

УДК 331.101.3

**МОТИВАЦИЯ ТРУДА КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ  
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОТНИКОВ В СФЕРЕ  
СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА**

**Купцова И. Г., старший преподаватель**

*Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова  
Могилев, Республика Беларусь*

Аннотация: рассматривается взаимосвязь мотивации труда и конкурентоспособности специалиста, а также влияние последней на повышение конкурентоспособности организации. На основе анализа результатов социологических исследований выявляются факторы и проблемы мотивации труда молодых работников сельского хозяйства. Описывается негативное влияние вынужденной мотивации на трудовую деятельность работника, его личную конкурентоспособность и конкурентоспособность организации.

Ключевые слова: трудовая мотивация, стимулирование труда, работник, конкурентоспособность, сельское хозяйство.

**LABOR MOTIVATION AS A BASIS FOR THE FORMATION OF  
AGRICULTURE EMPLOYEES' COMPETITIVENESS**

**Kuptsova I. G., senior lecturer**

*Mogilev State University named after A. A. Kuleshov  
Mogilev, Republic of Belarus*

Summary: the article considers the relationship between labor motivation and the specialist's competitiveness, as well as the impact of the specialist's competitiveness on improving the competitiveness of an organization. the factors and problems of young agricultural workers' motivation are identified, based on the analysis of the results of sociological research. The article describes the negative impact of forced motivation on the employee's work activity, his personal competitiveness and the competitiveness of the organization.

Key words: labor motivation, labor stimulation, employee, competitiveness, agriculture.

Наличие конкуренции является одной из характеристик большинства видов социальных отношений. Это способствует социальному развитию. Наиболее очевидны проявления конкуренции в тех сферах, где имеется ограниченность ресурсов или возможностей.

Конкурентоспособность хозяйственной организации зависит от конкурентоспособности работников. «На уровне предприятия формируется работник, способный, с одной стороны, показывать высокие трудовые результаты и выдерживать конкуренцию за лучшие условия работы. С другой стороны, конкурентоспособный работник вносит существенный вклад в повышение конкурентоспособности предприятия, что оказывает положительное влияние на всю спираль конкурентоспособности» [6, с. 58].

Конкурентоспособность работника представляет собой интегральную характеристику. Ее стержневым элементом является мотивация труда, которая в свою очередь также формируется как итог влияния системы внутренних и внешних по отношению к работнику факторов. К ним относятся интересы, ценности, ожидания и потребности работника, уровень профессионализма, мотивы выбора профессии и места работы, ситуация на рынке труда, условия труда, система и уровень оплаты труда в организации, система стимулирования труда, результат их соотнесения с системами других организаций, морально-психологический климат в трудовом коллективе.

Высокий уровень мотивации труда работников позволяет организации максимально полно использовать конкурентные качества сотрудников, тем самым повышает конкурентоспособность организации на рынке. «Исследование закономерностей развития мотивации делает возможным прогнозы по поведению личности в той или иной ситуации, в том числе и при принятии решения по успешной реализации определенной задачи, при производственной адаптации работника и др. С высокой мотивацией работы персонала связана эффективность его трудовой деятельности» [1, с. 29].

В силу специфики ведения сельского хозяйства в отличие от других отраслей агропромышленного комплекса и экономики в целом особенно велика роль работника. «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 срав-

нению с другими сферами), в-третьих, сокращением доли сельского населения в целом и лиц трудоспособного возраста» [3, с. 184]. Поэтому с целью повышения конкурентоспособности работника как решающего фактора конкурентоспособности организации и отрасли значительное внимание должно уделяться повышению мотивации труда молодых работников. Это позволит сохранить количественный состав работников и максимально полно использовать качественные характеристики их трудового потенциала.

Молодежь, как правило, более требовательна, мобильна, адаптивна, стремится к более комфортным или выгодным условиям труда, что и прослеживается в ответах на вопрос о причинах желания сменить работу. В качестве основных тому причин теми, у кого возникало желание сменить место работы, названы «низкая заработная плата» (61,2 %), «желание открыть новые перспективы и возможности» (57,1 %), «получение более интересной работы» (32,7 %) и «стремление к улучшению условий труда» (28,6 %). Это основные проблемы, которые препятствуют формированию стойкой мотивации к труду в сельском хозяйстве. При этом они не подкреплены установкой молодежи на проживание в сельской местности и работу в сельском хозяйстве. В случае если окажутся безработными, 49,2 % молодежи нацелены на трудоустройство в городе, 31,7 % на работу в другой отрасли, 20,6 % ориентированы на освоение новой профессии, не связанной с сельским хозяйством.

Конкурентоспособность работника возможна, когда он выдерживает соперничество со стороны реальных и потенциальных претендентов на его рабочее место или сам претендует на получение более престижной работы [5, с. 135]. Низкий уровень конкурентоспособности работника – фактор вынужденной мотивации [2]. Задача государства, отрасли и организации состоит в снижении вынужденной мотивации за счет снижения принуждения к труду и роста внутренней мотивации труда работника, его стремления к развитию и повышению профессионального статуса. «Тем самым повышается конкурентоспособность работника. Больше того, именно развитие внутренней мотивации, интереса к содержанию труда и возможностям творчества является уникальной предпосылкой повышения конкурентоспособности самой организации, производимых ею товаров и услуг. Снижение принуждения к труду требует также развития системы инструментальных стимулов, применения

различных форм вознаграждений. Это сложная задача, требующая значительных затрат, но удержать и заинтересовать в повышении трудовой отдачи профессионала высокого уровня иначе невозможно» [4].

### Список использованных источников

1. Головань А. В. Мотивация персонала как фактор конкурентоспособности современной организации [Электронный ресурс] / А. В. Головань, А. Р. Герасимов. // Молодой ученый. – 2021. – № 38 (380). – С. 29–31. Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/>. – Дата доступа: 28.09.2022.

2. Захаров А. Н. Особенности и проблемы мотивации труда в сельском хозяйстве [Электронный ресурс] / А. Н. Захаров. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/>. – Дата доступа: 29.09.2022.

3. Купцова И. Г. Удовлетворенность отдельными сторонами труда как фактор трудового поведения работников сельского хозяйства / И. Г. Купцова // Государство и право: актуальные проблемы формирования правового сознания: сборник статей V Международной научно-практической конференции, 10 декабря 2021 г., г. Могилев / под ред. Н. В. Пантелеевой. – Могилев: МГУ имени А. А. Кулешова, 2022. – С. 184–186.

4. Озерникова, Т. Г. Мотивация и конкурентоспособность работников: проблемы взаимосвязи [Электронный ресурс] / Т. Г. Озерникова. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/>. – Дата доступа: 29.09.2022.

5. Соколова Г. Н. Экономическая социология: учебник / Г. Н. Соколова. – М.: Изд-во «ВШ», 1998. – 368 с.

6. Телегина Н. А., Пылаев И. Н. Концептуальные основы формирования конкурентоспособности работников предприятий [Электронный ресурс] / Н. А. Телегина, И. Н. Пылаев // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2015. – № 3 (31). – С.57–68. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/>. – Дата доступа: 29.09.2022.