



УДК 631.145-057.86

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ РАБОТНИКОВ АПК К УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Н. А. ЕФАНОВА*Белгородский
государственный
университет**e-mail:
Efanova@bsu.edu.ru*

В статье рассмотрены основные виды мотивации и стимулирования работников сельскохозяйственных организаций к управленческой деятельности. Предложены наиболее эффективные методы мотивации к управленческому труду.

Ключевые слова: работники сельского хозяйства, управленческие кадры, мотив, мотивация, стимулирование.

Агропромышленный комплекс – крупнейшая и сложная система взаимосвязанных отраслей промышленности и сельского хозяйства. Система управления в АПК не менее сложна и многофункциональна, а управленческий труд в ней представляет собой большой круг обязанностей и определённый уровень ответственности.

Какие же мотивы побуждают человека к управленческой деятельности? Для изучения процесса мотивации работников к службе в органах управления необходимо понять сущность следующих категорий «мотив», «мотивация», «мотиваторы», «стимул».

Мотив (от франц.) побудительная причина¹. Внутренние побуждения, которые заставляют человека делать что-либо или поступать определённым образом².

Все мотивы условно можно разделить на внутренние и внешние. Внутренние мотивы принадлежат самому человеку, они полностью ему подконтрольны. К внутренним мотивам можно отнести мотив самореализации, независимости и самоуважения. Внешние мотивы объективны по отношению к субъекту (если его рассматривать как отдельную личность), они существенно влияют на уровень мотивации работника, посредством внешнего воздействия на его трудовую активность. К внешним мотивам можно отнести заработную плату, общепризнанную престижность труда и т.д.³

Существует мнение, что в основе деятельности человека лежит не один какой-то мотив, а определённое множество, совокупность мотивов, находящихся в определённом соотношении друг с другом. Можно выделить следующие основные мотивы чаще других присутствующие в структуре мотивации:

- материальный мотив (стремление к материальным благам и материальной независимости);
- профессиональный мотив (стремление погрузиться в содержание деятельности и заниматься совершенствованием трудового процесса и результата работы);
- мотив самореализации, самовыражения (стремление к более полному выявлению и развитию своих способностей и реализации их в профессиональной деятельности);
- мотив социального признания, статуса, престижа (стремление к высокой социальной оценке своих заслуг, получению достойного статуса в обществе);
- мотив власти и доминирования над другими (стремление оказывать влияние на других, быть признанным лидером, подчинять других своим интересам, иметь особый статус и более широкие возможности)⁴.

¹ <http://www.slovardalja.net/> [электронный ресурс].

² Журавлёв П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Персонал. Словарь понятий и определений. – М.: «Экзамен», 1999. – С.197.

³ Холодов О.А. Мотивация труда в системе внутрихозяйственных экономических отношений // Управление персоналом. – №5. – 2009. – С. 52-56.

⁴ <http://www.rusconsult.ru/> [электронный ресурс].



Для обозначения влияния всех мотивов на действия человека используют понятие мотивации. Допустимо утверждать, что мотив является основной единицей мотивации.

Мотивация – это побуждение к деятельности совокупностью различных мотивов. В управлении мотивация связана, прежде всего, с умелым сочетанием методов управления, формирования наиболее действенного стиля руководства⁵.

При рассмотрении мотивации к управленческому труду необходимо учитывать все факторы, которые заставляют человека действовать и усиливают его действие независимо от принадлежности данных факторов к внешним или внутренним мотивам. Мотивация тесно связана с потребностями человека и всегда сопровождается переживаниями, положительными или отрицательными эмоциями.

Условно можно выделить три основных показателя к трудовой мотивации:

- удовлетворенность своим трудом;
- заинтересованность в конечных результатах своего труда;
- приверженность своей организации.

От того, насколько эти составляющие трудовой мотивации выражены у работника, зависит его отношение к профессиональному труду и его рабочее поведение⁶.

Реализуется процесс мотивации работника к управленческой деятельности посредством мотиваторов.

Мотиваторы – это факторы достижения, признания, личной ответственности, роста, продвижения вперед, материального вознаграждения, а так же факторы, связанные с самовыражением личности через работу и способные принести человеку удовольствие от выполняемой деятельности за счет удовлетворения врожденной потребности психологического роста и стремления к повышению своей компетентности⁷.

Мотиваторы в форме материального вознаграждения и в виде перспектив профессионального роста являются мощными стимулами в выборе работником трудовой деятельности в органах управления.

Таким образом, мотив, мотивация и мотиваторы в совокупности составляют систему факторов ориентирующих специалиста в выборе той или иной трудовой деятельности.

Влияние мотивов и стимулов на решение специалистов сельскохозяйственного производства в выборе управленческой деятельности, было исследовано нами в ходе социологического опроса⁸

В результате экспертного опроса мы выявили, какие мотивы преобладают сегодня при поступлении специалиста в органы управления АПК.

На вопрос, «*Какие мотивы, на Ваш взгляд, преобладают сегодня при поступлении специалиста в органы управления АПК?*» мнения экспертов распределились следующим образом:

- мотивы обеспечения (связаны с ориентацией на максимальную материальную выгоду) – 25%;
- мотивы призвания (связаны с ориентацией личности на самореализацию) – 15%;
- мотивы престижа (обусловлены осознанием общественной значимости конкретного вида труда) – 50%;
- затруднились ответить – 15%.

Экспертный опрос показал, что основными мотивами, являются мотивы престижа (50 %).

Если мотив это внутреннее побуждение к управленческой деятельности, то стимул это внешнее побуждение активности работника, эффект которого опосредован психикой человека, его взглядами, интересами, стремлениями и т.д.⁹.

⁵ Ребрин Ю.И. Управление качеством. Учеб. пособие. – Таганрог. изд-во ТРТУ, 2004. – 174 с.

⁶ М.И. Магура. Управление мотивацией персонала. http://www.gkmim.ru/index.php?area=trening_2&trening=70 [электронный ресурс].

⁷ Словарь – справочник. Управление персоналом <http://psyfactor.org/personal/personal12-04.htm> // [электронный ресурс].

⁸ Социологическое исследование «Состояние управленческого кадрового потенциала АПК Белгородского региона» июнь – август 2010 г.



Стимулы играют первостепенную роль в системе мотивации работника к управленческой деятельности

На вопрос, «*Какие из стимулов управленческого труда наиболее действенны в настоящее время?*», ответы экспертов распределились следующим образом:

- повышение оплаты труда – 90%
- ощущение полезности своей деятельности – 50%
- перспективы повышения по службе – 40%
- предоставление социальных благ и льгот – 30%
- благоприятная атмосфера в коллективе – 20%, следует отметить, что мнение экспертов субъективно и отражает небольшой процент мнений.

Итак, согласно результатам проведённого опроса материальные стимулы, что было вполне ожидаемо, играют первостепенную роль в мотивации работников к управленческой деятельности.

Пристальное внимание в настоящее время должно быть уделено мотивации студентов к работе в аграрном секторе экономики и в органах управления агропромышленным комплексом.

По данным социологического опроса⁹ студентов пятого курса Белгородской государственной сельскохозяйственной академии на вопрос, «*Есть ли у Вас намерение быть руководителем?*» – 86,0% выпускников ответили – «да», 8,7% – ответили «нет», и 5,3% – затруднились ответить.

На вопрос «*Как Вы считаете, что может способствовать привлечению молодых специалистов для работы в сельской местности?*» варианты ответов в процентном отношении распределились следующим образом:

- высокая заработная плата – 89,33%;
- предоставление жилья – 71,33 %;
- возможность карьерного роста – 48,67%;
- предоставление социальных льгот и материальных поощрений – 22,00%;
- затруднились ответить – 1,33 %.

Результаты опроса вновь выявили приоритет материальных стимулов в выборе управленческой деятельности. Однако многочисленные исследования и практический опыт показывают, что материальные стимулы действуют до определённого уровня, а затем наступает так называемое «насыщение» и повышение оплаты труда не стимулирует работников к инициативности, а приводит к банальной отработке рабочего времени.

Не только деньги определяют отношение людей к делу и к организации. Американская компания *IBM* уже не одно десятилетие в основу мотивации ставит внимательное отношение к людям, уважительное отношение к человеку. Руководство фирмы *DVAG* («Немецкая консультационная фирма по вопросам управления имуществом») в основу мотивации ставит заботу о людях, их развитии, придает большое значение возможности сотрудников отдохнуть в самых комфортных условиях, сочетая отдых с обучением, повышением своего общеобразовательного и культурного уровня с развлечениями¹¹.

Опыт зарубежных фирм показывает, что перспектива высокого социального статуса и уважительного отношения со стороны окружающих играют не последнюю роль в профессиональной мотивации работников к управленческой деятельности. Результатом становится комфортный психологический климат в коллективе и, следовательно, достаточно высокие результаты труда.

В отечественной производственной сфере накопленный опыт по вознаграждению труда внес свою лепту в теорию и практику мотивации к управленческому труду. Основ-

⁹ Журавлёв П.В., Каргашов С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Персонал. Словарь понятий и определений. – М.: «Экзамен», 1999. – С. 424.

¹⁰ Социологическое исследование «Состояние управленческого кадрового потенциала АПК Белгородского региона» июнь – август 2010 г.

¹¹ М.И. Магура. Чем, кроме денег, можно мотивировать персонал? «Служба кадров и персонал». – №5-6. – 2006г. <http://www.maguru.ru/articles/> [электронный ресурс].



ной сложностью прямого переноса этих наработок в действующие системы оплаты труда является измерение административного, управленческого труда.

Спрос на рынке труда опытных руководителей диктует необходимость внедрения такой системы мотивации, которая заинтересовала бы высококвалифицированных специалистов к работе в сфере управления сельскохозяйственным производством. Одно из возможных решений проблемы, введение гибкой системы оплаты труда, к примеру, аккордной или премиальной системы.

Кроме этого, проблема дополнительного стимулирования решается с помощью различного рода привилегий, не объединенных в общую систему (пользование служебным автотранспортом, служебным мобильным телефоном, социальной инфраструктурой предприятия и т.д.)¹².

Удовлетворённость содержанием и характером работы является одним из главных стимулирующих рычагов в системе мотивации к управленческой деятельности.

Можно выделить следующие показатели удовлетворенности работой:

- содержание и характер работы (ее интенсивность, значимость, результаты);
- условия работы;
- оплата труда, материальное вознаграждение;
- степень престижности работы;
- карьера и развитие личности, перспективы повышения;
- окружение, психологический климат в коллективе¹³.

Наличие перечисленных показателей становится важным в выборе профессии и предпочтении управленческой должности.

Таким образом, можно сделать вывод, что проблема профессиональной мотивации работников к управленческой деятельности в агропромышленном комплексе относится к числу не только важных, но и сложных. Основными факторами, мотивирующими работников к управленческой деятельности, является: материальное благополучие, уважение окружающих, возможность карьерного роста.

С точки зрения социально-психологической и организационной природы мотивации к управленческому сельскохозяйственному труду, мы отметили материальные, психологические и социальные виды мотивов. Однако в настоящее время в условиях рыночной экономики, и по результатам проведённого социологического исследования наиболее значимую роль играет мотив материального благополучия.

Поскольку одного материального мотива, как правило, недостаточно для привлечения работников на управленческие должности его необходимо применять в совокупности с социальными мотивами и стимулами с перспективой новых предложений систем мотивации.

Список литературы

1. Толковый словарь живого великорусского языка В. Даля <http://www.slovardalja.net/word.php?wordid=16033/> [электронный ресурс]
2. Журавлёв П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Персонал. Словарь понятий и определений. – М.: «Экзамен», 1999. – С.197.
3. Холодов О.А. Мотивация труда в системе внутрихозяйственных экономических отношений // Управление персоналом. – №5. – 2009.
4. Исаев А.П. <http://www.rusconsult.ru/> [электронный ресурс]
5. Ребрин Ю.И. Управление качеством. Учеб. пособие. – Таганрог. Изд-во ТРТУ, 2004. – 174 с.
6. Словарь – справочник. Управление персоналом <http://psyfactor.org/personal/personal12-04.htm> // [электронный ресурс]
7. М.И. Магура. Управление мотивацией персонала. http://www.gkmim.ru/index.php?area=trening_2&trening=70 [электронный ресурс].

¹² Попов Д. Мотивация руководителей «Управление компанией» №5.- 2003г. Источник: <http://www.zhuk.net>.

¹³ Потеряхин А. Удовлетворённость работой и профессиональная мотивация персонала. <http://www.hr-portal.ru/> [электронный ресурс].



8. М.И. Магура. Чем, кроме денег, можно мотивировать персонал? «Служба кадров и персонал». – №5-6. – 2006г. <http://www.maguru.ru/articles/> [электронный ресурс].

9. Попов Д. Мотивация руководителей «Управление компанией» №5.- 2003г. Источник: <http://www//zhuk.net>

10. Потеряхин А. Удовлетворённость работой и профессиональная мотивация персонала: <http://www.hr-portal.ru/> [электронный ресурс].

PROFESSIONAL MOTIVATION OF AGRO-INDUSTRIAL WORKERS TO MANAGEMENT ACTIVITY

N. A. EFANOVA

Belgorod State University

e-mail: Efanova@bsu.edu.ru

The article deals with main types of motivation and stimulation of agricultural workers to become managers. The most effective methods of management motivation are discussed in the paper.

Key words: agricultural workers, headmaster material, motive, motivation, stimulation.