким образом осуществляется мотивация труда и какими методами ее выработать, развивать и поддерживать наиболее полно и эффективно, увязывая в единую систему все возможные рычаги воздействия.