

Экономика агропромышленного комплекса (АПК)

АХМЕДОВА ЖУЛИАНА АЛДЕРОВНА

д.э.н., доцент, профессор кафедры экономики, Московский инновационный университет, Москва, профессор кафедры «Государственное и муниципальное управление» ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный технический университет»,
e-mail: alderju@mail.ru

АКИМОВА РАЗИДА АЛИХАНОВНА

к.э.н., доцент кафедры маркетинга и коммерции, ГАО ВО «Дагестанский государственный университет народного хозяйства», Россия, Республика Дагестан, г. Махачкала,
e-mail: razida.akimova@gmail.com

ЯСЬКО АРТЕМ ВАЛЕРЬЕВИЧ

аспирант кафедры экономики, Московский инновационный университет, Москва, Россия,
e-mail: artem_yasko@list.ru

DOI:10.26726/1812-7096-2024-6-62-71

ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ К ТРУДУ В СФЕРЕ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

Аннотация. Настоящие условия хозяйствования ставят перед Россией новые вызовы и противоречия, которые необходимо решать комплексно и системно. Среди них – опережающий рост производительности труда в агропромышленном секторе. Данную проблему невозможно преодолеть без применения эффективных мотивационных инструментов, поскольку результаты деятельности любого предприятия определяются не только наличием прогрессивного оборудования и передовых технологий, но и стремлением работников достигать общекорпоративных целей и результатов. Используемый в практике современных агропредприятий механизм мотивации работников должен, в первую очередь, способствовать повышению производительности их труда. Однако, как показывает практика, это не всегда дает должный результат. Механизм мотивации работников, занятых в сельском хозяйстве, на сегодняшний день в полной мере не проработан. В данной статье сделана попытка системно взглянуть на проблему мотивации в сельском хозяйстве. Исследованы существующие теории мотивации, изучены мотивационные стимулы работников к труду, в том числе в агропромышленной сфере. Результаты демонстрируют высокую долю внутренней трудовой мотивации сельских работников, основанной на собственной самооценке. Остальные источники мотивации равномерно распределены по выборке. По итогам проведенной работы сделан вывод, что заработная плата и условия труда оказывают достаточное мотивационное воздействие на работников сельского хозяйства, часть работников удовлетворены гарантиями занятости и своей работой. Однако успешная мотивация работников сельского хозяйства должна в большей степени учитывать специфику отрасли и создавать такие условия трудовой деятельности, которые позволят работникам чувствовать себя ценными и нужными общему делу.

Ключевые слова: мотивация, теории мотивации, оплата труда, сельское хозяйство, сельскохозяйственный труд, занятость в сельском хозяйстве, источники мотивации, внутренние мотивы, внешние мотивы.

AKHMEDOVA ZHULIANA ALDEROVNA

Dr.Sc of Economics, Associate Professor, Professor of the Department of Economics, Moscow Innovation University, Moscow, Professor of the Department of State and Municipal Management, Dagestan State Technical University, e-mail: alderju@mail.ru

AKIMOVA RAZIDA ALIKHANOVNA

Ph.D. in Economics, Associate Professor of the Department of Marketing and Commerce, State Joint-Stock Company VO "Dagestan State University of National Economy", Russia, Republic of Dagestan, Makhachkala, e-mail: razida.akimova@gmail.com

YASKO ARTEM VALERIEVICH

postgraduate student of the Department of Economics, Moscow Innovation University, Moscow, Russia, e-mail: artem_yasko@list.ru

PROBLEMS OF EMPLOYEE MOTIVATION TO WORK IN THE FIELD OF AGRICULTURE

Annotation. *These business conditions pose new challenges and contradictions to Russia, which must be addressed comprehensively and systematically. Among them is the outpacing growth of labor productivity in the agro-industrial sector. This problem cannot be overcome without the use of effective motivational tools, since the performance of any enterprise is determined not only by the availability of advanced equipment and advanced technologies, but also by the desire of employees to achieve corporate goals and results. The mechanism of motivation of workers used in the practice of modern agricultural enterprises should, first of all, contribute to increasing their labor productivity. However, as practice shows, this does not always give the desired result. The mechanism of motivation of workers employed in agriculture has not been fully worked out to date. This article attempts to take a systematic look at the problem of motivation in agriculture. The existing theories of motivation are investigated, the motivational incentives of employees to work, including in the agro-industrial sphere, are studied. The results demonstrate a high proportion of internal labor motivation of rural workers based on their own self-esteem. The remaining sources of motivation are evenly distributed across the sample. Based on the results of the work carried out, it was concluded that wages and working conditions have a sufficient motivational effect on agricultural workers, some workers are satisfied with job security and their work. However, successful motivation of agricultural workers should take into account the specifics of the industry to a greater extent and create working conditions that make employees feel valuable and necessary for the common cause.*

Keywords: *motivation, theories of motivation, remuneration, agriculture, agricultural labor, employment in agriculture, sources of motivation, internal motives, external motives.*

Введение

В современных условиях геополитических шоков и социально-экономической нестабильности российская экономика постепенно вступает в фазу стагнации, в ходе которой заметно ухудшаются уровень и качество жизни, снижаются реальные доходы и расходы населения на конечное потребление, сокращается товарооборот, по-прежнему на низком уровне развития находятся промышленное производство и инвестиции в основной капитал. В складывающихся условиях дифференциация между богатой и бедной частями населения становится еще более заметной. Существование огромной разницы между уровнем оплаты труда работников различных отраслей экономики по-прежнему не мотивирует людей к высокопроизводительному труду и стимулирует их к смене места работы и вида деятельности. Примером этого служит существование хронической бедности среди работников сельскохозяйственного сектора, сохраняющееся на протяжении почти тридцати лет, и снижение мотивации работников к труду в данной отрасли в целом.

Резкому снижению валового производства сельскохозяйственной продукции препятствует рост производительности труда в отдельных передовых регионах страны и наличие государственной поддержки. Для того чтобы агропромышленный комплекс стал реальным драйвером развития всех прочих отраслей российской экономики следует принять всесторонние меры, включающие увеличение инвестиций в АПК, переход сельскохозяйственного производства на цифровые технологии, качественное улучшение социальной инфраструктуры в небольших деревнях и селах, подготовку высококлассных специалистов-профессионалов, повышению их заработной платы и сокращению текучести кадров в агропромышленном секторе.

В современных условиях требуется комплексный подход к улучшению социально-экономической ситуации в сельской местности, без чего невозможно опережающее развитие сельского хозяйства страны, повышение темпов экономического роста и качества жизни населения. При этом надо исходить из того, что главным производственным ресурсом остается человек, от уровня заинтересованности и мотивации которого зачастую напрямую зависят производственные показатели деятельности компании.

Каждая компания так или иначе стремится к успеху и постоянному прогрессу. Мотивация – один из важнейших факторов, который может помочь быстро достигнуть поставленных организационных целей. Мотивацию персонала можно рассматривать как бесконечный процесс из-за неопределенности окружающей компанию бизнес-среды. Основной целью данного исследования является изучение мотивационных характеристик, побуждающих человека к труду в сельскохозяйственной отрасли, а также выявление ключевых проблем, с которыми сталкивается российская практика в данной сфере.

Теоретические основы мотивационных процессов

В широком смысле мотивация представляет собой процесс, который обеспечивает интенсивность, направленность и индивидуальную настойчивость человека в стремлении достичь поставленной цели. Другими словами, мотивация – это состояние, при котором усилия и сильная воля человека направлены на достижение определенных результатов. Предполагаемые результаты могут быть достигнуты в форме роста продуктивности или творческого подхода к работе. В основе категории «мотивация» лежит термин «мотив». Мотив – это побуждение или причина, лежащая в основе концепции, описывающей сильные стороны, которые существуют у каждого человека, чтобы инициировать и направлять его поведение. Данная концепция используется для объяснения различий в интенсивности поведения, когда энергичное поведение является результатом высокого уровня мотивации.

Мотивация сотрудников работать в соответствии с пожеланиями компании – достаточно сложная процедура. Существует множество переменных, которые влияют на то, как они работают. На протяжении XX – XXI вв. ученые предложили множество теорий мотивации сотрудников. Наиболее важными теориями являются теории содержания и теории процесса.

Одной из наиболее широко упоминаемых теорий мотивации является теория иерархии потребностей, выдвинутая социологом Абрахамом Маслоу [2]. Маслоу рассматривал потребности человека в виде иерархии, восходящей от низших потребностей к высшим, и пришел к выводу, что при удовлетворении одного набора потребностей такого рода потребности перестают быть мотиватором. Теории иерархии потребностей Маслоу строятся на следующих предпосылках:

1. В основе поведения любого человека лежат его потребности. Степень удовлетворения потребностей напрямую предопределяет особенности человеческого поведения.

2. Все потребности человека можно объединить в определенные группы, которые в свою очередь могут быть представлены в виде строгой иерархии: от низшего уровня, где располагаются базовые (физиологические) потребности, без удовлетворения которых человек не способен выжить как биологическое существо, к высшему, где находятся потребности, связанные с духовным развитием человека.

3. В качестве мотивационного стимула человека к труду может выступать только неудовлетворенная потребность. Потребность, которая уже удовлетворена, таким стимулом не является.

4. В процессе своей жизнедеятельности человек удовлетворяет потребности разных уровней, переходя от низших слоев иерархии к высшим. Подобный переход на новый, более высокий уро-

вень, возможен лишь в случае, когда потребности более низкого уровня в полной мере удовлетворены.

Физиологические потребности являются базовыми потребностями личности и обладают наибольшей мотивационной силой. Пока они не удовлетворены в разумной степени, внимание личности остается на удовлетворении этих потребностей. Удовлетворение физиологических потребностей требуется до разумного уровня, чтобы человек мог действовать и работать эффективно.

Как только физиологические потребности удовлетворяются до разумного уровня, становятся важными потребности других уровней. Не обязательно, чтобы потребности безопасности стали важными, иначе физиологические потребности будут полностью удовлетворены. Степень разумности также зависит от каждого человека и носит субъективный характер. Потребности в безопасности включают в себя потребность чувствовать себя в безопасности. В компании потребности в безопасности имеют большое значение, и фирма может влиять на эти потребности положительным образом посредством таких мер, как пенсионные планы и планы страхования, или отрицательным образом, вызывая страх быть уволенным, сокращенным или пониженным в должности.

После удовлетворения первых двух потребностей важными становятся потребности в принадлежности и любви – социальные потребности. Поскольку человек – существо социальное, он испытывает потребность в принадлежности и принятии различными группами. Когда эти потребности становятся доминирующими, человек стремится к отношениям с другими людьми. Если возможность общения с другими ограничена, они могут принять энергичные меры против препятствий. Рабочие образуют неформальную групповую среду. Такая среда складывается там, где работа является рутинной, утомительной или слишком упрощенной. Эти типы потребностей удовлетворяют стремление человека к принадлежности.

Потребности в уважении связаны с самоуважением, уверенностью в себе, чувством собственной значимости, ощущением уникальности и узнаваемости. Удовлетворение этих потребностей порождает чувство уверенности в себе, престижа, власти и контроля.

Потребности в самореализации связаны с развитием потенциала и способностей человека, что заставляет людей искать ситуации, которые могут максимизировать их потенциал [3]. Сюда входят как физические достижения, так и социальные достижения. Человек с высокой интенсивностью таких потребностей будет беспокойным, если не найдет удовлетворения в том, что он делает.

Различные стили управления по-разному влияют на мотивацию работников компании. Стил, принятый менеджером при управлении своими подчиненными, в основном зависит от его представлений о человеческом поведении.

Наиболее широкое объяснение мотивации было предложено Виктором Врумом. Его теория широко известна как «теория ожидания» [4]. Ее основные положения состоят в следующем. Во-первых, мотивация человека к работе зависит от его уверенности в том, что его усилия приведут к желаемым результатам (ожидания "затраты-результаты"). Во-вторых, человек ожидает, что достижение результата принесет ему определенные вознаграждения (ожидания "результаты-вознаграждения"). В-третьих, ценность этих вознаграждений для человека определяет силу его мотивации (валентность). Таким образом, по В. Вруму, мотивация возникает, когда человек верит, что его усилия будут вознаграждены. Сила мотивации определяется произведением ожиданий и валентности.

Еще одна теория – теория постановки целей Эдвина Локка – говорит о том, что вместо того, чтобы давать людям расплывчатые задачи, необходимо формулировать конкретные и ярко выраженные цели, которые человек способен быстрее и качественнее достигнуть. Поскольку ясность высока, ориентация на цель также позволяет избежать недоразумений в работе сотрудников. Теория постановки целей утверждает, что, когда цели, которые необходимо достичь, установлены на более высоком уровне, сотрудники мотивированы работать лучше и прикладывать максимальные усилия. Данное учение базируется на концепции «самоэффективности», то есть веры человека в то, что он или она способны выполнить трудную задачу.

Работник, который занят в сельскохозяйственной отрасли, «должен быть заинтересован не

только в получении заработной платы за выполненный план работ, но и в росте труда и эффективности всего сельского хозяйства в целом» [5], так как это будет способствовать развитию сельской инфраструктуры, созданию новых рабочих мест в смежных отраслях и улучшению качества жизни в сельской местности.

Анализ источников мотивации работников АПК

Мотивация работников сельского хозяйства имеет ряд особенностей, которые отличают ее от мотивации работников в других отраслях:

1. **Сезонность.** В сельском хозяйстве существует сезонность работ, что означает, что в определенные периоды года работа может быть более интенсивной и требовать больших усилий от работников. Это требует от менеджеров разработки гибких систем мотивации, способных адаптироваться к изменяющимся условиям труда.

2. **Физическая нагрузка.** Работа в сельском хозяйстве связана с высокой физической нагрузкой и требует хорошей физической подготовки. Поэтому важно создать условия для поддержания здоровья и физической формы работников, чтобы они могли эффективно выполнять свои обязанности.

3. **Зависимость от природы.** Успешность работы в сельском хозяйстве сильно зависит от природных условий, таких как погода, урожайность почвы и т. д. Работники понимают, что их усилия не всегда могут привести к ожидаемым результатам, так как многое зависит от внешних факторов, которые они не в состоянии контролировать. Это может снижать их мотивацию и удовлетворенность работой.

4. **Социальное значение.** Работа в сельском хозяйстве имеет большое социальное значение, так как она обеспечивает людей продуктами питания. Это может служить дополнительным источником мотивации для работников, которые видят смысл и ценность своей работы.

5. **Возможности для профессионального и личностного роста.** Работа в сельском хозяйстве может создавать как благоприятные, так и негативные условия для профессионального и личностного развития [табл. 1]. Реализация этих факторов в значительной степени зависит от социально-экономических условий в конкретной сельскохозяйственной организации или регионе. Важно создавать системные меры поддержки для максимального раскрытия потенциала сельскохозяйственной занятости.

В России в течение длительного периода времени уровень оплаты труда работников аграрного сектора был настолько низким по сравнению со средним показателем по экономике, что вполне логично объясняется переход людей в более оплачиваемые отрасли, в результате чего сельское хозяйство потеряло значительную часть компетентных специалистов [6]. Величина заработной платы работников сельскохозяйственного сектора на протяжении более чем тридцати лет в Российской Федерации было значительно ниже, чем у работников других отраслей экономики (Рисунок 1).

На рисунке 1 представлено соотношение уровня заработной платы по отраслям в экономике Российской Федерации за период 1990 г. и 2020 г. по отношению к среднему по экономике значению (в процентах). Как видно из рисунка, среди наиболее низкооплачиваемых секторов экономики можно выделить сельское хозяйство (54,9% и 58,0% от средней заработной платы в экономике в 1990 г. и 2020 г. соответственно), образование (65,5% и 79,1% соответственно) и здравоохранение (73,0% и 82,8% соответственно). Среди наиболее высокооплачиваемых отраслей выделяются производство нефтепродуктов (171,7% и 239,8% от средней заработной платы в экономике [100%] в 1990 г. и 2020 г. соответственно), финансовая деятельность (159,9% и 206,0% соответственно) и добыча полезных ископаемых (225,9% и 187,2% соответственно).

Другим важным показателем, который графически характеризует ситуацию с хронической бедностью в аграрном секторе, является показатель удельного веса затрат на оплату труда в себестоимости продукции. На рисунке 2 представлен удельный вес затрат на оплату труда работников в себестоимости продукции: растениеводства, животноводства, производства молока и зерна за период с 1995 по 2020 год (в процентах).

Благоприятные и негативные условия для профессионального и личного роста занятых в сельском хозяйстве

Благоприятные условия для профессионального и личного роста занятых в сельском хозяйстве	Негативные условия для профессионального и личного роста занятых в сельском хозяйстве
1. Возможности для развития практических навыков. Работа в сельском хозяйстве требует освоения широкого спектра практических умений - от ухода за растениями и животными до эксплуатации техники. Это позволяет работникам постоянно совершенствовать свои профессиональные компетенции.	1. Ограниченные возможности повышения квалификации и обучения. В сельском хозяйстве, особенно на мелких фермах и в бедных регионах, часто не хватает ресурсов и инфраструктуры для организации обучающих программ, тренингов и наставничества. Работники вынуждены довольствоваться лишь опытом, полученным на рабочем месте.
2. Гибкость и автономия. В сельскохозяйственной деятельности зачастую требуется принятие самостоятельных решений в реагировании на изменяющиеся условия труда. Такая автономия на рабочем месте может стимулировать развитие инициативы и творческого подхода.	2. Недостаток карьерных перспектив. Во многих сельскохозяйственных организациях вертикальная мобильность работников ограничена. Возможности для продвижения по службе, получения руководящих должностей крайне малы, особенно для низкоквалифицированного персонала.
3. Возможности для предпринимательства. Особенно на уровне фермерских хозяйств работники могут реализовывать собственные идеи, проявлять управленческие и организаторские способности, развивая профессиональные навыки и предпринимательский потенциал.	3. Изолированность от культурно-интеллектуальной среды. Работа в отдаленных сельских районах зачастую ограничивает доступ к разнообразным культурным и образовательным ресурсам, которые способствуют всестороннему развитию личности. Это создает угрозу интеллектуальной деградации и стагнации.
4. Близость к природе и здоровый образ жизни. Работа на свежем воздухе, физическая активность, здоровое питание, близость к природным ландшафтам могут благоприятно сказываться на физическом и психологическом здоровье работников, создавая условия для личного роста.	4. Тяжелые физические условия труда. Напряженная, физически изнурительная работа на полях, фермах и плантациях оставляет мало места для самореализации, творчества и саморазвития. Это негативно отражается на личном росте.
5. Чувство общности и социальной значимости. Вклад сельскохозяйственного труда в обеспечение продовольственной безопасности и развитие сельских сообществ может порождать у работников чувство общественной значимости и сопричастности.	5. Социальная и экономическая изоляция. Низкий уровень жизни, ограниченность социальных контактов и развлечений в сельской местности затрудняют формирование разнообразных интересов и благоприятной психологической обстановки для полноценного развития.

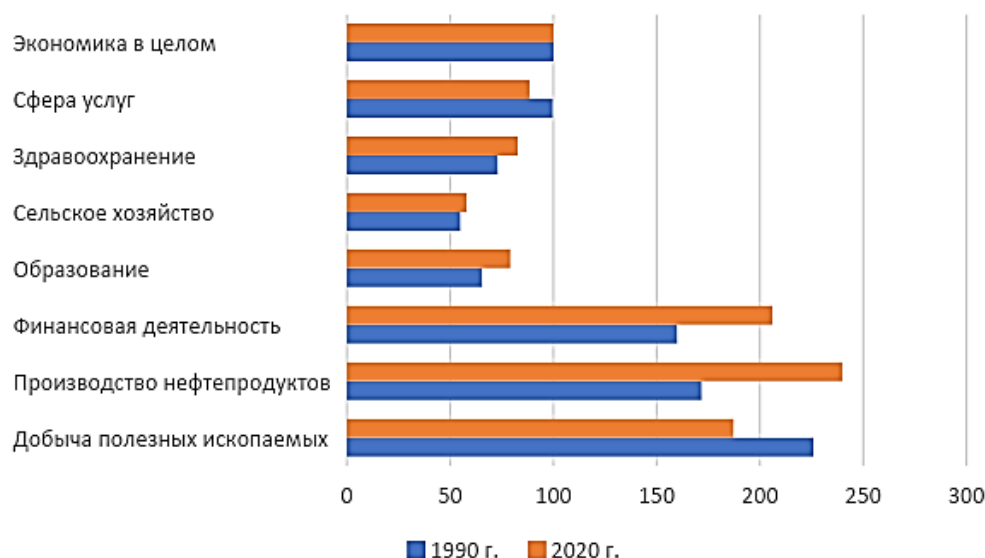


Рис. 1. Соотношение уровня заработной платы по отраслям в экономике РФ, % [7]

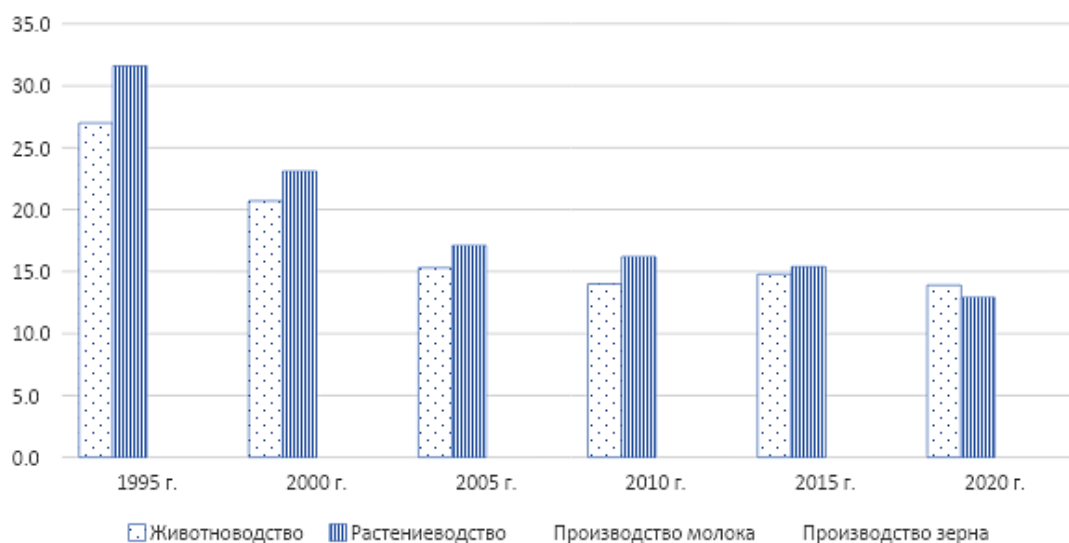


Рис. 2. Доля затрат на оплату труда работников в себестоимости продукции, % [7]

Из приведенных данных следует, что в 1995 году в животноводческом секторе в себестоимости продукции на оплату труда уходило 27,0% денежных средств, в 2020 году значение этого показателя снизилось до 13,9% (т.е. на 13,1%). Если в 1995 году в структуре себестоимости производства растениеводческой продукции на оплату труда требовалось 31,6% денежных средств, то в 2020 году это составило всего 12,9%. В производстве молока на заработную плату в 1995 году было направлено 26,9% валовой продукции, в 2020 году – только 20,1%. При производстве зерновых культур в 1995 году заработная плата составляла 30,6% от себестоимости продукции, а в 2020 году – всего 15,1%. Вынужденная экономия на заработной плате стала инструментом сдерживания роста цен на продукты питания. С другой стороны, недостаточные возможности для сохранения продукции до весны, приводят к тому, что переработчики сельскохозяйственного сырья имеют прекрасную возможность извлекать огромные прибыли в свою пользу на протяжении длительного периода времени. В совокупности это усугубляет процесс обнищания сельских жителей и деревни в целом.

Все источники мотивации можно разделить на две большие группы: внутренние и внешние. К внутренним источникам мотивации можно отнести все то, что создает предпосылки для самореализации человека, а именно:

1. Личные цели и стремления. Это могут быть желание достичь успеха, саморазвитие, улучшение собственных навыков и умений.
2. Удовлетворение от выполнения задач. Когда человек видит результаты своего труда и ощущает удовлетворение от достигнутых целей, это стимулирует его к дальнейшим достижениям и новым результатам.
3. Увлечение работой и интерес к предмету. В том случае, когда работа приносит удовольствие, человек более мотивирован и готов прилагать большие усилия для получения результата или достижения цели.
4. Самоутверждение и самореализация. Желание показать свои способности, добиться успеха и реализовать себя также является мощным внутренним источником мотивации.

Внешние источники мотивации включают стороннюю оценку предпринимаемых человеком действий и усилий. К таким источникам можно отнести похвалу руководителя или коллег, материальное вознаграждение, поддержку окружающих, конкуренцию, статусное признание, а также влияние общественного мнения или стереотипов [8]. Внешняя мотивация может быть как позитивной (поощряющей желаемое поведение), так и негативной (наказывающей нежелательное поведение).

Источники мотивации у отдельных категорий работников существенно различаются в зависимости от их индивидуальных потребностей, ценностей и жизненной ситуации. По мнению

Ж.С. Кохан, Т.А. Сережко и М.В. Шкилева [9], наиболее существенным источником мотивации людей, занятых в сельском хозяйстве, являются внутренние мотивы. Среди них наибольший удельный вес занимает внутренняя самооценка работника. Авторами сделан вывод о том, что в современных условиях люди, принимающие решение работать в сфере АПК, являются самодостаточными, имеют определенную систему ценностей и морально-этических установок, позволяющую им действовать в соответствии с собственным мировосприятием.

Люди с высокой внутренней самооценкой (28%), скорее всего, будут мотивированы стимулами, которые укрепляют их личные стандарты и позволяют им достичь более высокого уровня компетентности. Они извлекают выгоду из того, что хорошо выполняют свою работу в соответствии со своими собственными критериями, и не сильно полагаются на внешние стимулы для достижения высоких результатов. Это не означает, что они не нуждаются в подкреплении и признании за хорошую работу, но их внутренняя самооценка подразумевает естественную мотивацию соответствовать личным установкам [10].

В определенной мере мы согласны с мнением ученых [9], так как труд в сельском хозяйстве – это не просто работа, а целый образ жизни, который характеризуется высокой привязанностью к местности, устоявшимися привычками, ценностями, поведением, культурными предпочтениями и социальными обычаями. Однако в рыночных условиях материальные стимулы к труду играют ключевую роль. Заработная плата в сельском хозяйстве в 2022 году составила 64% по отношению к среднероссийскому уровню, что не обеспечивает воспроизводство рабочей силы и стимулирование труда. В результате наблюдается массовый миграционный отток молодежи в города [11].

Получение достойного размера заработной платы за произведенную работу является неотъемлемым условием осуществления любой трудовой деятельности, в том числе в сельскохозяйственной отрасли. А уже для работников с высоким уровнем дохода и финансовой независимости самореализация становится более приоритетной мотивацией, чем размер заработной платы.

В целом, успешная мотивация работников сельского хозяйства должна учитывать специфику отрасли и создавать условия, которые позволяют работникам чувствовать себя ценными, заинтересованными и внутренне мотивированными к качественному выполнению своих обязанностей.

Выводы

Подводя общие итоги, можно сделать следующие выводы:

Проблемы мотивации работников к труду в аграрном секторе являются крайне актуальными в современных условиях хозяйствования в России. В основе данных проблем лежит в первую очередь наличие межотраслевого диспаритета цен (между ценами на сельскохозяйственную продукцию и промышленность). Кроме того, низкая стоимость сельскохозяйственного сырья не позволяет товаропроизводителям экономить на минеральных удобрениях, технике и семенах (или кормах). Единственный способ сэкономить в этих условиях – снизить затраты на рабочую силу. Доказательством этого является факт снижения доли затрат на оплату труда практически во всех отраслях сельского хозяйства (растениеводство и животноводство) и ключевых видах сельскохозяйственной продукции (мясо и молоко).

Для решения выявленных проблем необходимы своевременные меры государственной поддержки и регулирования цен на сельскохозяйственную продукцию, исходя из экономической целесообразности вложения денежных средств туда, где этому благоприятствуют природные и климатические условия [12]. Стимулирование и внедрение инноваций, развитие логистики, маркетинга, в том числе электронного, в развитие экономики аграрного сектора станут основой для роста валового сельскохозяйственного производства и стимулом для привлечения в отрасль новых кадров.

В заключение отметим, что для успешной мотивации работников сельского хозяйства необходимо применять комплексный подход, учитывающий как специфику отрасли, так и современные требования к стимулированию трудовой деятельности, что позволит преодолеть исторически сложившуюся бедность и сформировать у работников чувство причастности, ответственности и внутренней мотивации к эффективному труду.

Литература

1. Тихоновская Ю.О. *Современные тенденции в мотивации и стимулировании труда работников сельского хозяйства* / Ю.О. Тихоновская // *Экономика и банки*. – 2021. – № 1. – С. 84-91.
2. Литяйкин С.В. *Особенности мотивации работников сельского хозяйства: проблемы и перспективы* / С.В. Литяйкин, М.М. Нуязина // *Системное управление*. – 2013. – № 1(18). – С. 32.
3. Киварина М.В. *Управление персоналом в современных условиях: региональный аспект* / М.В. Киварина, М.И. Шатохина // *Журнал монетарной экономики и менеджмента*. – 2022. – № 3. – С. 29-35.
4. Gaponenko T. *Labor motivation of agricultural workers in the context of modern trends in personnel management* / T. Gaponenko, S.Sh. Muradova, V. Litvinova // *E3S Web of Conferences: 13, Rostovon-Don, 26–28 февраля 2020 года*. – Rostovon-Don, 2020. – P. 15003. – DOI 10.1051/e3sconf/202017515003.
5. Болохонцева, Ю. И. *Оплата труда на предприятиях агропромышленного комплекса* / Ю. И. Болохонцева, А. С. Петрова // *Молодежная наука - развитию агропромышленного комплекса : материалы IV Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, Курск, 15 ноября 2023 года*. – Курск: Курский государственный аграрный университет имени И.И. Иванова, 2024. – С. 152-157.
6. Ахмедова, Ж. А. *Проблемы формирования эффективного мотивационного механизма в аграрном секторе* / Ж. А. Ахмедова, А. В. Ясько // *Повышение качества и безопасности пищевых продуктов: Материалы XIII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Махачкала, 25–26 октября 2023 года*. – Махачкала: ООО "Издательство АЛЕФ", 2023. – С. 186-188.
7. *Статистика* // *Федеральная служба государственной статистики, 2024*. [Электронный ресурс]. URL: rosstat.gov.ru/ (дата обращения: 16.04.2024)
8. Магомедова Х.Н. *Влияние социально-психологического климата на мотивацию и производительность сотрудников* / Х. Н. Магомедова, А. А. Рамазанов, Я. М. Х. Джумаева // *Журнал монетарной экономики и менеджмента*. – 2023. – № 2. – С. 117-126. – DOI 10.47576/2782-4586_2023_2_117.
9. Кохан Ж.С. *Источники мотивации работников сельскохозяйственных предприятий* / Ж.С. Кохан, Т.А. Серезко, М.В. Шкилев // *Социально-гуманитарные знания*. – 2022. – № 7. – С. 27-30. – DOI 10.34823/SGZ.2022.7.51938.
10. Барина Е.А. *Социологические исследования мотивации трудовой деятельности на предприятиях сферы АПК* / Е.А. Барина // *Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение*. – 2013. – № 3(35). – С. 25-29.
11. Ахмедова, Ж. А. *Проблемы развития сельских поселений* / Ж. А. Ахмедова, Х. Г. Магомедова, Х. Ш. Гаджиева // *Механизм реализации стратегии социально-экономического развития государства: Сборник материалов XIV Международной научно-практической конференции, Махачкала, 21–22 сентября 2022 года / Под редакцией А.М. Эсетовой*. – Махачкала: Информационно-Полиграфический Центр ДГТУ, 2022. – С. 39-42.
12. Шулятьева, Г. М. *Важность учета паритета цен на сельскохозяйственную продукцию и ресурсы при совершенствовании государственной поддержки аграрного производства* / Г. М. Шулятьева, И. А. Шведчикова // *Цифровая экономика и управление знаниями: проблемы и перспективы развития: Сборник научных трудов IV Международной научно-практической конференции, Киров, 14 июня 2023 года*. – Киров: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Вятский государственный агротехнологический университет, 2023. – С. 49-50.

References

1. Tikhonovskaya Yu.O. *Modern trends in motivation and stimulation of agricultural workers* / Yu.O. Tikhonovskaya // *Economics and banks*. – 2021. – No. 1. – pp. 84-91.
2. Lityaykin S.V. *Features of motivation of agricultural workers: problems and prospects* / S.V. Lityaykin, M.M. Nuyanzina // *System management*. – 2013. – № 1(18). – P. 32.
3. Kivarina M.V. *Personnel management in modern conditions: regional aspect* / M.V. Kivarina, M.I. Shatokhina // *Journal of Monetary Economics and Management*. - 2022. – No. 3. – pp. 29-35.
4. Gaponenko T. *Labor motivation of agricultural workers in the context of modern trends in personnel management* / T. Gaponenko, S.Sh. Muradova, V. Litvinova // *E3S Web of Conferences: 13, Rostovon-Don, February 26–28, 2020*. - Rostovon-Don, 2020. – P. 15003. – DOI 10.1051/e3sconf/202017515003.
5. Bolokhontseva, Yu. I. *Remuneration of labor at enterprises of the agro-industrial complex* / Yu. I. Bolokhontseva, A. S. Petrova // *Youth science - development of the agro-industrial complex : materials of the IV International scientific and practical conference of students, postgraduates and young scientists, Kursk, November 15, 2023*. – Kursk: Kursk State Agrarian University named after I.I. Ivanov, 2024. – pp. 152-157.
6. Akhmedova, Zh. A. *Problems of formation of an effective motivational mechanism in the agricultural sector* / Zh. A. Akhmedova, A. V. Yasko // *Improving the quality and safety of food products: Materials of the XIII All-Russian Scientific and Practical Conference with international participation, Makhachkala, October 25-26, 2023*.

- Makhachkala: ALEF Publishing House, LLC, 2023. – pp. 186-188. Urbanskaya, G. G. Features of motivation of agricultural workers / G. G. Urbanskaya // *The economics of agriculture. Abstract journal.* – 2003. – No. 1. – p. 145.
7. *Statistics* // Federal State Statistics Service, 2024. [Electronic resource]. URL: rosstat.gov.ru/ (date of access: 04/16/2024)
8. Magomedova H.N. The influence of the socio-psychological climate on employee motivation and productivity / H. N. Magomedova, A. A. Ramazanov, Ya. M. Kh. Dzhumayeva // *Journal of Monetary Economics and Management.* – 2023. – No. 2. – pp. 117-126. - DOI 10.47576/2782-4586_2023_2_117.
9. Kohan J.S. Sources of motivation of workers of agricultural enterprises / J.S. Kohan, T.A. Serezhko, M.V. Shkilev // *Socio-humanitarian knowledge.* – 2022. – No. 7. – pp. 27-30. – DOI 10.34823/SGZ.2022.7.51938.
10. Barinova E.A. Sociological research of motivation of labor activity at enterprises of the agro-industrial complex / E.A. Barinova // *Modern high-tech technologies. Regional application.* – 2013. – № 3(35). – Pp. 25-29.
11. Akhmedova, Zh. A. Problems of rural settlement development / Zh. A. Akhmedova, H. G. Magomedova, H. Sh. Gadzhieva // *The mechanism of implementation of the strategy of socio-economic development of the state: Collection of materials of the XIV International Scientific and Practical Conference, Makhachkala, September 21-22, 2022 / Edited by A.M. Esetova.* – Makhachkala: Information and Printing Center of DSTU, 2022. – pp. 39-42.
12. Shulyatyeva, G. M. The importance of taking into account the parity of prices for agricultural products and resources in improving state support for agricultural production / G. M. Shulyatyeva, I. A. Shvedchikova // *Digital economy and knowledge management: problems and prospects of development: A collection of scientific papers of the IV International Scientific and Practical Confer*