

потерь зерна за машиной в соответствии с агротребованиями меньше 0,05 % и засоренности конечного продукта менее 3 %). Известные работы Л. В. Фадеева [2, 3] показывают, что решета с повышенной пропускной способностью (повышенным живым сечением) увеличивают их проницаемость на 35–40 %.

Использование зерноочистительных машин с решетками повышенной пропускной способности (живое сечение решета увеличено на 35–40 %) позволяет повысить их производительность на 30–35 % [4].

ЛИТЕРАТУРА

1. Ермольев, Ю. И. Интенсификация технологических операций в воздушно-решетных зерноочистительных машинах / Ю. И. Ермольев. – Ростов-на-Дону: ИЦ ДГТУ, 1998. – 496 с.

2. Леонид Фадеев: «Отделяя зерна от плевел». Международный информационно-рекламный агропроект «AgroONE» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.agroone.info/publication/leonid-fadeev-otdeljaja-zerna-ot-plevel>. – Дата доступа: 09.02.2024.

3. Решета (сита) Фадеева – не режут зерно. Портал «АгроВектор» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://agrovektor.com/art/50-resheta-sita-fadeeva-ne-rezhut-zerno.html>. – Дата доступа: 09.02.2024.

4. Замена сит и решет стандарта 60-х годов прошлого века на новые. Компания «АгроПромэкс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://agropromex.ru/stati-i-publikaczi/nauchnyie-statii/zamena-sit-i-reshet-standarta-60-x-godov-proshlogo-veka-na-novyie.html>. – Дата доступа: 09.02.2024.

УДК 631.158:331.101.3(476.6)

СОСТОЯНИЕ МОТИВАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ И ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ В УО СПК «ПУТРИШКИ» ГРОДНЕНСКОГО РАЙОНА

А. С. Чернов, канд. с.-х. наук, доцент
УО «Гродненский государственный аграрный университет»,
Гродно, Республика Беларусь

Аннотация. В статье проанализирована система мотивации труда работников УО СПК «Путришки» Гродненского района. Изучены материальные и нематериальные методы стимулирования персонала. Проведена диагностика мотивации профессиональной деятельности работников с использованием методики К. Замфир в модификации А. А. Реана. Предложены мероприятия по совершенствованию системы мотивации труда работников анализируемого хозяйства.

Развитие рыночных отношений невозможно без выработки механизма мотивации и стимулирования труда в трудовом коллективе предприятия. Смысл всех экономических преобразований, в том числе реформирования мотивации труда и распределительных отношений, – в создании определенных условий для формирования долговременной заинтересованности людей в повышении эффективности общественного производства [1, 2].

Таким образом, целью данного исследования является анализ системы мотивации труда работников УО СПК «Путришки» Гродненского района и разработка мероприятий по ее совершенствованию.

УО СПК «Путришки», выбранный в качестве объекта исследования, является учебно-производственной базой УО «Гродненский государственный аграрный университет». Кооператив имеет очень выгодное географическое расположение. Административный центр хозяйства расположен примерно в 5 км от областного центра – г. Гродно. Хозяйство специализируется на выращивании элитных семян зерновых культур. В кооперативе выращивают сахарную свеклу, кукурузу на зерно и силос и другие культуры. Довольно развито на современном этапе молочное и мясное скотоводство.

Сложившаяся на предприятии система мотивации труда включает в себя материальное и нематериальное стимулирование труда всех категорий работников. Самую высокую зарплату в хозяйстве среди рабочих получают трактористы-машинисты, шоферы и операторы машинного доения. Так, в 2023 г. среднемесячная заработная плата трактористов-машинистов составила 2305,5 руб., шоферов – 2215,9 руб., операторов машинного доения – 2188,8 руб. В структуре заработной платы преобладает доля выплат по сдельным расценкам (36,8–40,0 %), при этом их доля растет практически каждый год. Удельный вес заработной платы, начисленной на основе часовых и (или) месячных окладов, за отработанное время занимает 23,8–24,9 %.

В сфере материального стимулирования следует выделить выплаты стимулирующего и компенсирующего характера. В составе выплат стимулирующего характера увеличились надбавки (доплаты) за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет, стаж работы на 76,3 тыс. руб., или 32,0 %. Единовременные (разовые) премии и вознаграждения увеличились на 42,2 тыс. руб., или 12,5 %, а единовременная материальная помощь – на 129,8 тыс. руб., или 19,4 %.

Для материального стимулирования работников УО СПК «Путришки» применяется развитая система надбавок и доплат, премирования по различным показателям: за сложность и напряженность, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за каждый час работы в ночное время или ночную смену, за совмещение профессий, за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующего работника, за продолжительность непрерывной работы в сельском хозяйстве и др. Работникам хозяйства оказывается также материальная помощь и другие дополнительные льготы и компенсации.

Среди способов нематериального стимулирования труда работников УО СПК «Путришки» можно выделить: проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий; обеспечение нормальных условий труда на производстве; организацию трудового соперничества; занесение фотографий лучших работников на Доску почета.

В целях диагностики мотивации профессиональной деятельности работников УО СПК «Путришки» нами была использована методика К. Замфир в модификации А. А. Реана. В основу методики положена концепция о внутренней и внешней мотивации. Внешние мотивы дифференцируются на внешние положительные и внешние отрицательные. Испытуемые оценивают значимость мотивов профессиональной деятельности по пятибалльной шкале. После заполнения листа ответов подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной мотивации (ВОМ) и на основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности – соотношение между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ.

В исследовании приняли участие 50 работников УО СПК «Путришки» различных категорий: 15 руководителей и специалистов (1-я группа), 20 работников отрасли растениеводства (2-я группа) и 15 работников отрасли животноводства (3-я группа).

Результаты исследования показали, что работники всех групп удовлетворены выбранной профессией. Наиболее оптимальный баланс мотивов отмечается у работников 1-й группы. Большинство работников данной группы выбрали оптимальный комплекс, представленный сочетанием ВМ>ВПМ>ВОМ. Это свидетельствует о том, что работники с данными мотивационными комплексами вовлекаются в эту дея-

тельность ради нее самой, а не для достижения каких-либо внешних наград. В целом можно сказать, что у данной группы преобладающим типом мотивации профессиональной деятельности является внутренняя, которая составила 54 %.

Самый низкий показатель внутренней мотивации (ВМ) и самый высокий показатель внешней отрицательной мотивации (ВОМ) отмечен у 2-й группы работников, что говорит о менее мотивационных комплексах.

В качестве механизмов совершенствования системы мотивации труда работников УО СПК «Путришки» нами предлагается:

1. Использовать коэффициент трудового участия (КТУ), который представляет собой обобщенную количественную оценку трудового вклада работников в общие результаты работы.

2. Выделить и оборудовать специальную комнату отдыха «Уголок для общения», где работники смогут поздравить коллег с днем рождения, провести свободное время, обсудить проблемы, до работы или после нее.

3. Разработать систему конкурсов, которые позволят работникам получать бонусы, в том числе обеспечивающие их материальное вознаграждение. Система конкурсов позволит работникам получать признание со стороны организации и руководства, чувствовать себя нужными и ценными, что будет подтверждаться получением бонусов в разном виде – грамот, похвал, наградений и т. п.

Проведение данных мероприятий в УО СПК «Путришки» позволит повысить производительность труда персонала и усилить его мотивацию.

ЛИТЕРАТУРА

1. Большакова, И. А. Мотивация как элемент эффективного управления персоналом / И. А. Большакова // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. – 2016. – № 12. – С. 12–13.
2. Ветошко, Г. В. Пути совершенствования системы мотивации в деятельности современного предприятия / Г. В. Ветошко // Экономика и управление: новые вызовы и перспективы. – 2017. – № 5. – С. 17–18.