

заложенных в саму сущность создания объединений, способна обеспечить им не только удержание рыночных позиций, но и стратегическое опережение конкурентов.

*А. Ю. Сакович, аспирантка
БГУ (Минск)*

ПОВЫШЕНИЕ МОТИВАЦИИ ТРУДА АГРАРИЕВ КАК СРЕДСТВО ЭФФЕКТИВНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ АПК РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Главной сферой приложения труда в сельских регионах является сельскохозяйственная отрасль. Однако низкая заработная плата в сочетании с тяжелыми условиями труда буквально выталкивают людей из села. В связи с этим рационально рассмотреть используемые на сельхозпредприятиях механизмы стимулирования труда работников.

Как известно, существуют два вида мотивации труда: материальная и нематериальная. Согласно результатам опроса работников сельскохозяйственных организаций, проведенного Институтом социологии НАН в 2014 г., в АПК существующие механизмы мотивации труда реализованы недостаточно. Безусловно, экономический кризис и низкая рентабельность сельхозпредприятий оставляют свой отпечаток на размере заработной платы работников АПК. Вместе с тем лишь 35,7 % сотрудников сельскохозяйственных предприятий считают, что размер их заработной платы зависит от их трудового вклада [1, с. 296]. Остальная часть респондентов либо связывает частично, либо не связывает вовсе размер заработной платы с коэффициентом трудового участия. Что касается нематериального стимулирования труда, то лишь 15 % опрошенных удовлетворены моральными формами поощрения работников за хорошо выполненную работу [1, с. 298].

С целью изучения мотивации труда работников сельскохозяйственной отрасли нами было проведено глубинное интервью с сотрудниками СПК «Свирский край» Мядельского района. В ходе исследования выявлено, что на данном сельхозпредприятии преобладает почасовая оплата труда. Размер заработной платы может серьезно варьировать в зависимости от времени года. Так, с апреля по октябрь заработная плата выше, чем в оставшиеся полгода. Связано это с переработкой, работой в выходные и праздничные дни, а также с дополнительным стимулированием труда за качественное выполнение работы во время посевной, уборочных кампаний и др. Вместе с тем работники не видят прямой связи между размером заработной платы и трудовым вкладом, что чрезвычайно важно в условиях ненормированного рабочего дня и сезонности работ. Участники исследования отмечают, что размер заработной платы в АПК ниже, чем в других

отраслях хозяйства. В зимнее же время года возможность заработать на сельхозпредприятии практически отсутствует. Также сотрудники указывают на то, что в АПК не развита система морального стимулирования труда. Участники интервью отмечают, что чувствуют неуважение со стороны руководства в свой адрес.

Таким образом, работники сельхозпредприятия оказываются лишены как материального, так и морального стимулирования труда. Данное обстоятельство во много объясняет миграционные установки сельской молодежи. С каждым годом миграционная убыль сельских регионов возрастает, а белорусское село теряет трудовой потенциал.

Повышение материального и морального стимулирования труда аграриев является одним из механизмов закрепления кадров на селе. В условиях рыночной экономики работники должны быть заинтересованы в конечном экономическом результате сельхозпредприятия и четко понимать, что размер их заработной платы полностью зависит от коэффициента их трудового участия. Для этого необходимо совершенствовать систему управления в АПК, когда руководитель сельхозпредприятия является не только аграрием, но и грамотным менеджером, владеющим имеющимися механизмами стимулирования труда.

Литература

1. *Смирнова, Р. А.* Человеческий потенциал трудовых ресурсов АПК / Р. А. Смирнова, Т. В. Кузьменко, Т. С. Балакирева // Судьба белорусской провинции: социологический анализ / Р. А. Смирнова [и др.]. — Минск, 2015. — Гл. 7. — С. 256–343.

Г. В. Хаткевич
БГАТУ (Минск)

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОБЩЕСТВЕННОГО И ЧАСТНОГО СЕКТОРОВ ЭКОНОМИКИ

Анализ и оценка мирового опыта показали, что устойчивое и инновационное развитие АПК, поддержка развития малого бизнеса в АПК, строительство жилья для молодых специалистов невозможны без развития государственно-частного партнерства (далее — ГЧП). Необходимо отметить, что ГЧП не только может, но и должно стать, по мнению многих отечественных и зарубежных ученых, одним из наиболее эффективных инструментов повышения эффективности сельского хозяйства. По нашему мнению, в настоящее время наиболее приемлемым в научной литературе является следующее определение: ГЧП — это институционный и организационный альянс между государством и бизнесом в целях реализации общественно значимых проектов и