

УДК 314.727.3

Специфика мотивации работников сельского хозяйства

Храмешин Сергей Николаевич

Доктор богословия, доктор философских наук, ректор,
Славяно-Греко-Латинская Академия,
109052, Российская Федерация, Москва, ул. Нижегородская, 29-33;
e-mail: rector@sgla.in

Никитенко Анастасия Владимировна

Проректор по учебной деятельности,
Славяно-Греко-Латинская Академия,
109052, Российская Федерация, Москва, ул. Нижегородская, 29-33;
e-mail: nika@sgla.ru

Аннотация

Цель. Целью работы является исследование мотивации работников сельского хозяйства в современных социально-экономических условиях. **Методология.** Методология работы включает в себя примирение общих и специальных методов научного познания, статистического анализа, методов оценки мотивации персонала. **Результаты.** В работе показано, что эффективная мотивация персонала – одна из основных задач руководителя организации, но если в рамках успешной крупной организации с неограниченными финансовыми возможностями это сделать достаточно просто, то в сфере сельского хозяйства с тяжелыми условиями труда, невысокой зарплатой и отсутствием перспектив, – задача трудно разрешимая. Успех работы любого коллектива определяется степенью мотивации его членов на получение положительных результатов труда. **Заключение.** Современная экономическая ситуация с её внешними вызовами определила пристальное внимание к проблемам развития отечественного сельского хозяйства. Задача уменьшения импорта и увеличения объема экспорта агропромышленной продукции непосредственно связана с комплексом условий, требуемых для ее реализации. Сельскохозяйственный коллектив существенно отличается от коллектива любой иной сферы деятельности, очень важно учитывать эту специфику. При руководстве таким коллективом важно грамотно выбирать мотивирующие факторы. Успешный руководитель, стремящийся к максимальной эффективности своей организации, гибко подходит к системе мотивации, достигает нужного поведения работника за счет удовлетворения его потребностей. Решение экономических задач связано, прежде всего, с повышением

роли человеческого фактора, как многообразных качественных характеристик личности труженика, комплекса всех сущностных человеческих сил в единстве деятельности, сознания, личности, интеллекта, способности человека.

Для цитирования в научных исследованиях

Храмешин С.Н., Никитенко А.В. Специфика мотивации работников сельского хозяйства // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2016. № 4. С. 141-149.

Ключевые слова

Сельское хозяйство, мотивация персонала, пирамида Маслоу, система оплаты труда, специфика мотивации.

Введение

Учитывая текущую внешнеэкономическую ситуацию, потребность в развитии сельского хозяйства значительно выросла. Государством выделяются субсидии из Федерального бюджета, выдаются кредиты на проведение сезонных полевых работ: по состоянию на 4 августа 2016 года их объем составил 169980,5 млн. рублей или 118,7% к соответствующей дате 2015 года [О текущей ситуации, 2016, www]. Перед агропромышленным комплексом стоит задача уменьшения импорта и увеличения объема экспорта сельскохозяйственных продуктов. И, безусловно, это требует большого количества квалифицированных специалистов.

Целью любого руководителя является максимально эффективная деятельность организации. основополагающим фактором эффективности является мотивация персонала. Для сельского хозяйства это особенно актуально с учетом специфики работы – тяжелый физический неквалифицированный труд в достаточно сложных условиях. Здесь в отличие от других сфер деятельности сложно использовать нематериальные способы мотивации, так как работа требует четкой иерархии, жесткого графика и тяжелой физической нагрузки.

Социальное положение работников сельской местности

Прежде всего, мы хотим обратить внимание на внешние условия жизни сельского жителя, так как они являются одним из основных факторов при формировании мотивации. Согласно данным Росстата уровень заработной платы в сельском хозяйстве с 2005 года увеличился почти в 6 раз. Однако при сравнении со средней заработной платой мы видим, уровень заработной платы в сельском хозяйстве ниже среднего почти в два раза [Среднемесячная заработная плата, 2016, www]. Тенденция роста по сравнению со средней заработной платой очень сильно отстает. Более детально мы можем увидеть это на графике (рис. 1).



Рисунок 1. Уровень заработной платы (час/руб)

В среднем час работы работника в сфере сельского хозяйства составляет 144,4 рубля. С учетом сезонности и тяжелых условий труда сумма очень скромная. Кроме того, состояние медицинского обслуживания, образования, социальной сферы на селе по сравнению с городом находятся в плачевном состоянии [см. Каменева, Волченкова, Прока, 2014].

Среди работников сельского хозяйства психологами было проведено исследование, за основу которого была взята теория потребностей Маслоу – одна из наиболее известных теорий мотивации. Она показывает, как те или иные потребности могут воздействовать на мотивацию человека к деятельности и как предоставить человеку возможности удовлетворять свои потребности. Изучение внутренних (базовых) потребностей тружеников сельского хозяйства при помощи анкетирования в рамках вышеуказанной теории показало, что у руководителей и специалистов наблюдается смещение потребностей в сторону более значимых факторов. Большинство из них переступило первую ступеньку на пути к счастью и успеху, у 13% специалистов и 18% руководителей проявляется потребность в самоактуализации, а при положительном сочетании обстоятельств и к самовыражению [Сафонов и др., 2013].

Исследование подтверждает, что у отдельных категорий работников потребности существенно различаются, а это предполагает и различные варианты применения мотиваторов к труду (табл. 1).

Работники сельского хозяйства выделяют заработную плату как основополагающий мотиватор. Но Фредерик Герцберг отмечает, обычная заработная плата имеет значение только на входе в организацию. Мотивацией, заставляющей человека работать качественнее, является не заработная плата, а ее динамика [Морозова, 2004; Савченко, 2008]. Например, повышение, если мы рассматриваем это как поощрение, или уменьшение – как наказание. То есть если руководитель хочет получить максимальный результат деятельности работника, необходимо разработать гибкую прозрачную систему оплаты труда с прямой зависимостью от качества и количества выполняемой работы. Только в этом случае заработная плата будет выступать эффективным мотиватором.

Таблица 1. Базовые потребности тружеников села (в% к числу опрошенных)

Потребности	Всего по выбранной совокупности	в том числе по группам работников		
		рабочие	специалисты	линейные руководители
Удовлетворение физиологических потребностей	48	64	30	35
Потребность в безопасности, защищенности	13	12	15	12
Потребность принадлежности к социальной группе	10	4	17	12
Потребность признания и уважения	15	10	20	23
Потребность в самоактуализации (самовыражении)	9	4	13	18
Без ответа	5	5	5	-

Проблемы мотивации работников сельского хозяйства

Удовлетворение физиологических потребностей может выражаться и в различных проводимых организацией мероприятиях: организации питания, оплате транспортных расходов, медицинском страховании, оплате программ, связанных с воспитанием и образованием членов семей.

Безопасность труда, условия для отдыха и разгрузки также являются одними из ведущих потребностей среди работников сельского хозяйства, для них важно чувство стабильности, отсутствие стрессов, важны порядок и четкие правила. Удовлетворение этих потребностей приведет к ответственности, повышению трудовой активности и чувству социальной защищенности и как следствие эффективной работе [Шевченко, 2015; Якобчук, Малиновский, 2004].

Результаты исследования свидетельствуют о том, что потребность в признании и уважении выше потребности принадлежать к той или иной социальной группе. Понимание этого обуславливает необходимость повышения уровня персональной ответственности каждого работника, чтобы он чувствовал удовлетворенность от работы и заслуженное справедливое признание со стороны руководства и коллектива в целом.

Из представленных результатов мы видим, что потребность в самоактуализации у руководителей составляет 18% и занимает третье место в иерархии потребностей данной категории работников. На наш взгляд, одними из ведущих черт самоактуализации личности является стремление к развитию и занятию любимым делом. Люди с данной потребностью наиболее эффективные работники. Отдельно стоит отметить, что при работе с линейными руководителями важно дать им больше свободы и возможность раскрыть личностный потенциал.

Очень важное место в мотивации занимает корпоративная культура. Если руководитель ограничен в средствах, важно создавать корпоративные ценности. Это особенно актуально в сельском хозяйстве, так как работа предполагает взаимовыручку, поддержку. Выстраивание взаимоотношений, поведенческих норм помогает руководителю не только четко и грамотно выстроить работу, но правильно мотивировать персонал и дисциплинировать его.

Заключение

Успех работы любого коллектива определяется степенью мотивации его членов на получение положительных результатов труда. Сельскохозяйственный коллектив существенно отличается от коллектива иной сферы деятельности, и эту специфику требуется учитывать. При руководстве таким коллективом важно грамотно выбирать мотивирующие факторы. Успешный руководитель, стремящийся к максимальной эффективности своей организации, гибко подходит к системе мотивации, достигает нужного поведения работника за счет удовлетворения его потребностей.

Решение экономических задач связано изначально с повышением роли человеческого фактора как многообразных качественных характеристик личности труженика, комплекса всех сущностных человеческих сил в единстве деятельности, сознания, личности, интеллекта, способности человека.

Библиография

1. Каменева К.П., Волченкова А.С., Прока Н.И. Методологические особенности функционирования механизма вознаграждения труда в аграрном секторе экономики // Вестник Орловского государственного аграрного университета. 2014. № 5 (50). С. 73-78.
2. Морозова Н. Мотивация труда в аграрной сфере // АПК: Экономика, управление. 2004. № 3. С. 49-53.
3. О текущей ситуации в агропромышленном комплексе Российской Федерации в июле 2016 года. URL: <http://www.mcx.ru/documents/document/show/15381.htm>
4. Орловская С.К. Межотраслевое неравенство на рынке труда в отношении аграрного сектора // Аграрная Россия. 2014. № 11. С. 26-29.
5. Прока Н.И. Концептуальные основы формирования механизма управления человеческим капиталом в аграрном секторе экономики // Вестник Орловского государственного аграрного университета. 2012. № 6 (39). С. 12-17.
6. Прока Н.И., Волчѐнкова А.С. Сравнительный анализ уровня производительности труда в аграрном секторе экономики // Вестник Орловского государственного аграрного университета. 2012. № 2 (35). С. 106-112.
7. Савченко Е.С. Резервы повышения производительности труда в сельском хозяйстве Белгородской области // Аграрный вестник Урала. 2008. № 2 (44). С. 23-25.
8. Сафонов А.Ю., Агеева О.И., Черданцев В.П. Мотивация работников агропромышленного комплекса. М.: РАКО АПК, 2013. 151 с.
9. Среднемесячная начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/#

10. Шевченко И.В. К вопросу о восполнении ресурса труда аграрного сектора АПК в современных условиях // Университетские чтения–2015. 2015. С. 71-76.
11. Якобчук В.П., Малиновский А.С. Региональная аграрная политика в контексте реформирования аграрного сектора // Тиллака П., Зиновчука В. (ред.) Региональные аспекты аграрных преобразований: политика, реструктуризация, рыночная адаптация. Halle: IAMO, 2004. Т. 17. С. 17-35.
12. Forbord M., Vik J. Motivation for increased production among Norwegian farmers // Farming systems facing global challenges: Capacities and strategies: 11th European IFSA Symposium. Berlin, 2014. P. 1-4.
13. Mengistie B.T. Information, motivation and resources: The missing elements in agricultural pesticide policy implementation in Ethiopia // International journal of agricultural sustainability. 2015. No. 3. Vol. 13. P. 240-256.
14. Singh D.K. Association of socio-economic status with economic motivation of the farmers // Indian research journal of extension education. 2016. No. 2. Vol. 9. P. 53-56.
15. Van Vliet J., Groot H.L.F., Rietveld P., Verburg P.H. Manifestations and underlying drivers of agricultural land use change in Europe // Landscape and Urban Planning. 2015. Vol. 133. С. 24-36.
16. Wang J.H., Liang C. Empowerment through intrinsic motivation and self-efficacy: How personality traits influence rural practice in agricultural students // Personality traits and types: Perceptions, gender differences and impact on behavior. 2015. P. 109-132.

Specifics of motivation of agricultural workers

Sergei N. Khrameshin

Doctor of Theology, Doctor of Philosophy, rector,
Slavic Greek Latin Academy,
109052, 29/33 Nizhegorodskaya str., Moscow,
Russian Federation;
e-mail: rector@sgla.in

Anastasiya V. Nikitenko

Vice-rector for educational activity,
Slavic Greek Latin Academy,
109052, 29/33 Nizhegorodskaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: nika@sgla.ru

Abstract

Objective. The article studies motivation of agricultural employees in modern social and economic conditions. **Methodology.** The article includes the application of common and special methods of scientific knowledge, statistical analysis and methods of evaluation of employee motivation. **Results.** The article shows that effective employee motivation is one of the main objectives of the head of the organization. But if within a large successful organization with unlimited financial possibilities it is simply, in agricultural sector with arduous working conditions, low wages and lack of prospects it is difficult. Work success of any team is determined by motivation degree of its members to get positive results. **Conclusion.** The modern economic situation with its external challenges has determined focused attention to development problems of domestic agriculture. The task of reduction of import and increase the volume of export of agricultural products is directly relating to the set of conditions required for its implementation. Agricultural workers significantly differ from the members of other activity fields. This specific should be considered. When managing such team, it is important to wisely choose motivating factors. Successful managers who aim at maximum efficiency are flexible to motivation system. They reach the desired behavior of employees through the satisfaction of needs. The solution of economic tasks is connected with enhancing the role of the human factor as multiform employee characteristics, complex of human forces, consciousness, personality, intelligence and human capacity.

For citation

Khrameshin S.N., Nikitenko A.V. (2016) Spetsifika motivatsii rabotnikov sel'skogo khozyaistva [Specifics of motivation of agricultural workers]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 4, pp. 141-149.

Keywords

Agriculture, employee motivation, Maslow's hierarchy of needs, remuneration system, specifics of motivation.

References

1. Forbord M., Vik J. (2014) Motivation for increased production among Norwegian farmers. *Farming systems facing global challenges: Capacities and strategies: 11th European IFSA Symposium*. Berlin, pp. 1-4.
2. Kameneva K.P., Volchenkova A.S., Proka N.I. (2014) Metodologicheskie osobennosti funktsionirovaniya mekhanizma voznagrashdeniya truda v agrarnom sektore ekonomiki [Methodological features of functioning of labor payment mechanism in agricultural economic sector].

- Vestnik Orlovskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta* [Bulletin of Orel State Agrarian University], 5 (50), pp. 73-78.
3. Mengistie B.T. (2015) *Information, motivation and resources: The missing elements in agricultural pesticide policy implementation in Ethiopia*. *International journal of agricultural sustainability*, 3 (13), pp. 240-256.
 4. Morozova N. (2004) *Motivatsiya truda v agrarnoi sfere* [Employee motivation in the agricultural sector]. *APK: Ekonomika, upravlenie* [Agro-industrial complex: Economics, management], 3, pp. 49-53.
 5. *O tekushchei situatsii v agropromyshlennom komplekse Rossiiskoi Federatsii v iyule 2016 goda* [On the current situation in agro-industrial complex of the Russian Federation in July, 2016]. Available at: <http://www.mcx.ru/documents/document/show/15381.htm> [Accessed 08/07/16].
 6. Orlovskaya S.K. (2014) *Mezhotraslevoe neravenstvo na rynke truda v otnoshenii agrarnogo sektora* [Intersectoral inequality in the labor market in relation to the agricultural sector]. *Agrarnaya Rossiya* [Agrarian Russia], 11, pp. 26-29.
 7. Proka N.I. (2012) *Kontseptual'nye osnovy formirovaniya mekhanizma upravleniya chelovecheskim kapitalom v agrarnom sektore ekonomiki* [Conceptual bases of forming the human capital management mechanism in the agricultural sector of economy]. *Vestnik Orlovskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta* [Bulletin of Orel State Agrarian University], 6 (39), pp. 12-17.
 8. Proka N.I., Volchenkova A.S. (2012) *Sravnitel'nyi analiz urovnya proizvoditel'nosti truda v agrarnom sektore ekonomiki* [Comparative analysis of labor productivity level in the agricultural sector of economy]. *Vestnik Orlovskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta* [Bulletin of Orel State Agrarian University], 2 (35), pp. 106-112.
 9. Safonov A.Yu., Ageeva O.I., Cherdantsev V.P. (2013) *Motivatsiya rabotnikov agropromyshlennogo kompleksa* [Agro-industrial complex employee motivation]. Moscow: Russian Academy of Human Resourcing of the AIC.
 10. Savchenko E.S. (2008) *Rezervy povysheniya proizvoditel'nosti truda v sel'skom khozyaistve Belgorodskoi oblasti* [Potential of labour productivity increase in agriculture of Belgorod region]. *Agrarnyi vestnik Urala* [Agrarian bulletin of the Urals], 2 (44), pp. 23-25.
 11. Shevchenko I.V. (2015) *K voprosu o vospolnenii resursa truda agrarnogo sektora APK v sovremennykh usloviyakh* [Issue of labor resources replenishment of agricultural sector of AIC in modern conditions]. *Universitetskie chteniya–2015* [University readings 2015], pp. 71-76.
 12. Singh D.K. (2016) *Association of socio-economic status with economic motivation of the farmers*. *Indian research journal of extension education*, 2 (9), pp. 53-56.
 13. *Srednemesyachnaya nachislennaya zarabotnaya plata rabotnikov organizatsii po vidam ekonomicheskoi deyatelnosti* [Average monthly accrued wages of employees of organizations by

- economic activity]. Available at: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/# [Accessed 06/07/16].
14. Van Vliet J., Groot H.L.F., Rietveld P., Verburg P.H. (2015) Manifestations and underlying drivers of agricultural land use change in Europe. *Landscape and Urban Planning*, 133, pp. 24-36.
 15. Wang J.H., Liang C. (2015) Empowerment through intrinsic motivation and self-efficacy: How personality traits influence rural practice in agricultural students. *Personality traits and types: Perceptions, gender differences and impact on behavior*, pp. 109-132.
 16. Yakobchuk V.P., Malinovskii A.S. (2004) *Regional'naya agrarnaya politika v kontekste reformirovaniya agrarnogo sektora* [Regional agrarian policy in the context of agricultural sector reforming]. In: Tillak P., Zinovchuk V. (eds.) *Regional'nye aspekty agrarnykh preobrazovaniy: politika, restrukturalizatsiya, rynochnaya adaptatsiya* [Regional aspects of the agrarian reform: policy, restructuring, market adaptation], Vol. 17. Halle: IAMO, pp. 17-35.