

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ОТДЕЛЬНЫМИ СТОРОНАМИ ТРУДА КАК ФАКТОР ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

Купцова Ирина Григорьевна,

Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова
(г. Могилев, Республика Беларусь)

На материалах социологических исследований рассматриваются отдельные аспекты удовлетворённости трудом работников сельского хозяйства. Выявляется их влияние на трудовое поведение работников сельскохозяйственной отрасли.

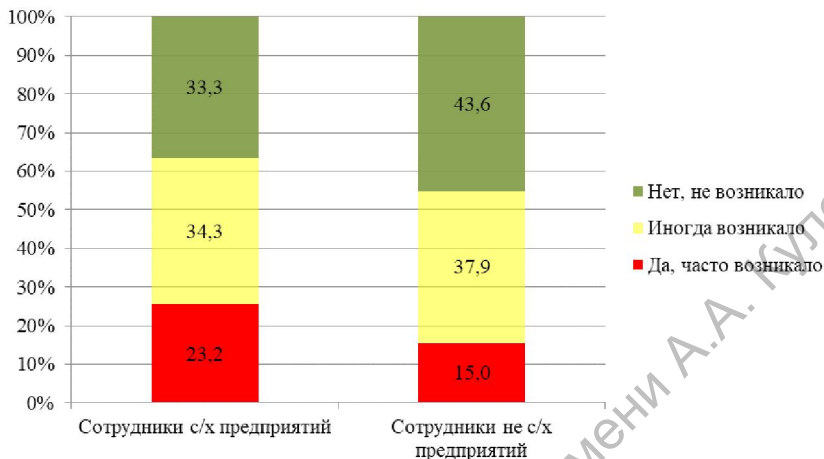
Значимым фактором трудового поведения работников выступает удовлетворенность отдельными сторонами труда. В сельском хозяй-

стве анализу данного фактора особенно важно уделять внимание. Во-первых, в связи с тем, что в сельской местности сельскохозяйственные организации составляют основную долю трудовых организаций, во-вторых, это обусловлено самой спецификой содержания сельскохозяйственного труда и его условиями, которые являются более суровыми по сравнению с другими сферами, в-третьих, сокращением доли сельского населения в целом и лиц трудоспособного возраста.

Согласно результатам социологического исследования, проведённого в Могилевской области в 2021 году, полную удовлетворённость своей работой выразил примерно каждый четвёртый работник сельхозпредприятий (26,3%), частично удовлетворён работой каждый второй (53,5%), полностью не удовлетворён каждый седьмой (14,1%). В целом позитивная степень удовлетворённости работой преобладает над негативной. Однако обращает на себя внимание то, что большинство работников фиксируют для себя некие проблемные моменты, которые снижают степень удовлетворённости своей работой.

Для работников сельскохозяйственных организаций самым значимым фактором неудовлетворённости трудом, согласно их ответам, является низкая заработная плата (эту причину указали 67,8% неудовлетворённых своей работой работников сельского хозяйства). На чрезмерную загруженность работой указали 22,6%, на неудовлетворительное техническое оснащение, оборудование – 8,9%, плохие условия труда – 8,9%. Своевременное выявление и минимизация (в идеальном варианте – разрешение) имеющихся проблем на индивидуальном и коллективном уровне позволят повысить степень удовлетворённости работниками своей работой. Игнорирование подобных проявлений обуславливает дальнейший рост недовольства работой и, как результат, способствует снижению мотивации труда, оттоку более активной части кадров. «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» [1].

Сопоставление ответов на вопрос о желании работников сельского хозяйства и предприятий иных отраслей сменить место работы и перейти работать на другое предприятие представлено на диаграмме (рисунок).



**Распределение ответов работающего сельского населения на вопрос:
«Возникло ли у Вас желание перейти работать на другое предприятие?»
по сферам занятости, в %**

Социологические данные, представленные на диаграмме, свидетельствуют о том, что желание сменить место работы чаще возникает у работников сельхозпредприятий, чем у работников предприятий других отраслей в сельской местности. Причём практически каждый второй работник сельского хозяйства (23,2%) испытывал такое желание часто, а каждый третий (34,3%) иногда, у трети работников (33,3%) желание менять место работы не появлялось. Чаще подобное желание испытывали лица, частично или полностью не удовлетворённые своей работой, в профессиональном распределении это в большей мере характерно инженерно-техническим работникам, чем рабочим, в возрастном распределении – молодёжи. В ответах на этот вопрос практически нет различий в суждениях мужчин и женщин, однако они прослеживаются в причинах появления подобного желания (таблица).

Как следует из представленных в таблице данных, кроме недовольства заработной платой, желание сменить место работы также вызывают устремления не «от», а «к». В частности, для женщин это желание открыть для себя новые перспективы и возможности и получение более интересной работы, у мужчин – стремление к улучшению условий труда, а также новые перспективы и возможности.

Распределение ответов работников сельскохозяйственных предприятий на вопрос: «Если у Вас возникало желание сменить работу, то по каким причинам?» (по полу, в %)

Варианты ответов	Мужчины	Женщины
Низкая заработная плата	73,4	69,1
Желание открыть для себя новые перспективы и возможности	28,1	36,8
Стремление к улучшению условий труда	31,2	19,1
Получение более интересной работы	9,0	25,0
Желание изменить сферу деятельности	15,6	17,6
Желание сменить руководство	6,2	5,9
Стремление сменить коллектив	1,6	1,5
Затруднились ответить	1,6	2,9

Удовлетворённость работника своим трудом предопределяет эффективность его трудового поведения. Отправной её точкой являются отношения по линии «организация – работник». Их анализу следует уделять первостепенное внимание, а также своевременно откликаться на возникновение негативно влияющих факторов. Это позволит не только снизить неудовлетворённость и повысить заинтересованность работника.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Купцова, И. Г. Мотивационные рычаги в АПК: социологический анализ на примере Могилевской области / И. Г. Купцова : материалы науч.-метод. конф. преподавателей и сотрудников по итогам науч.-исслед. работы в 2008 г., 3-4 февраля 2009 г. / под ред. А. В. Иванова. – Могилев : МГУ имени А. А. Кулешова, 2009. – С. 360–362.