

На правах рукописи

САИТОВА РАШИДА ЗАЙНУЛЛОВНА

**ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ МОТИВАЦИИ  
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ К ТРУДУ НА СЕЛЕ**

Специальность 22.00.08 – Социология управления

АВТОРЕФЕРАТ  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук 

Уфа – 2006

Работа выполнена на кафедре прикладной и отраслевой социологии  
ГОУ ВПО Башкирский государственный университет

Научный руководитель: доктор социологических наук,  
доцент /  
Бурханова Флюра Булатовна

Официальные оппоненты: доктор социологических наук,  
профессор  
Галиев Гали Талхиевич  
  
кандидат социологических наук,  
Галимов Рим Сабихович

Ведущая организация: Восточный институт экономики,  
гуманитарных наук, управления  
и права

Защита состоится 28 сентября 2006 года в 16.00. часов на заседании диссертационного совета К.212.013.01 в Башкирском государственном университете по адресу: 450074, г. Уфа, ул. Фрунзе, 32, ауд. 01.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Башкирского государственного университета

Автореферат разослан 27 августа 2006 г.

Ученый секретарь,  
доктор социологических наук, доцент



Бурханова Ф.Б.

## Общая характеристика работы

**Актуальность темы исследования.** Значимым фактором функционирования агропромышленного производства, его эффективного и устойчивого развития, является кадровый потенциал. В его составе особое место занимают специалисты - работники со специальным средним и высшим образованием, а так же та часть, которая обеспечивает воспроизводство профессионального, квалификационного состава кадрового потенциала - молодые специалисты. Продовольственная безопасность и независимость страны и региона находятся в зависимости от уровня образовательной и профессиональной подготовки, общего культурного развития и здоровья работников, способных к выполнению сложных видов работ, освоению инновационной техники и современных технологий.

Эффективность сельскохозяйственного труда, достижение его высоких экономических результатов во многом определяется соответствующей мотивацией работников, что, в свою очередь, зависит от способности субъекта в управлении трудовой деятельностью создать действенные инструменты, механизмы и методы воздействия на мотивацию.

В советский период развитие аграрного сектора и создание мотивирующих инструментов являлось одним из приоритетов государственной политики и идеологической деятельности. Сельскохозяйственное производство обеспечивалось техникой, удобрениями, семенами и горюче-смазочными материалами, на селе развивалась социальная инфраструктура. Проводилась кадровая политика, направленная на обеспечение сельского хозяйства квалифицированными специалистами, принимались меры закрепления на селе молодых специалистов. В то же время отставание сельского хозяйства, низкий уровень его технической оснащенности, слабое развитие социальной сферы, неэффективность практиковавшихся экономических и неэкономических методов стимулирования труда обусловили низкую трудовую мотивацию работников. Это привело к кризису сельского хозяйства как составной части общего экономического и социального кризиса страны.

Демократические и рыночные преобразования, начавшие осуществляться в стране с 90-х годов, неоднозначно сказались на развитии села. Его современные социально-экономические проблемы отражают реальные противоречия развития российского общества в трансформационный период. С одной стороны, снизилась общая управляемость сельским хозяйством, прежняя мотивация к труду сельского населения и система государственной поддержки молодых специалистов на селе были полностью разрушены, что явилось одной из причин устойчивого спада сельскохозяйственного производства. С другой стороны, переход к многообразию форм собственности, преобразование форм хозяйствования на селе, развитие частного фермерского предпринимательства, создание крупных агропромышленных комплексов и другие позитивные изменения сформировали предпосылки для возникновения новых мотивов жизни и трудовой деятельности на селе. Постепенно создались и благоприятные условия для включения в практику управленческой деятельности субъектов сельскохозяйственного производства мер целенаправленного регулирования мотивов трудовой деятельности. За последние несколько лет были приняты ряд государственных федеральных и республиканских программ, направленных на подъем села, сельского хозяйства.

Со временное сельскохозяйственное и агропромышленное производство нуждается в высококвалифицированных, эрудированных, творчески мыслящих, деловых и инициативных специалистах. В то же время село испытывает их дефицит, сформировавшийся в ходе длительного кризиса аграрного сектора, существенного отставания села по уровню развития производства и социальной сферы, наличия таких проблем, как большая доля неквалифицированного труда, низкий уровень платы труда, жилищные и бытовые, ограниченные возможности для отдыха, оздоровления. Неразрешенность проблем снижает личностную мотивацию работников к труду.

Таким образом, возникает серьезное противоречие между потребностью формирования и воспроизводства за счет молодых специалистов квалифицированного кадрового потенциала для агропромышленной сферы экономики и развитием факторов, стимулирующих к труду и жизни на селе.

Проблема управления мотивацией к сельскохозяйственному труду, привлечения на село молодых специалистов является актуальной практической проблемой для такого российского региона, как Башкортостан. Это связано со значением, которое имеет аграрный сектор для развития самой республики и страны в целом. В субъектах России с развитым сельским хозяйством могут быть созданы эффективные инструменты повышения мотивации молодых специалистов к труду и жизни.

Степень научной разработанности проблемы. Проблемам управления трудовыми отношениями в целом и отношению работников к труду, в частности, в научной литературе уделено большое внимание. Теоретические и методологические основы этих проблем проанализированы в трудах классиков социологической и экономической науки - М.Вебера, Э.Дюркгейма, К.Маркса, Д.Рикардо, Ж.Симона де Сисмонди, А.Смита и других. Различные аспекты трудовых взаимоотношений и проблемы сферы труда в разные исторические периоды были отражены в работах зарубежных социологов и экономистов: К. Замфир, А.Маслоу, Д.Марковича, Э.Мэйо, Т.Парсонса, Л.Портера и Э.Лоулера, Ф.Тейлора, М. Фоллет, Ф.Херцберга, Р.Штольберга и других.

В России как стране с развитым аграрным сектором накоплен значительный опыт науки управления, сконцентрированный в деятельности С.Ю. Витте, Э.К. Дрезена, О.П. Ерманского, П.А.Столыгина, Л.В.Канторовича, П.М. Керженцева, Н.Д.Кондратьева, В.В.Куйбышева, Е.Ф. Розмировича, М.М.Сперанского, С.Г.Струмилина, А.В. Чайнова и других, исследований которых вошли в основу фундаментальной теории отечественной управленческой науки.

В начальный период становления советской власти вопросы управления трудовыми отношениями в стране исследовали и освещали А.Богданов, Н. Бухарин, А. Гастев, С. Струмилин, А. Чайнов и другие.

В работах более позднего и современного периодов А.Саверина, В.Г.Афанасьева, В.М.Глушкова, В.И.Добренкова, П.Н.Лебедева, М.Маркова, И.М.Слепенюва, Л.Н.Суворова и других авторов раскрыта сущность теории управления.

Вопросам рационализации управления сельскохозяйственным производством уделено внимание в работах Г.И.Будылкина, В.А. Добрынина, Н.Я. Коваленко, Ю.Б.Королева, Г.М.Люзы, Н.А.Пиличева, И.Г. Ушаева и других.

Научно-обоснованные прогнозы социально-экономического развития нашли отражение в трудах экономистов-аграрников: В.А. Добрынина, Р.С.Гайсина, У.Г. Гусманова, А.Х. Махмудова, И.Т.Шаяхметова и ряда других. Благодаря труду ученых экономистов созданы программы социального развития ряда регионов Российской Федерации, в том числе Республики Башкортостан, в которых рассмотрены сущность и ход экономических реформ, социально-экономические проблемы села, пути развития экономики и социальной сферы села.

Современные аспекты управления персоналом раскрываются в работах зарубежных исследователей М.Альберта, К. Меллера, М.Х.Мескона, А. Морита, Г. Саймана, Т. Санталайнен, Г.Форда, Ф.Хедоури, Л.Якока и других. Среди отечественных исследователей поиску решения проблем управления персоналом посвятили свои работы А.П. Егоршин, Р.Л. Кричевский, А.Я. Кибанов, А.Н. Курицин, И.Д. Ладанов, А.Л. Лившиц, С.Ф. Макаров, А.В. Маслов, Б.Швальбе и другие.

Проблемам социального управления уделено значительное внимание в работах башкирских ученых А.В.Болтушкина, Г.Г.Васильева, Дж.М.Гилязитдинова, С.В.Егорышева и других. Вопросы социально-экономического развития села в Башкортостане освещены в работах Н.А.Айтова, Ю.В.Акатьева, А.А.Ахмадеева, А.А.Ахмадеева, Ф.У.Мухаметпатыпова, Р.Т.Насибуллина, В.К. Нусратуллина, Ф.Х.Садретдинова и многих других. Динамика изменения отношения к труду в Башкортостане в условиях реформирования освещена в публикациях Г.Т.Гатиева, В.Д.Голюкова, У.Г.Гусманова, М.И.Исянбаева, А.Х.Махмудова, Т.П.Моисеевой, Ф.У.Мухаметпатыпова, Р.Т.Насибуллина, М.М.Садриева, Ф.С.Файзуллина.

Таким образом, имеется значительное число научных трудов, в которых анализируется трансформация трудовых отношений в современном российском обществе. В то же время проблемы регулирования мотивации к труду молодых специалистов, работающих на селе, остаются мало исследованными. Актуальность проблемы мотивации молодых специалистов к труду на селе, с одной стороны, и недостаточность внимания исследователей к ней, с другой, обусловили выбор темы диссертационного исследования.

Объектом исследования является мотивация к труду на селе молодых специалистов сельскохозяйственного профиля, выпускников высших учебных заведений, а так же факторы, воздействующие на нее.

Предметом исследования избрано регулирование мотивации молодых специалистов к труду на селе через воздействие на формирующие ее факторы.

Научной проблемой, решаемой в ходе исследования, выступает выявление противоречия между сложившейся потребностью в квалифицированных молодых специалистах для аграрного сектора экономики и низким уровнем мотивации молодых специалистов к труду на селе.

Целью диссертационной работы является теоретическое и эмпирическое исследование мотивации молодых специалистов (выпускников высших учебных заведений) к сельскохозяйственному труду, факторов, влияющих на нее, выявление на этой основе приоритетных направлений регулирования мотивации с целью ее повышения.

Достижение поставленной цели потребовало постановки и решения следующих исследовательских задач:

- осуществление анализа сущности и структуры мотивации к труду молодых специалистов,

- рассмотрение основных теоретических подходов, сложившихся в социологической науке, в исследовании регулирования мотивации к труду;

- обобщение отечественного и зарубежного опыта создания регулирующих инструментов, формирующих мотивацию к занятию в аграрном секторе экономики;

- характеристики современного состояния кадрового потенциала аграрного сектора Республики Башкортостан и выявление проблем его развития;

- проведение анализа факторов, оказывающих влияние на мотивацию к труду выпускников в высших учебных заведениях и молодых специалистов, имеющих некоторый опыт работы на сельскохозяйственных предприятиях;

- выявление приоритетных направлений регулирования мотивации молодых специалистов в к труду в деятельности в современном российском селе.

Теоретико-методологической основой диссертации выступают положения, концепции и принципы общей социологии и социологии управления. Междисциплинарный характер проблемы потребовал привлечения достижений экономической социологии, экономики и социологии труда, теории менеджмента, экономики и организации сельскохозяйственного производства. Среди теоретико-методологических принципов, послуживших основой исследования, главными явились: единство теоретического и эмпирического подходов к изучению социальных явлений, соотношение объективного и субъективного и некоторые другие. Использовались методы исследования - анкетирование, анализ частотных распределений социологических данных, анализ статистики и официальных документов.

Информационной, эмпирической основой диссертации являются:

- материалы государственной статистики, касающейся сельскохозяйственного производства; занятости на рынке труда в целом и рынке сельскохозяйственного труда; проблем демографии, образования, качества и уровня жизни в Республике Башкортостан и другие;

- официальная информация, постановления, указы, государственные целевые федеральные и республиканские программы: Федеральная целевая программа «Социально-экономическое развитие села на период до 2010 года», Федеральная целевая программа «Социально-экономическое развитие Республики Башкортостан до 2008 года», приоритетный национальный проект «Развитие АПК», Республиканская целевая программа «Стратегия 2015» и другие;

- результаты анкетирования студентов старших курсов и выпускников Башкирского государственного университета (БГАУ) - выходцев из сельских районов Республики Башкортостан, проведенных в 2000-2005 годах. Совокупность опрошенных составила 1343 респондента. Выборка осуществлялась по характеристикам: специальность обучения (для студентов), социально-профессиональная принадлежность и образованию (для выпускников), возраст, пол.

- данные опросов молодых специалистов в возрасте до 30 лет – работников сельскохозяйственных предприятий Республики Башкортостан, проведенных в 2002-2004 годах в хозяйствах Уфимского района РБ (совхозе «Алексеевский» - 150 человек, совхозе-заводе «Дмитриевский» - 75 человек, и государственно-единичном сельхозпредприятии «Милоское» - 30 человек). Выборочная совокупность со-

ставила 255 респондентов. Метод сбора данных - анкетирование, обзор респондентов осуществляется по характеристикам: социально-профессиональная принадлежность, образование, возраст, пол.

На основе проведенного исследования в диссертации сформулированы положения и выводы, которые составляют ее научную новизну и выносятся на защиту:

- уточнено содержание некоторых категорий: *мотивация молодых специалистов к труду* – это совокупность приобретаемых с течением времени индивидуальных потребностей, складывающихся и формируемых внешних и внутренних стимулирующих условий, являющихся основой трудового поведения и профессиональной деятельности работника в со специальным профессиональным образованием, начинающих трудовую деятельность; *факторы мотивации к труду* – комплекс внешних и внутренних побудителей, изменяющихся в пространстве и во времени, оказывающих влияние на трудовое поведение и деятельность человека, побуждающих проявлять личностные, деловые и профессиональные качества для достижения трудовых целей; *регулирование мотивации молодых специалистов к труду на селе* – процесс целевого воздействия субъектов управления на мотивы труда и определяющие их объективные и субъективные факторы, направленный на побуждение работника в молодого возраста с высшим и средним специальным образованием к трудовой деятельности и жизни на селе;
- выявлены проблемы развития кадрового потенциала аграрного сектора одного из российских регионов - Республики Башкортостан, в условиях трансформации, и их негативные последствия, которые во многом характерны для других регионов: 1) сокращение численности сельского населения и моле же трудоспособного возраста (негативно сказывается на возрастном составе всей сельской рабочей силы и ее квалифицированной части; в сочетании с миграцией молодых людей из сел в города по причинам низкой мотивации к труду способствует истощению кадрового потенциала села); 2) недостаточная обеспеченность сельскохозяйственных предприятий и организаций квалифицированными специалистами с высшим образованием (не способствует их эффективной производственной деятельности, общему подъему сельского хозяйства); 3) количественное и структурное несоответствие между имеющимися потребностями в специалистах сельскохозяйственного профиля с высшим образованием и выпуском их высшими учебными заведениями (создает ситуацию постоянного отставания кадрового обеспечения сельского хозяйства, оттока специалистов в несельскохозяйственные отрасли); 4) образовательный и научный потенциал специалистов сельскохозяйственного профиля, формируемый в высших учебных заведениях, не всегда находит применение в практической деятельности в силу работы выпускников не по специальности (приводит к неэффективности государственных затрат на подготовку специалистов, к необходимости дополнительных затрат на переподготовку, переспециализацию); 5) не возвращение на село части выпускников в сельскохозяйственных вузов - выходцев из сельской местности (делает неэффективными затраты государства на подготовку специалистов в сельскохозяйственного профиля).
- построена классификация и установлена иерархия значимых факторов, оказывающих влияние на мотивацию выпускников в высших учебных заведениях сельскохозяйственного профиля и молодых специалистов в сельскохозяйственных предпри-

ятий к труду на селе: повышение заработной платы 39%, развитие объектов в сельской социальной инфраструктуре – 15%, расширение жизненных перспектив на селе для будущего детей – 13%, предоставление возможности служебного и карьерного продвижения – 10%, предоставление возможностей людям дальнейшего духовного развития – 8%, усиление возможностей укрепления здоровья и увеличения продолжительности жизни 6%, улучшение условий для полноценной комфортной жизни – 5%, увеличение возможностей к улучшению собственного благосостояния – 3%, другие факторы – 1%.

- аргументировано, что приоритетными направлениями регулирования мотивации молодых специалистов к труду на селе должны являться: 1) подъем сельского хозяйства, достижение устойчивого и стабильного развития всего агропромышленного производства; 2) совершенствование содержания сельскохозяйственного труда, превращение его в высоко технологичный труд, с использованием достижений науки и техники; 3) обеспечение опережающего развития социальной инфраструктуры села и на этой основе создание благоприятных условий жизни, повышение уровня и качества жизни; 4) повышение уровня оплаты труда работников, занятых в сельскохозяйственной отрасли, и совершенствование ее системы, на этой основе достижение повышения уровня жизни, престижности и почетности сельскохозяйственного труда; 5) формирование общественного мнения, адекватного роли аграрного сектора в экономике и жизни страны, подъем престижа села, сельского образа жизни и труда; 6) разработка и внедрение на федеральном, региональном и местном уровнях целостной системы государственных социально-экономических мер привлечения на село и поддержки молодых специалистов, совершенствование действующих мер.

- предложены регулирующие меры, направленные на привлечение, закрепление и повышение трудовой мотивации молодых специалистов на селе: а) развитие государственного целевого заказа на подготовку специалистов сельского хозяйства профиля в соответствии с потребностями регионов, сельских районов; б) создание для выпускников в возможностей и гарантий трудоустройства по специальности после получения образования; в) совершенствование действующих и разработка новых мер системы социально-экономической поддержки выпускников в период пребывания в статусе молодого специалиста; г) введение инновационных, используемых в других отраслях, систем материального и морального стимулирования труда и профессионального развития персонала.

Теоретическая значимость исследования заключается в приращении знаний о мотивации труда, состоящем в выявлении системы факторов мотивации к труду молодых специалистов сельского хозяйства профиля в российском обществе, в формулировании направлений деятельности субъектов по регулированию мотивов и стимулов.

Практическая значимость исследования состоит в том, что его результаты могут быть использованы при разработке региональных программ стимулирования труда молодых специалистов, работающих на селе, программ социально-экономического развития села и его кадрового потенциала, в кадровой работе агропромышленных предприятий. Материалы работы могут применяться в преподавании курсов социологии управления, экономической социологии, экономики и социологии труда, менеджмента персонала.

**Апробация исследования.** Основные результаты опубликованы в сборниках материалов конференций, в научных журналах, в том числе рекомендательных ВАК Минобробразования РФ. Теоретические и практические положения, содержащиеся в работе, обсуждены на международных, всероссийских, региональных и других научно-практических конференциях. Число публикаций по теме диссертации составляет 12 наименований, общим объемом 2,7 п.л.

**Структура и объем диссертации.** Работа состоит из введения, двух глав, заключения (160 страниц), списка и использованной литературы (192 наименования).

### Основное содержание диссертации

В главе 1 «Теоретико-методологические основы исследования регулирования мотивации молодых специалистов на селе» рассматриваются существующие подходы к исследованию сущности и структуры мотивации молодых специалистов к труду, регулирования факторов, на нее влияющих, анализируется отечественный и зарубежный опыт создания регулирующих инструментов, формирующих мотивацию к занятию сти в аграрном секторе экономики.

В параграфе 1.1 «Сущность и структура мотивации молодых специалистов к труду как категории социологической науки» рассматриваются теоретические основы выданного вопроса.

В основе человеческого поведения всегда лежит мотивация, за исключением деятельности, основанной на безусловных рефлексах. Мотивация к труду представляет важную часть мотивации индивида в силу значимости трудовой деятельности для жизнедеятельности человека и общества.

Существует множество зарубежных теорий, объясняющих мотивацию человеческого поведения, среди них выделяют содержательные и процессуальные теории. К первой группе теорий относят: иерархию потребностей Абрахама Маслоу; потребность во власти, успехе и причастности Дэвида Мак Клеглоуда; двухфакторную модель Фредерика Герцберга. Несмотря на то, что само по себе появление содержательных теорий мотивации было существенным положительным моментом, они не были лишены недостатков. В частности, их ключевые теоретические идеи были построены на ограничении человеческого поведения наличием жесткой иерархии потребностей. Ко второй группе относятся: теория ожиданий Виктора Врума; теорию мотивации «Х» и «У» Дэвида Макрегора; мотивационную теорию справедливости Джорджа Адамса; теорию мотивации Портера – Лоулера. Процессуальные теории основаны на том, что поведение личности обусловлено ее восприятиями и ожиданиями, связанными с конкретной ситуацией. Люди осуществляют свои действия в соответствии с тем, к каким возможным последствиям для них эти действия могут привести. Особенностью данной группы теорий является то, что они пытаются рассмотреть мотивационный процесс изнутри, не учитывая того, что сама мотивация представляет собой сложную и относительно самостоятельную систему человеческих отношений с определенным набором факторов на нее влияющих и производных функций.

Среди отечественных ученых, разрабатывавших теории мотивации, известны: Выготский Л.С., его ученики Леонтьев А.Н., Ломов Б.Ф., которые посвящали свои исследования проблемам психологии в педагогической деятельности. Создание

теории Выготского явилось большим достижением для российской науки. Однако она не получила дальнейшего развития по причине ограниченности избранных подходов, не учитывавших производственных проблем.

Изучению механизма социального поведения были посвящены работы Ядова В.А., который выделяет четыре уровня потребностей и ситуаций: биологические (проявляющиеся в бытовых условиях), социальные установки (основанные на основе потребностей в общении), базовые социальные установки (фиксирующие общие направленные интересы личности в определенную сферу труда) и систему ценностных ориентаций личности. По его мнению, именно высшие ценностные ориентации – представления о главных целях жизни и основных средствах их достижения являются главными регуляторами человеческого поведения.

К числу исследователей, изучавших возможности и закономерности внутренней психической деятельности человека, предпосылки его поведения в трудовых коллективах и обществе, следует отнести Воробьева Г.Г., Гриманса Л.П., Донцова А.И., Нурпенцова Е.К., Парыгина Б.Д., Терещеню В.И., Шепеля В.М. и других. Они избирали разные методологические и теоретические подходы к исследованию проблем мотивации, осуществляли поиск путей оптимизации управленческих подходов к их решению.

Историческое развитие зарубежных и отечественных теорий мотивации изначально строилось на неосознанных, донаучных концепциях материального стимулирования по принципу «кнута и пряника», до научно обоснованных, имеющих цель оптимизировать мотивационный процесс. Изменения социально-трудовой сферы, произошедшие в трансформационный период, привели к деформации сложившихся в советский период систем мотивации. При этом значительно число работников утратило понимание смыслообразующей функции мотивации труда на сельскохозяйственных предприятиях. Длительный эволюционный процесс, в ходе которого формировалось особое отношение сельских жителей к труду на селе, был нарушен. Отсутствие системного подхода к рассмотрению сущности, структуры и регулирования процесса в мотивации послужило основанием тому, что любые причины, влияющие на возникновение побуждения и принятие решения, стали объявляться мотивом. В то же время новые мотивационные теории зачастую рассматривают индивидуально-психологические, внутренние аспекты мотивации без учета их взаимосвязи с внешними факторами. Выработка подхода к определению сущности и структуры мотивации в современных условиях является очень актуальной.

Для определения понятия мотивация к труду значение имеет раскрытие смысла таких категорий, как мотивы и стимулы трудовой деятельности. Мотив, являясь интегрированным показателем, выражается в степени значимости потребностей людей, формулировании и осознании главных целевых жизненных установок и определении собственной роли в общественном развитии. Стимул – необходимое и достаточное условие, с помощью которого активная трудовая деятельность может принести заранее ожидаемый известный результат, имеющий социальную и экономическую значимость для человека. При этом, на конечные производственные результаты влияют не только стимулы. Важное значение имеют: квалификация и способности работника, правильно понимание им обязанностей, задач, целей организации и другое. Мотивация отражается в поведении, результатах и оценке труда. Трудовое поведение работника может характеризоваться активной и пассивной

формами. Мотивация труда и оценка (степень удовлетворенности трудом) представляют собой внутренние проявления отношения работника к выполнению своих функциональных обязанностей.

В литературе имеются разные определения мотивации к труду, используя которые, в работе дается следующее определение понятия мотивация молодых специалистов к труду: совокупность приобретаемых с течением времени индивидуальных потребностей, складывающихся и формируемых внешних и внутренних стимулирующих условий, являющихся основой трудового поведения и профессиональной деятельности работников со специальным профессиональным образованием, начинающих трудовую деятельность. Мотивация выступает движущей силой, которая активизирует трудовое поведение работника для достижения значимых для него целей. Мотивация к труду – есть и состояние, и особый процесс, подверженный влиянию различных факторов. Факторы могут не только побуждать людей к осуществлению каких-либо действий, но и сдерживать их, провоцируя бездействие.

По мнению Травина В.В. И Дятлова В.А., в структуру мотивации включаются: «потребность, которую хочет удовлетворить работник; благо, способное удовлетворить эту потребность; трудовое действие, необходимое для получения благ; *цену* – издержки материального и морального характера, связанные с осуществлением трудового действия». Другие авторы, Дикарева А.А. и Мирская М.И., считают, что «структура мотивационного ядра различается в зависимости от конкретных трудовых ситуаций», поскольку «человек включен в систему разнообразных отношений – с предметным миром, с окружающими людьми, с обществом, с самим собой». Дряхлов Н.И., Кравченко А.И., Щербина В.В. включают в структуру мотивационной сферы: «1) сознательный выбор цели и средств ее достижения; 2) «формулу» обоснования собственных действий, которая, базируясь на психологическом процессе рационализации, зависит от конкретной ситуации, определяется социальной средой; 3) определение программы и линии поведения; 4) оценку возможных последствий; 5) самооценку функциональных способностей и возможностей». Все авторы едины во мнении, что доминирующими основаниями мотивов, находящихся в основе самой структуры, являются содержание, источники возникновения, сила проявления, степень устойчивости, особенности регуляции и вид деятельности.

В параграфе 1.2 «Теоретические основы исследования регулирования факторов мотивации специалистов к труду» рассматриваются подходы к изучению регулирования социальных факторов, влияющих на мотивацию молодых специалистов к труду.

Анализ сущности и структуры мотивации молодых специалистов к труду на селе позволяет перейти к рассмотрению механизма ее формирования и регулирования. Значительная роль в механизме принадлежит социальным факторам, формирующим мотивацию к труду. Факторы мотивации к труду – комплекс внешних условий и внутренних побудителей, изменяющихся в пространстве и во времени, оказывающих влияние на трудовое поведение и деятельность человека, побуждающих проявлять личностные, деловые и профессиональные качества для достижения трудовых целей. Все факторы имеют свойство не только усиливать желание людей к проявлению в труде своих физиологических, духовных, морально-нравственных, образовательных, творческих, психологических, культурных, эстетических и других способностей, знаний и опыта, но и сдерживать их проявления. Они классифи-

пируются по различным основаниям как: объективные и субъективные; общие и специфические; внутренние и внешние; прямые и косвенные; личностные (уровень индивида), факторы непосредственной трудовой среды (уровень предприятия), факторы более широкой социальной среды труда и жизни (мезо- и макроуровень).

Объективные факторы общего характера определяются экономическими, социальными, политическими условиями общества, состоянием общественного сознания и т.д. Они создают предпосылки трудовой деятельности и связаны с особенностями производственной и внепроизводственной среды. Являясь внешними по отношению к работнику, не только оказывают влияние на его трудовую мотивацию, но и подвергаются осмыслению. Субъективные факторы связаны с индивидуальными социальными характеристиками работника, с отражением в сознании и психике внешних условий. Они являются внутренними позициями личности. Сформировавшаяся внутренняя позиция человека по отношению к труду является главным стимулом и побудителем трудовой деятельности.

Ряд факторов оказывают прямое воздействие на мотивацию к труду, другие косвенное. К факторам косвенного характера относятся: общие экономические, социальные, политические и духовные условия, созданные в обществе для жизни и труда; системы семейного и внесемейного воспитания и образования; доминирующая система ценностей, культура и идеология; экономическая, социальная политика государства, включая политику в области науки и образования, социальной помощи и страхования, налоговую, кадровую, миграционную и другую. К факторам прямого воздействия - содержание, характер, условия, организация труда, система оплаты труда, вертикальные и горизонтальные отношения и социально-психологический климат коллектива, система и методы управления и руководства предприятием.

Традиционный социологический подход предполагает установление зависимости мотивации работника к труду от его социально-демографических характеристик: пола, возраста, семейного положения, социального происхождения, образования, квалификации. Кроме объективных социальных характеристик человека существует зависимость мотивации работника к труду от субъективных и приобретенных социальных особенностей: потребностей, интересов, ценностей, убеждений, жизненных установок, уровня культуры, религиозных верований и т.д. Объективные и субъективные особенности личности создают предпосылки формирования личностного потенциала работника, от уровня развития и реализации которого зависят конечные трудовые результаты. Кроме того, несомненно влияние на мотивацию к труду психофизиологических особенностей индивида. Все перечисленные факторы, взаимодействуя друг с другом, формируют мотивацию специалиста к труду.

Мотивация к труду - динамический процесс. Она формируется не только стихийно и посредством саморегуляции работника, но так же подвергается целенаправленному воздействию со стороны субъектов управления трудовой деятельностью.

Для отражения процесса внешнего воздействия на мотивацию к труду в социологической литературе используются понятия «мотивирование труда», «стимулирование труда», «управление мотивацией к труду». В научный оборот вошло так же понятие «мотивационный менеджмент». Не отрицая их теоретико-методологи-

ческого значения, в работе подчеркивается целесообразность использования понятия «регулирование мотивации к труду». В отличие от приведенных, оно: 1) характеризует не жестко заданное целевое воздействие субъектов управления на мотивы трудовой деятельности и факторы, на нее влияющие; 2) отражает то, что мотивация не только внешне управляемый, но и саморегулирующийся и саморазвивающийся процесс; 3) то, что субъекты управления трудовой деятельностью, действующие на более высоких социальных уровнях, чем уровень предприятия, оказывают не столько прямое, сколько косвенное воздействие на мотивацию.

Под регулированием мотивации молодых специалистов к труду на селе в работе понимается процесс целевого воздействия субъектов управления на мотивы труда и определяющие их объективные и субъективные факторы, направленный на побуждение работников молодого возраста с высшим и средним специальным образованием к трудовой деятельности и жизни на селе. Планирование, разработка, использование программ и конкретных мер и методов привлечения молодых работников в аграрный сектор, их закрепления, развития, профессионального образования и продвижения, а так же отслеживание результатов их применения составляют содержание деятельности по регулированию мотивации.

Мотивирование к труду молодых специалистов сельскохозяйственного профиля - объект управленческой деятельности не только на уровне отдельных агропромышленных предприятий, но и на уровне местной, региональной и национальной (федеральной) власти. Непрямой, косвенный, а так же не жестко заданный характер воздействия этих субъектов управления на трудовую мотивацию, прежде всего, через создание благоприятных общих экономических, социальных и духовных условий труда и жизни на селе, очевиден.

Роль государства как субъекта регулирования мотивации работников сельского хозяйства, обуславливается значением агропромышленного сектора экономики в развитии страны, ее национальной и продовольственной безопасности. Государственная экономическая, налоговая политика, политика в области развития сельского хозяйства, науки и техники, образования, социальной помощи и страхования, кадровая политика, миграционная политика являются инструментами, с помощью которых осуществляется воздействие на мотивацию к труду и жизни на селе.

В параграфе 1.3 «Отечественный и зарубежный опыт создания регулирующих инструментов, формирующих мотивацию к занятости в аграрном секторе экономики» проводится анализ опыта управления мотивацией в аграрном секторе экономики России, а так же в странах с достаточно высоким уровнем развития сельского хозяйства.

Отечественный опыт создания регулирующих инструментов, формирующих мотивацию к занятости в аграрном секторе, складывается из трех основных периодов: советского, перестроечного, рыночного.

Советскому периоду был присущ хорошо разработанный своеобразный механизм управления мотивацией, основанный на преимущественном применении командно-административных и идеологических методов. Командно-административные методы базировались на власти, дисциплине и взысканиях. Из идеологических методов мотивации широко применялось социалистическое соревнование, направленное на выполнение и перевыполнение производственных планов, повыше-

ние производительности и дисциплины труда, пресечение девиантного поведения. Большое внимание уделялось моральному стимулированию труда, при этом моральные стимулы отражали высоко идеологизированные ценности и цели. Экономические методы управления мотивацией использовались слабо и были ориентированы, в основном, на централизованное планирование и заработную плату.

В перестроечный период советская система воздействия на мотивацию труда была разрушена, прежние командные и идеологические методы и стимулы перестали работать, произошло еще большее снижение роли экономических методов. Для большинства населения стал изменяться общепринятый коллективный социально-психологический стереотип трудового мышления и поведения от «все – для народа, страны и т.д.», к индивидуализму. Низкая оплата труда в сельском хозяйстве, несвоевременная ее выдача, повсеместное снижение ответственности за выполнение трудовых обязанностей, уход от плановости, ослабление рычагов административного регулирования, в совокупности с утратой прежних ценностей и целей привели к негативным результатам в мотивационной сфере.

В современных рыночных условиях основной целью государственной аграрной политики является ускорение темпов роста сельскохозяйственного производства на основе повышения его конкурентоспособности и увеличения привлекательности жизни на селе. Достижение целей осуществляется посредством реализации федеральных и региональных целевых программ.

Одной из главных целей федеральной целевой программы «Социальное развитие села до 2010 года»<sup>1</sup>, является увеличение производительности сельскохозяйственного труда на 20-25% на основе: улучшения здоровья сельских жителей, повышения их общеобразовательной и профессиональной подготовки, создания в сельской местности благоприятных жилищных условий; сокращения потерь рабочего времени, связанных с заболеваемостью; сокращения потерь сельскохозяйственной продукции при ее транспортировке и т.д. Кроме того, в рамках данной программы в сельской местности предусматриваются: развитие жилищного строительства; сети общеобразовательных учреждений; учреждений первичной медико-санитарной помощи, физической культуры и спорта; культурно-досуговой деятельности; торгового и бытового обслуживания; информационно-консультационного обслуживания; электрических сетей; газификации; водоснабжения; телекоммуникационных сетей; автомобильных дорог и т.д. Реализация программы должна привести к постепенной ее трансформации в программу «Устойчивое развитие сельских территорий», предусматривающую в ряду прочих мер экономического и социального развития, меры по закреплению молодежи на селе.

Национальный проект «Развитие АПК»<sup>2</sup>, разработанный в 2005 г., ориентирован на реализацию трех основных направлений: ускоренное развитие животноводства, стимулирование развития малых форм хозяйствования и обеспечение доступным жильем молодых специалистов (или их семей) на селе. Для реализации

<sup>1</sup> Постановление Правительства РФ от 3 декабря 2002 г., № 858 «О федеральной целевой программе «Социальное развитие села до 2010 года». Источник: [http://www.mcx.ru/index.html?he\\_id=681&doc\\_id=411](http://www.mcx.ru/index.html?he_id=681&doc_id=411)

<sup>2</sup> Приоритетный национальный проект «Развитие АПК». Распоряжение Правительства РФ от 14 ноября 2005 г. № 1926-р. Источник: <http://www.mcx.ru>.

третьего направления - на введение в действие 1392,9 тыс. кв. м. жилья и улучшение жилищных условий 31,64 тыс. для молодых специалистов и их семей в 2006 и 2007 годах зарезервировано по 2,0 млрд. руб.

В Республике Башкортостан на протяжении уже более пятнадцати лет проводится работа по повышению уровня и качества жизни сельского населения. На селе ведется строительство объектов социально-культурного назначения, дорог, продолжается газификация населенных пунктов, строятся водопроводы, жилье. В 2000 году для решения вопроса закрепления молодых специалистов на селе был принят Указ Президента «О дополнительных мерах по обеспечению сельских районов РБ специалистами с высшим и средним профессиональным образованием», согласно которому вводился внеконкурсный целевой прием сельской молодежи в средние специальные и высшие учебные заведения по направлениям районных администраций республики<sup>3</sup>. Подготовлена программа устойчивого функционирования АПК до 2010 г., в которой намечен комплекс мер по повышению эффективности развития аграрного сектора. За счет реализации программы в республике будет создано дополнительно более 3 тыс. новых рабочих мест. В рамках федерального национального проекта «Развитие АПК» молодым семьям с 2006 года предоставляется 10% безвозмездное погашение стоимости жилья на селе. На республиканском уровне принимаются и последовательно реализуются и другие программы, ориентированные на развитие села.

Зарубежный опыт показывает, что системы управления аграрным сектором и воздействия на мотивацию к сельскохозяйственному труду довольно разнообразны. Они определяются общими особенностями экономики стран, ролью аграрного сектора в их развитии, а так же имеющимися традициями.

Главной опорой сельского хозяйства Франции являются семейные фермы, где традиции и обычаи ведения сельскохозяйственного производства передаются молодежи и сохраняются из поколения в поколение.

В Германии особое внимание уделяется производственному обучению и стажировке молодых людей. Постановлением Правительства Баварии в 1945 г. было создано общество публичного права, наделенное отдельными государственными функциями по разъяснению значения сельского хозяйства, консультированию крестьян, воспитанию и подготовке сельской молодежи и другим, которые не осуществляются официальными государственными органами.

В США значительные финансовые средства ежегодно выделяются на сельскохозяйственное развитие, в том числе строительство дорог, объектов аграрной инфраструктуры, на поддержку молодых фермеров и другие цели.

Правительство Канады ведет активную политику по подготовке научно-технических и инженерно-технических кадров. В стране проводятся реформы иммиграционного законодательства, облегчающие переселение сюда, особенно в сельскую местность, молодых квалифицированных высокообразованных специалистов.

Помощь сельскому хозяйству Японии со стороны государства состоит в увеличении размеров землепользования, рационализации использования машин и обо-

<sup>3</sup> Газета «Известия Башкортостана. Советская Башкирия». 27 мая, 2000. - С.3.

рудования, повышении квалификации занятых в сельском хозяйстве работников, в работе по улучшению социальной и производственной инфраструктуры, создании условий для привлечения энергичных молодых людей для работы в отрасли.

Отличительной чертой построения управления аграрным сектором Финляндии является развитие и совершенствование системы консультационных услуг для фермеров, при этом серьезное внимание уделяется освоению научно-технических достижений в сельском хозяйстве молодыми специалистами.

Россия обладает мощным сельскохозяйственным производственным потенциалом, который может быть задействован лишь при условии создания адекватного механизма регулирования мотивации труда, привлечения и закрепления молодых специалистов. С этой целью необходимо использовать не только отечественный, но и передовой зарубежный опыт.

Во главе 2 «Тенденции развития и регулирования мотивов трудовой деятельности молодых специалистов в аграрном секторе экономики современного российского общества» рассматриваются социальные детерминанты, определяющие мотивацию молодых специалистов к труду на селе в новых условиях хозяйствования, исследуются направления ее регулирования.

В параграфе 2.1 «Состояние и проблемы развития кадрового потенциала аграрного сектора Республики Башкортостан», дается характеристика кадрового состава сельскохозяйственной отрасли экономики, выявляются современные проблемы его формирования и развития.

Проблемы развития кадрового потенциала аграрного сектора Республики Башкортостан, имеющие место в условиях трансформации, во многом характерны для других российских регионов. Они приводят к негативным последствиям, ухудшая кадровое обеспечение сельского хозяйства в целом, а так же обеспечение специалистами с высшим и средним специальным образованием.

Одна из имеющихся проблем - *сокращение численности сельского населения моложе трудоспособного возраста*. Негативное последствие проблемы - старение возрастного состава всей сельской рабочей силы и ее квалифицированной части, что способствует истощению кадрового потенциала села. Она связана как с общей негативной демографической ситуацией в Республике Башкортостан, которая развивается в рамках общероссийских изменений, свойственных и для других регионов страны, так и с миграционными процессами. Длительный период снижения рождаемости на селе и миграция сельского населения в города создали проблемы на рынке труда. Это особенно актуализирует необходимость закрепления всех проживающих в селе молодых людей, в особенности молодых специалистов. Образованная сельская молодежь представляет собой главный фактор и потенциал развития аграрного сектора.

По данным Федеральной службы государственной статистики РФ, в общероссийском масштабе численность сельского населения моложе трудоспособного возраста в 2005 году составила 7670 тысяч человек, а в 1990 году она была равной 10320<sup>4</sup>. Таким образом, за пятнадцатилетний период она снизилась на 26%.

<sup>4</sup> Служба государственной статистики Российской Федерации. Источник: [http://www.gks.ru/free\\_doc/2005/b05\\_13/04-07.htm](http://www.gks.ru/free_doc/2005/b05_13/04-07.htm).

Следующая проблема, характерная для кадрового потенциала аграрного сектора, - *недостаточная обеспеченность сельскохозяйственных предприятий квалифицированными специалистами с высшим образованием*. Негативное последствие такого состояния кадрового обеспечения - оно не способствует эффективной производственной деятельности предприятий, общему подъему сельского хозяйства.

Изучение структуры кадров агропромышленного комплекса республики показывает, что на начало 2004 года здесь трудилось более 166 тысяч работников. Из них только 4 % имели высшее образование, 19 % - среднее профессиональное, 45% - начальное профессиональное и 30% - среднее<sup>5</sup>.

Одной из причин рассматриваемой проблемы является отставание подготовки специалистов с высшим образованием для села. Имеется *разрыв количественного и структурного характера между наличными потребностями в специалистах сельскохозяйственного профиля с высшим образованием и выпуском их высшими учебными заведениями*. Это может рассматриваться как самостоятельная проблема кадрового потенциала, негативным последствием которой является формирование ситуации, постоянного отставания обеспечения сельского хозяйства кадрами с высшим специальным образованием.

По данным Федеральной службы занятости населения, на 1 мая 2004 года<sup>6</sup> потребность в специалистах с высшим образованием по всем 54 районам Республики Башкортостан составила: 158 агрономов, 162 зооинженера, 115 ветеринарных врачей, 147 инженеров-механиков, 39 энергетиков, 78 экономистов, 69 бухгалтеров. Наибольшее число специалистов с высшим образованием ожидали в районах: Аургазинском - 34 человека; Баймакском - 52; Буздякском - 41; Дуванском - 32; Ишимевском - 28; Ишимбайском - 31; Хайбуллинском - 37; Чекамагушевском - 30. По данным на 1 мая 2005 года<sup>7</sup>, потребность в специалистах с высшим образованием практически не уменьшилась, а по отдельным специальностям даже возросла.

В 2004-05 учебном году в Башкирском государственном аграрном университете, главном вузе республики, готовящем для села кадры с высшим образованием, было выпущено более 1000 специалистов, из них агрономов - 122 человека, ветврачей - 195, зоотехников - 115, инженеров - 307 человек, в том числе механиков - 107, электриков - 73, специалистов для лесного хозяйства - 62, землеустройства - 46, бухгалтеров - 113, экономистов - 186 человек. Таким образом, потребность в специалистах целого ряда специальностей не была обеспечена числом выпущенных специалистов. Имелся так же излишний выпуск специалистов по ряду специальностей.

Нельзя не затронуть еще одну проблему - *не возвращение на село части выпускников сельскохозяйственных вузов* - выходцев из сельской местности. Так, по данным кадровых служб управлений сельского хозяйства<sup>8</sup>, в 2005 году из 848 выпускников БГАУ, выходцев из сельских районов, только 215 человек (25%) верну-

<sup>5</sup> Сиражетдинов Р., Кираев Р., Ягафаров М., Нурмухаметова Н. Нужны специалисты с современным мышлением. // Сельские узоры. - 2005, № 4. - С. 12-13.

<sup>6</sup> Информация о потребности в специалистах по районам Республики Башкортостан, 2004, 2005. Источник: <http://www.bsau.ru>

<sup>7</sup> Там же.

<sup>8</sup> Сиражетдинов Р., Кираев Р., Ягафаров М., Нурмухаметова Н. Указ соч. - С. 12-13.

лись в районы. Остались в Уфе 234 человека (27%), 80 человек (9,5%) поменяли место жительства, остальные - служат в армии, органах МВД, поступили в аспирантуру. Не обращались по вопросам трудоустройства по месту жительства 178 выпускников (21,0%). Даже с учетом того, что не все выпускники обучались за счет бюджетных средств, сведения характеризуют неэффективность затрат государства на подготовку специалистов для аграрного сектора.

Приведенные выше данные проявляют еще одну проблему кадрового обеспечения сельского хозяйства. Наряду с ростом числа образованных людей на селе, сложилось противоречие, при котором *образовательный и научный потенциал, формируемый в высших учебных заведениях сельскохозяйственного профиля в ходе подготовки специалистов, не всегда находит свое применение в практической деятельности*. Дисбаланс между структурой выпускаемых специалистов для сельского хозяйства и реальными потребностями в них сопровождается их оттоком в несельскохозяйственные отрасли. Выпускники реализуют полученные ими знания зачастую не в тех сферах, и не по тем специальностям, по которым готовит их вуз, что так же делает неэффективными затраты государства на подготовку.

В параграфе 2.2 «Факторы, влияющие на мотивацию молодых специалистов к труду на селе» проводится эмпирический анализ мотивации выпускников высших сельскохозяйственных учебных заведений и молодых специалистов к труду на селе, выявляются основные факторы, сдерживающие данный процесс, а также выделяются наиболее значимые мотивы, реализация которых способна повысить уровень мотивации к труду на селе.

Согласно данным опроса выпускников сельскохозяйственного вуза, наиболее существенными факторами, оказывающими негативное воздействие на мотивацию к труду на селе, являются: низкая заработная плата на сельскохозяйственных предприятиях – 39%; недостаточное развитие объектов социальной инфраструктуры в сельской местности – 15%; ограниченные перспективы на селе для будущего детей – 13%; ограниченные возможности для служебного и карьерного продвижения – 10%; отсутствие перспектив дальнейшего личностного духовного развития – 8%; недостаточные возможности для укрепления здоровья и продолжительной жизни – 6%; недостаточные условия для полноценной комфортной жизни – 5%; незначительные возможности для увеличения материального благосостояния – 3% и некоторые другие. Исследование показывает, что на трудовую мотивацию и формирование жизненной стратегии выпускников большое влияние оказывают материальное положение семьи, социальное происхождение, пол, ориентация на уровень будущего дохода. По данным исследования, среди выпускников БГАУ – выходцев из села собираются вернуться в район, в направившее их хозяйство 56% респондентов.

Основные различия в мотивации молодых специалистов к труду трех сельскохозяйственных предприятий (совхоза «Алексеевский», совхоза-завода «Дмитриевский» и ГУСП «Миловское») обусловлены следующими факторами:

- экономическими показателями деятельности предприятий, степенью их финансовой устойчивости, размерами оплаты труда работников;
- некоторыми социальными показателями, в частности, стилем и методами руководства, социально-психологическим климатом коллектива;

- состоянием объектов производственной сферы сельскохозяйственных предприятий, уровнем использования научно-технических достижений, возможностями осуществления нововведений (в настоящем это влечет за собой необходимость повышения квалификации, в будущем будет способствовать повышению конкурентоспособности и повышению прибыльности предприятия);
- уровнем развития объектов социальной инфраструктуры (школ, медицинских учреждений, магазинов, детских садов) и другими.

Для работников совхоза «Алексеевский», имеющих сравнительно высокую заработную плату, среди факторов, не способствующих мотивации к труду, наиболее значимыми являются: ограниченные возможности для укрепления здоровья и увеличения продолжительности жизни (24%), для дальнейшего духовного развития (21%), тяжелые, вредные условия труда (17%), ограниченные возможности служебного роста (14%), т.е. внешние и внутренние неэкономические факторы.

Для работников совхоза «Дмитриевский» жизненно значимыми являются: повышение размера оплаты труда (36%), карьерный рост (12%), расширение перспектив для будущего собственных детей (12%), дальнейшее духовное развитие (11%). Здесь важны не только экономические, но и неэкономические факторы.

Молодых работников ГУСП «Миловское» на плодотворную работу на предприятии ограничивают: размер оплаты труда (49%), недостаточные условия для полноценной комфортной жизни (15%), ограниченные перспективы на селе для будущего детей (14%). Таким образом, главными ограничителями являются экономические факторы.

Среди мер, введение которых способствовало бы повышению мотивации, молодые специалисты совхоза «Алексеевский» в качестве первоочередных выделили: улучшение работы объектов здравоохранения (14%), улучшение бытового обслуживания (14%), развитие информационно-консультационного обслуживания работников предприятия (информирование работников предприятия о целях, задачах, производственных планах и результатах; публичная оценка результатов деятельности, включающая моральные поощрения – 10%); совершенствование системы поощрения за хорошую работу (9%), развитие объектов социальной инфраструктуры (8%).

Молодых специалистов совхоза «Дмитриевский» интересуют возможности получения высшего образования (15%), повышение оплаты труда (13%), улучшение работы объектов здравоохранения (12%), развитие объектов социальной инфраструктуры (10%), решение проблем жилья (9%), совершенствование системы поощрения за хорошую работу (8%), повышение уровня медицинского обслуживания (7%), повышение уровня информационного обеспечения деятельности предприятия (7%), предоставление сельским детям качественного образования (6%). Меры по решению этих проблем могли бы способствовать повышению мотивации к труду и жизни на селе.

Респонденты ГУСП «Миловское» считают, что для повышения мотивации молодых специалистов важны: повышение оплаты труда (16%), решение проблем жилья (15%), введение льготных возможностей получения высшего образования (12%), улучшение работы объектов здравоохранения (10%), развитие объектов социальной инфраструктуры (9%), введение системы поощрения за хорошую работу

(7%), предоставление сельским детям качественного образования (7%), повышение уровня информационно-консультационного обслуживания (7%), повышение уровня медицинского обслуживания (6%).

Полученные от респондентов ответы дают возможность сформулировать следующие выводы:

1. Наиболее значимыми факторами, влияющими на мотивацию к труду, являются факторы двух видов: *экономические (материальные)* - заработная плата, доходы, хорошая работа; *неэкономические (социальные и духовные)* - жилье, здоровье, семейное благополучие и уверенность в будущем.

Низкий уровень оплаты труда, проблемы обеспечения жильем, некачественное образование на селе, недостаточный уровень развития медицинского, бытового, информационного обслуживания, - все эти факторы снижают желание молодых людей связывать свою дальнейшую жизнь с сельской местностью.

2. Стабильность и уверенность в завтрашнем дне является важным, снимающим социальную напряженность, показателем. Очевидно, что для большинства опрошенных, именно эта проблема является значимой для повышения мотивации к трудовой деятельности на селе. Показателями стабильности и уверенности в будущем являются: обеспеченность работой, устойчивые доходы, хорошее здоровье, обеспеченность жильем и семейное благополучие.

Данные исследования позволяют сделать вывод, что мероприятия по регулированию мотивации молодых специалистов к жизнедеятельности на селе должны быть ориентированы на решение двух основных задач. С одной стороны, они должны создавать условия для повышения уровня доходов сельских жителей, с другой - способствовать формированию в сознании людей ощущения стабильности, устойчивости, уверенности в будущем.

В параграфе 2.3 «Направления регулирования мотивации молодых специалистов к трудовой деятельности на селе» сформулированы приоритетные направления деятельности субъектов управления, реализация которых будет способствовать повышению уровня мотивации молодых специалистов к труду и жизни на селе. В рамках направлений разрабатываются и реализуются меры экономического, социального, правового, ценностно-идеологического характера.

Первое направление - *подъем сельского хозяйства, достижение устойчивого и стабильного развития всего агропромышленного производства*. Подъем и устойчивое развитие сельского хозяйства будут позитивно влиять на общую социально-экономическую ситуацию на селе и создавать условия, при которых сельскохозяйственный труд и жизнь на селе станут привлекательными.

Второе направление - *совершенствование содержания сельскохозяйственно-го труда, превращение его в высокотехнологичный труд, с использованием достижений науки и техники*. Из-за длительного отсутствия инвестиций в развитие сельскохозяйственных предприятий, направленных на использование достижений современной науки, техники и технологий, включая информационные, в сельском хозяйстве сохраняется значительная доля неквалифицированного и физического труда. Это приводит к тому, что труд по своему содержанию на селе оказывается малопривлекательным, особенно для молодых работников, специалистов.

Этому способствует и значительный физический и моральный износ имеющейся сельскохозяйственной техники. По данным Министерства сельского хозяй-

ства РБ<sup>9</sup>, только за 2005 год количество тракторов сократилось более чем на 2000 единиц (7%), грузовых автомобилей - на 1500 единиц (10%), зерноуборочных комбайнов – на 700 единиц (9%). Растёт количество машин, выработавших срок эксплуатации: за пределами нормативных сроков амортизации использовалось 89-90% сельскохозяйственной техники.

Третье направление - *обеспечение опережающего развития социальной инфраструктуры села и на этой основе создание благоприятных условий жизни, повышение уровня и качества жизни сельского населения.* Преодоление различий в развитии сельской и городской социальной инфраструктуры, в уровне и качестве жизни населения происходит на протяжении длительного времени. Однако ослабление роли государства в трансформационный период привело к замедлению этого процесса, к негативным явлениям в нем, к деградации социальной сферы села. Сначала отсутствие, а затем и ограниченные инвестиции в строительство жилья, в развитие медицинских, культурных и образовательных учреждений послужили факторами, стимулировавшими миграцию в города кадров сельского хозяйства, особенно молодого и среднего возраста.

В Республике Башкортостан обеспеченность сельского населения жильем выше, чем в городе, однако его благоустроенность пока существенно ниже. По данным Госкомстата по РБ, различие между городом и селом в оборудовании жилого фонда водопроводом составляет 3,67 раза, канализацией – 6,53 раза, центральным отоплением – 1,7 раза, горячим водоснабжением – 12,5 раз, ваннами – 11,43 раз, электроплитами – в 5 раз, в обеспеченности газом – 1,07 раза<sup>10</sup>.

Сельских амбулаторно-поликлинических учреждений в 2004 году было введено в количестве на 91 посещение в смену, а городских – на 266. Койко-места в сельских больничных учреждениях не вводились с 2002 года, а в городах их число растёт<sup>11</sup>.

Четвертое направление - *повышение уровня оплаты труда работников, занятых в сельскохозяйственной отрасли, и совершенствование ее системы, на этой основе достижение повышения уровня жизни, престижности и почетности сельскохозяйственного труда.*

В 1990 году отношение заработной платы работников сельского хозяйства Башкортостана к среднереспубликанскому уровню составляло 96%, в 1995 году оно снизилось на 45% и стало равным 51%. С 2000 по 2002 годы данное отношение составляло уже 37%, в 2004 и 2005 годы - 38%.<sup>12</sup> Низкий уровень оплаты труда, несвоевременная ее выплата, сохраняющиеся элементы натуральной оплаты труда по завышенным ценам, - все это не стимулирует мотивацию к труду, наносит ущерб воспроизводству трудового потенциала. Усиление процессов социальной дифференциации, падение уровня жизни сельского населения привели к тому, что снизилась возможность оплаты услуг системы образования, здравоохранения и культуры.

<sup>9</sup> Информационный бюллетень Минсельхоза Республики Башкортостан, №6, ноябрь-декабрь, 2005 г. Источник: <http://www.bashagroprod.ru/shnews.php?id=1663>

<sup>10</sup> Уровень жизни населения. Стат. сб. Госкомстат РБ. – Уфа, 2005. – С. 87.

<sup>11</sup> Там же. – С. 84.

<sup>12</sup> Там же. – С. 31.

Пятое направление - *формирование общественного мнения, адекватного роли аграрного сектора в экономике и жизни страны, подъем престижа села, сельского образа жизни и труда.* Его реализация тесно связана с выше перечисленными направлениями.

Шестое направление - *разработка и внедрение на федеральном, региональном и местном уровнях целостной системы государственных социально-экономических мер привлечения на село и поддержки молодых специалистов, работающих на селе, совершенствование действующих мер.*

Как отмечалось, за последние несколько лет на федеральном и региональном уровне приняты программы, постановления и распоряжения, ориентированные на развитие села, сельскохозяйственного производства и социальной инфраструктуры. Их реализация будет способствовать подъему сельского хозяйства, формированию более благоприятных условий жизни и труда людей в сельской местности. Специальным же мерам поддержки и закрепления на селе молодых специалистов в них уделяется недостаточно внимания. Они в основном ориентированы на решение жилищной проблемы. Как показали опросы, помимо нее, а так же проблемы оплаты труда, для молодых специалистов жизненно значимы те возможности, которые создаются в сельской местности для профессионального и карьерного роста, личностного духовного развития и укрепления физического здоровья, лично для себя, семьи и детей.

Среди специальных мер, направленных на привлечение, закрепление и повышение мотивации к труду молодых специалистов на селе, должны быть предусмотрены:

а) развитие государственного целевого заказа на подготовку специалистов в соответствии с потребностями аграрного сектора отдельных регионов, сельских районов;

б) создание для выпускников возможностей и гарантий трудоустройства по специальности после получения образования (путем заключения договоров между выпускниками и хозяйствами, администрациями сельских районов и учебными заведениями; через развитие функций служб маркетинга высших учебных заведений; развитие системы информационных услуг об имеющихся вакансиях и потребностях; введение мер финансовой помощи, например, оплаты транспортных расходов при переезде к месту работы и т.д.);

в) совершенствование действующих и разработка новых мер социально-экономической поддержки выпускников в период пребывания в статусе молодого специалиста («подъемные» денежные средства на первоначальное обустройство после получения образования, льготы по налогам и кредитам на период становления молодого специалиста, целевые кредиты на жилье, образование и т.д.);

г) совершенствование систем материального и морального стимулирования труда и профессионального развития, введение инновационных, используемых в других отраслях, стимулирующих систем (стипендиальные программы, программы обучения и повышения квалификации, профессиональные стажировки, включая зарубежные, стимулирование свободным временем, организация системы профессиональных конкурсов и премий и др.).

В реализации перечисленных направлений участвуют различные субъекты управления мотивацией. Решение этих вопросов должно быть компетенцией не

только федеральных и региональных органов власти, но и местных. Деятельность на уровне сельских муниципалитетов способна привнести весомый вклад в развитие регулирующих инструментов мотивации молодых специалистов к жизни и труду на селе.

В заключении диссертации подводятся итоги исследования, формулируются обобщения и выводы, даются практические рекомендации, направленные на регулирование мотивации молодых специалистов к труду на селе.

Основные положения диссертационной работы освящены в следующих публикациях:

1. Сайтова Р.З., Кузнецова А.Р., Кузнецов И.Ю. Проблемы внедрения образовательных знаний в научно-практическую деятельность современных агропредприятий // Образование и наука. 2005, №6. - С. 54-61.
2. Сайтова Р.З., Кузнецова А.Р. Повышение качества и уровня жизни работников сельского хозяйства // Международный сельскохозяйственный журнал. – 2006, №3. – С. 30-32.
3. Сайтова Р.З. Экологические аспекты экономического менеджмента. // Матер. I-ой Междунар.науч.-практ. конф. «Региональные экологические проблемы современности». – Уфа: БГАУ, 2006. – С. 178-180.
4. Сайтова Р.З. Особенности подготовки повышения квалификации кадров для аграрного сектора экономики в Республике Башкортостан // Матер.VII Всерос. науч.-практ. конф. «Интеграция научно-методической работы и системы повышения квалификации кадров». - Челябинск: Институт дополнительного профессионально-педагогического образования, 2006. - С. 10-12.
5. Сайтова Р.З., Калимуллина Р.Р. Дистанция власти в управлении персоналом сельскохозяйственных предприятий и организаций // Матер.IX науч.-практ. конф., приуроченной к 15-летию Гуманитарного университета. – Екатеринбург: ЕГУ, 2006. - С.336-340.
6. Сайтова Р.З. Проблемы формирования и развития кадрового потенциала для агропромышленного комплекса Республики Башкортостан. // Тезисы докл. IV Регион. науч.-практ. конф. «Образование в Уральском регионе: научные основы развития и инноваций». - Екатеринбург: УрОРАН, РГППУ, 2006. – С. 167-170.
7. Сайтова Р.З. Проблемы повышения качества и уровня жизни сельского населения. // Матер. Республ. школы-семинара молодых ученых «Россия и Башкортостан в условиях глобальных трансформаций». – Уфа: РИО РУМНЦ МО РБ, 2006. – С. 191-195.
8. Сайтова Р.З. Особенности развития сельской социальной инфраструктуры // Матер. Междунар. науч.-практ. конф. «Опыт и проблемы социально-экономических преобразований в условиях трансформации общества: регион, город, предприятие». – Пенза, 2005. – С.214-216.
9. Сайтова Р.З., Кузнецова А.Р. Проблемы укрепления связей между наукой, образованием и производством // Матер. VI-ой Междунар. науч.-практ. конф. «Наука и образование». – Белово: Кемеровский ГУ (филиал), 2005. – С.124-127.
10. Сайтова Р.З. Перспективы развития системы социального управления в регионе // Матер. Междунар. науч.-практ. конф. «Моделирование устойчивого регионального развития». - Нальчик, 2005. – С.81-82.

11. Саитова Р.З. Управление развитием социальной сферы села // Матер. II Междунар. науч.-практ. конф. профессорско-преподавательского состава «Актуальные проблемы сельскохозяйственной науки и образования» – Самара: Самарская ГСХА, 2005. – С. 276-278.
12. Саитова Р.З. Формирование профессиональной компетентности будущего специалиста // Матер. Всерос. науч.-практ. конф. «Формирование профессиональной компетентности специалистов как цель модернизации образования». - Бузулук, 2005. – С.229-230.



