



CENTRAL ASIAN JOURNAL OF THEORETICAL AND APPLIED SCIENCES

Volume: 04 Issue: 06 | Jun 2023 ISSN: 2660-5317
<https://cajotas.centralasianstudies.org>

Совершенствование Мотивации Труда – Как Важнейший Фактор Повышения Производительности Труда

Н. А. Алиева

ТФИ, PdH. доц. кафедры «Менеджмент и маркетинг»

Received 4th Apr 2023, Accepted 6th May 2023, Online 9th Jun 2023

Аннотация: В статье рассмотрены теоретические основы производительности труда в сельском хозяйстве, проанализированы влияющие факторы на производительность труда в предприятии. Также разработаны рекомендации по совершенствованию мотивации труда – как важнейший фактор повышения производительности труда в аграрном секторе.

Ключевые слова: производительность труда, трудовые ресурсы, экономика фермерское хозяйство, фактор, мотивация, развития отрасли.

Производительность труда является одним из важнейших критериев эффективности сельскохозяйственных организаций. Такие показатели деятельности этих хозяйств, как рентабельность продаж, выход продукции на единицу произведенных затрат, фондоотдача, прибыль и другие, в принципе отражают производительность живого, овеществленного и совокупного труда. В рыночной экономике производительность труда формирует потребность в рабочей силе, уровень заработной платы, взаимоотношения между работодателями и работниками. Снижение производительности труда в тех или иных отраслях в конечном итоге, по истечению определенного периода, может привести к убыточности производства.

Анализ современного состояния и тенденция развития экономики республики показывают, что большую актуальность приобретают вопросы формирования и регулирования рынка труда. Именно эта проблема становится одной из ключевых, связанных с высоким показателем увеличения экономически активной части трудоспособного населения республики. Учитывая, что более 60% населения Узбекистана проживает в сельской местности, одним из ключевых вопросов является улучшение условий труда, заработной платы и производительности труда занятых в сельском хозяйстве. На современном этапе перехода к рыночной экономике структурные преобразования дали значительные результаты, и к 2022 году 79,3% занятого в экономике населения работает в негосударственном секторе. По состоянию на 1 января 2022 года в сельском хозяйстве занято 27,8% экономически активного населения республики.

В условиях перехода к рыночной экономике одним из важных направлений экономических реформ в сельском хозяйстве является коренное изменение отношения к труду, уделение большего внимания повышению производительности труда в каждом сельскохозяйственном предприятии.

Эффективность сельскохозяйственного производства зависит от количества, состава, квалификации и эффективности трудовых ресурсов. Неиспользование внутривозможностей повышения производительности труда в большинстве хозяйств сегодня связано в первую очередь с диспропорциями в земельных, водных, машинно-трудовых ресурсах и организации труда. В связи с этим для преодоления негативной ситуации в агробизнесе в условиях перехода к рыночной экономике, прежде всего, надо изучить правовые и организационно-экономические основы системы трудовых отношений и материального стимулирования, теоретические аспекты условий, анализ практической деятельности и трудовых отношений и материальных интересов. Актуальным вопросом на сегодняшний день является разработка теоретико-практических предложений и рекомендаций по достижению устойчивого развития малого предпринимательства в сельском хозяйстве путем совершенствования системы, разработки организационно-экономических мероприятий по увеличению производительности на предприятиях.

Природные условия играют важную роль в выращивании сельскохозяйственной продукции. Производство требует эффективного сочетания человеческого труда и предметов и средств труда с учетом природных условий. Человек осуществляет процесс производства с помощью этих средств производства в определенном регионе, периоде. Этот процесс включает в себя ряд трудовых процессов. К ним относятся вспашка, подготовка к посадке, посев, полив, культивация, сбор урожая и так далее. Эффективность производственного процесса зависит, прежде всего, от человеческого разума, знаний, умений, установок, а также научно-технического прогресса, качества и состояния средств производства, наконец, от природных условий. Это означает, что человек должен сосредоточить свою деятельность на рациональном, эффективном и результативном использовании всех их. Такой труд является экономической категорией. Его характер определяется производственными отношениями. Труд в сельском хозяйстве имеет следующие характеристики в зависимости от особенностей отрасли:

- связь между трудом и его производительностью и природными условиями;
- влияние сезонности производства на использование рабочей силы;
- интегрированный сельскохозяйственный труд с растениями и живыми существами (животными, растениями);
- относительно низкий уровень труда и образования в сельской местности;
- низкий уровень автоматизации и механизации и электрификации производственных процессов в растениеводстве и животноводстве;
- отсутствие узкой специализации в сети;
- доля женщин и молодежи в структуре труда в сельском хозяйстве;
- низкая заработная плата и социальная защита в сельском хозяйстве по сравнению с другими отраслями и т.д.

Указанные особенности оказывают непосредственное влияние на количество, качество и эффективность труда, затрачиваемого в сети. В разных природных условиях разные виды специализированных хозяйств используют разное количество одного и того же вида труда для выполнения одних и тех же рабочих процессов, и его эффективность также отличается друг от друга. Поздней осенью, зимой и ранней весной затраты на рабочую силу резко падают, а потребность в ней возрастает во время сбора урожая. В этот период сезонные рабочие нанимаются на контрактной основе. Большая часть работ, выполняемых в растениеводстве и животноводстве,

не требует высокого уровня знаний и навыков. Доля труда женщин в структуре сельскохозяйственного труда в настоящее время значительно выше. Поэтому заработная плата в сети меньше. Необеспеченность сети новым эффективным оборудованием на необходимом уровне не позволяет полностью механизировать некоторые рабочие процессы (полив, обмолот, уборка урожая, кормление животных, доение), что приводит к увеличению обычных затрат живого труда. Целесообразно учитывать все особенности для обеспечения его эффективности при осуществлении трудового процесса в сельском хозяйстве.

Достижение повышения производительности труда сельскохозяйственных предприятий является одной из важных задач не только в обеспечении устойчивого развития экономики, но и в решении существующих экономических и социальных проблем отрасли как крупного сельскохозяйственного субъекта. В связи с этим факторы, повышающие производительность труда в хозяйстве, можно разделить на три группы:

Во-первых, природные, материально-технические и трудовые факторы, зависящие от уровня использования и развития имеющихся средств труда.

Во-вторых, организационно-экономические и управленческие факторы, связанные с развитием форм организации производства в хозяйстве.

В-третьих, социально-психологические факторы, связанные с местом и ролью работников в производстве.

Высокий или низкий уровень заработной платы, представляющей собой материальную форму затрат труда в сельскохозяйственных предприятиях, зависит прежде всего от обеспечения баланса факторов производительности труда. Сегодня, если руководители сельскохозяйственных предприятий ориентируются на объемы, количество и качество продукции и не учитывают при этом социально-психологические возможности и условия производителя или создают благоприятную среду, страдают не только члены фермерских хозяйств, но и общество.

Однако естественно, что на этапе становления предприятия возникают естественные, экономические диспропорции. Необходимо уделять серьезное внимание имеющимся квалифицированным специалистам сельского хозяйства и социально-психологическим факторам в процессе их подготовки и переподготовки.

В частности, нормой времени является количество времени, необходимое для выполнения определенных операций по производству единицы продукции, а если труд исчисляется только для производства готовой продукции, то этот показатель представляет собой труд, необходимый для воспроизведения отдельных элементов стадий производства. Производственная норма является отражением показателя времени, единицы произведенной в единицу времени натуральной продукции, указывающего на количество выполненных операций. На практике за единицу времени принимают одну рабочую смену, а к численности занятых добавляют норму времени и продолжительность смен для определения нормы выработки по всем работам, занятым на различных операциях, классифицируемых по времени и технологии делится на нормативное количество времени. В сельском хозяйстве на уровень производительности труда влияют природные и производственные факторы, важнейшие из которых представлены на рис. 1.



Рисунок-1. Факторы производительности труда в сельском хозяйстве

Опираясь на многовековой опыт общества, можно утверждать, что при любом производстве, прежде всего, должна быть заинтересованность человека в этом производстве. А чтобы вызвать заинтересованность работающих к труду, необходимо их определённым образом мотивировать. Таким образом, мотивация – важный компонент при организации любого производства и общества в целом.

Мотивация труда является одной из функций управления предприятием, которая заключается в обеспечении своевременного и качественного выполнения работниками поставленных перед ними производственных задач. Другими словами, мотивация – это комплекс мероприятий по управлению трудовым поведением работника. А поиск эффективных способов управления трудовыми ресурсами является одной из главных задач для предприятий любых форм собственности.

Мотивация труда – это совокупность мероприятий воздействия на работников в сложившейся системе взаимоотношений с учетом удовлетворения их потребностей и достижения необходимого и возможного уровня благосостояния и качества жизни, а также решение целевых социально-экономических и производственных задач, стоящих перед предприятием. Известно, что развитая сельскохозяйственная отрасль является основой социального и материального благополучия общества и гарантом национальной безопасности страны в целом. Не случайно во всех развитых странах мира сельское хозяйство является приоритетной отраслью, которая развивается с использованием новейших достижений научно-технического прогресса.

Рассмотрим подробнее мотивационную функцию работодателя в условиях организации сельскохозяйственного производства. Ведь сельскохозяйственному производству присущи свои

отличительные черты, подчеркивающие его сложность и неоднородность. В качестве главных отличительных черт можно назвать производственную и экономическую специфику.

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

1. Сезонность работ. Она предусматривает разрыв во времени между процессом производства и получением результатов, а чем он больше, тем большие усилия требуются для мотивации. Следовательно, сезонность сельскохозяйственного производства усложняет процесс стимулирования.

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, к высокой степени нестабильности. Поэтому мотивационная роль работодателя снижается, так как материальное вознаграждение часто является основой его воздействия.

3. Особенностью аграрного производства является, что большая часть получаемой продукции не входит в состав товарной продукции, а участвует во внутреннем обороте в качестве сырья для других товаропроизводителей. Это также снижает влияние работодателя на работника, так как в его распоряжении оказывается меньший объем денежных средств, чем это было бы возможно при промышленном производстве.

4. Труд работников аграрной сферы используется не только в общественном производстве, но и в домашнем (подсобном) хозяйстве. Поэтому влияние работодателя на сельскохозяйственных работников несколько ограничено, так как они в некоторой степени самообеспечены.

5. Различные виды деятельности, составляющие труд сельскохозяйственных работников, лежат в основе различных специальностей. А трудовые операции, которые носят смешанный характер, делают современные методики мотивации трудноприменимыми.

6. 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. Для их получения они готовы отказаться от перспективы карьерного роста или высокого заработка. В этом случае работодателю сложно направить таких работников на стремительный рост производительности труда, но зато их может заинтересовать широкий спектр нематериальных инструментов мотивации. Это облегчает процесс мотивации на фоне ограниченности денежных средств.

Таким образом, 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. Кроме того большинство самих руководителей не повышали свою квалификацию на протяжении нескольких лет. Поэтому добиваться мотивации сельскохозяйственного работника следует начинать с обучения руководителей сельскохозяйственных предприятий.

Основной проблемой во многих сельскохозяйственных предприятиях является то, что когда у работника начинает увеличиваться производительность труда вследствие его материальной заинтересованности, работодатель начинает повышать норму выработки. Такие действия со стороны руководства в целях экономии денежных средств на выплату заработной платы

формируют у работника представление, что если он начнёт работать с большим усердием, то сразу же потеряет часть своей заработной платы.

Поэтому сокращение затрат, связанных с оплатой труда на основе снижения сдельных расценок, возможно только при повышении производительности труда, которое вызвано внедрением в производство достижений научно-технического прогресса. В данном случае труд работника используется более эффективно за счёт внедрения высокопроизводительной техники или производства продукции при помощи ресурсо- и энергосберегающих технологий, независимо от его материальной заинтересованности. Эффективно стимулирующей системой оплаты труда в этом случае будет служить установление на производстве сдельно прогрессивных расценок за единицу произведённой продукции. Такая система кроме премий, доплат и других стимулирующих выплат будет включать в себя расценки за единицу продукции, которые увеличатся в зависимости от производительности труда работников.

Есть и другие пути достижения мотивации труда работников. Мотивацию как побуждение персонала к трудовой активности можно обеспечить двумя путями. Первый путь – это использование сложившейся системы человеческих потребностей. В этом случае используется экономический метод управления персоналом, предполагающий материальное вознаграждение за результативность и качество труда, которые связаны между собой напрямую.

Многие руководители считают, что именно экономические мотивы являются для работника наиболее значимыми и весомыми. Однако даже денежное вознаграждение может восприниматься разными работниками по-разному: для некоторых оно выступает не как экономический мотив. Работник может оценивать рост заработной платы как признание его собственных заслуг. Премии также не всегда выступают только как материальный мотив, но и как определённое соревнование между работниками и могут являться символом успеха. Кроме того, эффективность любой системы мотивации по истечении некоторого времени снижается. Соответственно, и величина заработной платы через некоторое время перестанет удовлетворять работника.

Второй путь мотивации – это изменение самой системы потребностей человека. В дальнейшем удовлетворяются новые запросы для получения определённых результатов. Этого можно добиться через постепенное изменение идеалов труда, воспитание новых ценностей и побуждение людей следовать им. Например, процесс мотивирования можно начать с закрепления мнения, что плохо работать стыдно, а хорошая работа вызывает уважение окружающих, является достоинством человека. Далее можно процесс мотивации такого рода связать с выработкой у людей стремления работать на совесть. Тогда мнение других людей является стандартом поведения в первом случае, а во втором случае примером поведения выступают собственные представления человека об идеальной работе.

Таким образом, можно сделать вывод, что трудовая мотивация – это сложный и важный процесс. Основными целями мотивации персонала в сельском хозяйстве являются: привлечение новых работников высокой квалификации, удержание и сохранение на селе высококвалифицированных специалистов, минимизация текучести кадров и стабилизация трудового коллектива и развитие у персонала, включая руководителей, стремления к повышению профессиональных знаний и навыков.

Список литературы:

1. Указ Президента Республики Узбекистан от 23 октября 2019 года № УП-5853 «Об утверждении стратегии развития сельского хозяйства республики узбекистан на 2020 — 2030 годы».

2. Андреев, П.А. Инновационные процессы в сельском хозяйстве. - М.: РАМА, 2012.- 184 с.
3. Асташов Н.Е. Организация сельскохозяйственного производства. – М.: Альма Матер, 2007. – 464 с.
4. Бусел И.П., Малихтарович П.И., Фурс И.Н., Яковчик Н.С. Организация производства на сельскохозяйственных предприятиях. – М.: ИВЦ Минфина, 2012. – 576 с.
5. Шапагатов С.Р., Карцева Н.С., Валиуллова Р.И., Батанова М.В. Система оценки эффективности бизнес-процессов промышленного предприятия // Молодой ученый, 2016. №21. С. 541-547.
6. Круглов М.И. Стратегическое управление компанией. Учебник для ВУЗов. –М.: Русская деловая литература, 2016. – 321 с.
7. Забродин Ю. Н. Психология личности и управления человеческими ресурсами. – С-Пб.: Финстатинформ, 2018.
8. Горелов Н. А. Экономика трудовых ресурсов. – М.: Высшая школа, 2019
9. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации. Учебно-практическое пособие. – М.: Бизнес-школа, 2016.
10. Макренко М.В., Махалина О.М. Производственный менеджмент. М.: Приор, 2017
11. Организация агробизнеса: Краткий курс лекций / Сост. М.Ю.Руднев. -Саратов. –2017. –77 с.