

Р. А. Смирнова

ОТНОШЕНИЕ К ТРУДУ РАБОТНИКОВ СЕЛЬХОЗПРЕДПРИЯТИЙ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ ИХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО ОПТИМИЗМА

Анализируются возможности и ограничения действия таких социальных регуляторов, как отношение и мотивация к труду, любовь к своей профессии, удовлетворенность работой, оценка значимости своего труда, мотивы, связанные с работой в целом, социальный оптимизм и др., в формировании экономического поведения и жизненных стратегий работников АПК. Показано, что отношение к труду — понятие, отражающее особый вид взаимодействий между людьми по поводу удовлетворения системы потребностей в процессе трудовой деятельности, которые в эмпирическом плане проявляются в трудовом поведении работника, обладающего определенными мотивами, ценностями, интересами и потребностями. Доказывается на обширном теоретическом и эмпирическом материале, что отношение к труду является социальным регулятором, побуждающим работника к определенному поведению: трудовой активности, инициативности, тем или иным производственным показателям, дисциплинированности и т. п., а в конечном счете выступает основным показателем экономического поведения и социального оптимизма работников агропредприятий. Определены основные детерминанты (экономические, социальные и личностные), влияющие на экономическое поведение и жизненные стратегии работников агроферы.

The article analyzes the possibilities and limitations of such social regulators as the attitude and motivation to work, love for their profession, job satisfaction, assessment of the importance of their work, the motives connected with work in general, social optimism and others, in shaping economic behavior and life strategies agricultural workers. It is shown that the attitude to work is a concept that reflects a special kind of relationship between people about meeting the system requirements in the course of employment, which in empirical terms appears in the employment behaviour of the employee with the certain motives, values, interests and needs. It is proved in extensive theoretical and empirical material that attitude to work is a social regulator which encourages the employee to a specific behavior: such as labor activity, initiative, discipline, etc. and in the end, it is the main indicator of economic behavior and social optimism of employees of agricultural enterprises. The article identifies the main determinants (economic, social and personal) that affect economic behavior and life strategies of employees of agricultural sphere.

За годы реформ в белорусском селе наметились глубокие институциональные изменения. В ходе аграрной реформы созданы основы многоукладной экономики, законодательно закреплено право выбора форм хозяйствования, однако ожидаемого экономического и социального эффекта быстро получить не удалось. Несмотря на реформы АПК и модернизацию сельскохозяйственного производства, эффективность сельскохозяйственных организаций повысилась не повсеместно, а, можно сказать, точно. При опросе работников АПК весной 2014 г. (всего опрошено 800 человек — работников сельхозпредприятий АПК, из них 53,6 % — женщины, 46,4 % — мужчины; в выборке представлены респонденты, работающие на предприятиях различных форм собственности и хозяйствования всех регионов Беларуси) только четвертая часть респондентов отметила, что эффективность повысилась, 55,6 % опрошенных считают, что она осталась на прежнем уровне, а 13,4 % указали на ее понижение. Ухудшается на селе демографическая ситуация, прогрессирует старение населения, снижается уровень рождаемости, обезлюдяют населенные пункты, усиливается поток мигрирующей в города молодежи. Так, с каждым годом все меньше сельских жителей ориентируют своих детей на жизнь в деревнях и работу в сфере сельского хозяйства (только 5 %), снижается число абитуриентов, поступающих в аграрные вузы по внутреннему побуждению и преданности профессии (всего 15 %), растет количество выпускников вузов, не свя-

зывающих свою дальнейшую жизнь с приобретенной профессией и сельской жизнью в целом (42 %), усиливается текучесть молодых специалистов и квалифицированных рабочих.

Это касается не только Беларуси — подобные процессы мы наблюдаем во всех развитых странах. По данным статистики за 2013 г., в белорусских городах проживает 82 % всего населения страны, в российских — 74 % всех жителей Российской Федерации (для сравнения: в США — 75 %, в Германии ежегодно сельское население сокращается на 1 %). В среднем США и Европа теряют до 5 % сельского населения за каждые 3–5 лет. Непрестижность, рискованность, неперспективность деятельности в аграрной сфере в последние десятилетия приводят к повсеместному оттоку из сел человеческого ресурса. Данные устойчивые явления определили особую значимость постановлений Правительства Беларуси и программ, нацеленных на повышение уровня и качества жизни сельского населения, престижности проживания в сельской местности. В этом плане особую актуальность приобретают последние постановления Правительства республики, связанные со структурной перестройкой АПК, направленной на образование крупных холдингов, объединяющих сельхозпроизводителей, переработчиков и предприятий торговли. Предполагается, что данные преобразования позволят повысить финансовые возможности сельхозпроизводителя, оптимизировать количественный

и качественный состав трудовых ресурсов предприятия, решить социальные проблемы, все чаще возникающие в современных условиях.

Реализация таких постановлений позволит восполнить усеченное и одностороннее использование отдельных форм социального взаимодействия между государством и обществом только в виде социальной помощи (патронажа) со стороны государства, повысить экономическую и социальную активность сельского населения. Указанный изъян в системе управления в определенной мере был обусловлен неустраиваемостью и недостаточной изученностью тех ресурсов, которые способны модернизировать сельский социум, предоставить людям возможность не только трудиться и получать зарплату для удовлетворения первичных потребностей, но и повышать свои социальные позиции: в экономической сфере, связанной с трудовой деятельностью и материальными доходами; социальной, направленной на достижение достойного качества жизни, социальную активность и защищенность; символической и культурной, выраженной в возможностях осуществления социально-профессиональной, классовой самоидентификации, расширения коммуникаций и влияния на социально-политическую жизнь страны, повышения своего культурного уровня и удовлетворения культурно-досуговых потребностей.

Современные отечественные ученые, рассматривая экономическое поведение людей и обращая внимание преимущественно на его целерациональную обусловленность, связанную с личной выгодой (пользой), на наш взгляд, продолжают оставаться на позициях теории «экономического» человека и, более того, тщетно обосновывать ее. Однако необъяснимость некоторых новых трендов экономического поведения современного человека вынуждает ученых обратиться к социальному аспекту данной проблемы. В качестве методологической основы для решения указанных вопросов может выступить утверждение К. Поланьи о том, что «...экономическая деятельность человека, как правило, полностью подчинена общей системе его социальных связей. Человек действует не для того, чтобы обеспечить свои личные интересы в сфере владения материальными благами, он стремится гарантировать свой социальный статус, свои социальные права, свои социальные преимущества. Материальные же предметы он ценит лишь постольку, поскольку они служат этой цели. Ни процесс производства, ни процесс распределения не связаны с какими-либо особыми экономическими интересами в плане владения вещами, но каждый отдельный этап, каждый шаг в этих процессах строго обусловлен целым рядом социальных интересов, которые, в конечном счете, и гарантируют то, что необходимый шаг будет сделан. В небольшой общине охотников или рыбаков или в гигантской деспотии интересы эти могут быть весьма несходными, однако всюду экономическая система приводится в действие неэкономическими мотивами» [1, с. 207]. В развитие этой мысли в статье ставится цель определить возможности и ограничения действия таких социальных регуляторов, как отношение и мотивация к труду, любовь к своей профессии, удовлет-

воренность работой, оценка значимости своего труда, мотивы, связанные с работой в целом, социальный оптимизм и др., в формировании экономического поведения и жизненных стратегий работников АПК.

Данные социологических опросов сельского общества последних 15 лет показали, что, несмотря на огромные денежные вложения в развитие социальной сферы со стороны государства, существенное улучшение социальной инфраструктуры сельской местности, высокую степень удовлетворенности ею населением, сельчане, и особенно молодые, уезжают в города, снижая тем самым человеческий и трудовой потенциал белорусской деревни. При этом основными факторами изменения своих экономических и в целом жизненных стратегий люди называют заработную плату, возможность свободного выбора профессиональной деятельности, диверсификацию рабочих мест и хорошие условия труда, то есть все то, что характеризует их отношение к труду.

Отношение к труду — понятие, отражающее особый вид взаимосвязей между людьми по поводу удовлетворения системы потребностей в процессе трудовой деятельности. В эмпирическом плане отношение к труду проявляется в трудовом поведении работника, обладающего определенными мотивами, ценностями, интересами и потребностями. То есть отношение к труду является социальным регулятором, побуждающим работника к конкретному поведению: трудовой активности, инициативности, тем или иным производственным показателям, дисциплинированности и т. п. В конечном счете отношение к труду выступает основным показателем кадрового потенциала работников агропредприятий. И, хотя главной задачей реформирования АПК является повышение эффективности работы сельскохозяйственных организаций, совершенно очевидно, что эффективность сельхозпроизводства решает не только экономические проблемы, но и становится основой для создания материальной базы, способной удовлетворить социально-культурные, социально-психологические и материальные потребности аграриев. Успехи организации, в которой работает работник АПК, влияют на уровень заработной платы и формы морального и материального поощрения, создают атмосферу доверия и доброжелательности во взаимоотношениях с руководством и коллегами, обеспечивают состояние уверенности в будущем, способствуют формированию социального оптимизма. Отсутствие успехов, низкая рентабельность организации, постоянные задолженности и т. п., напротив, порождают неуверенность в будущем, маленькие зарплаты или их задержку, раздраженность и отчуждение в отношении управленческого аппарата, недоверие и подозрительность в коллективе.

Реализация реформ и технико-технологической модернизации на предприятиях позитивно сказалась на трудовых отношениях. В частности, по данным соцопроса 2014 г., за последние три года у 32,5 % респондентов выросла зарплата, у 24,4 % — улучшилась техническая оснащенность их рабочего места, у 25 % — взаимоотношения в коллективе стали благоприятнее, у 27 % повысилась трудовая дисципли-

на на предприятии, у 22,2 % жилищные условия стали комфортнее, у 20 % наладились взаимоотношения с руководителем. К сожалению, только у 18 % респондентов условия труда стали лучше, что, на наш взгляд, в большой степени зависит от специфики сельскохозяйственного труда, его сезонности и природообусловленности. Однако, несмотря на довольно значительные улучшения в организации трудового процесса, только у 12,2 % респондентов повысилось желание и дальше работать на предприятии.

Необходимо отметить, что усредненная в целом по выборке оценка респондентами отношения к труду и изменений в сельскохозяйственных организациях не раскрывает особенностей трудовой деятельности представителей различных профессиональных групп. Конкретный анализ по группам позволил выявить неравномерность результатов перемен, связан-

ных с модернизацией и реформированием сельхозпроизводства (табл. 1). В частности, в наибольшей степени позитивные изменения сказались на работе животноводов: у большего числа работников, нежели в других профессиональных группах, увеличилась заработная плата — 39,6 % (у механизаторов — 19,7 %, у растениеводов — 22 %), улучшились условия труда — 23,5 % (10,9 и 12 % соответственно), жилищные условия — 24,8 % (19 и 12 % соответственно), взаимоотношения с руководителем — 26,5 % (15 и 8 %, соответственно) и в коллективе — 30 % (23,1 и 16 % соответственно). Конечно, любая модернизация связана с огромными финансовыми затратами, не всегда подъемными для сельхозпредприятия, однако в дальнейшей работе их руководителям необходимо учитывать сложившуюся ситуацию, компенсируя тем или иным образом различия в зарплате,

Таблица 1

Оценка работниками АПК некоторых изменений в их работе на сельхозпредприятиях, происшедших за последние 2–3 года (в %)

Условия в работе на сельскохозяйственном предприятии	Механизаторы			Животноводы			Растениеводы		
	улучшились, повысились	ухудшились, снизились	остались без изменений	улучшились, повысились	ухудшились, снизились	остались без изменений	улучшились, повысились	ухудшились, снизились	остались без изменений
Зарботная плата	19,7	21,1	54,4	39,6	10,0	48,7	22,0	12,0	58,0
Условия труда	10,9	13,6	64,6	23,5	7,0	63,5	12,0	10,0	62,0
Техническая оснащенность рабочего места	20,4	10,2	57,8	23,0	4,8	65,2	22,0	10,0	56,0
Трудовая дисциплина на предприятии	23,1	3,4	62,6	24,8	6,1	61,7	30,0	4,0	54,0
Жилищные условия	19,0	2,7	67,3	24,8	3,9	67,8	12,0	2,0	74,0
Взаимоотношения с руководителем	15,0	6,1	69,4	26,5	4,3	64,3	8,0	–	78,0
Взаимоотношения в коллективе	23,1	1,4	65,3	30,0	1,7	64,8	16,0	–	70,0
Желание работать на предприятии	8,8	21,8	60,5	11,3	10,4	72,6	10,0	22,0	58,0

условиях труда и взаимоотношениях в коллективах разных профессиональных групп.

Одним из индикаторов отношения к труду является любовь к своему делу, к осуществляемой аграриями деятельности, выраженная, в частности, в ответах респондентов на вопрос, нравится ли им их работа. Если анализировать ответы опрошенных работников сельскохозяйственных предприятий безотносительно к профессиональной принадлежности, то большинству респондентов (67 %) нравится их работа. Тем не менее более всего она по душе специалистам высшего звена (78 %) и строителям (75 %) и менее — животноводам (63 %) и растениеводам (58 %). Механизаторы и специалисты среднего звена по позитивному отношению к работе имеют также достаточно высокую позицию — по 69,5 % в каждой группе. Нужно сказать, что, несмотря на распространенный стереотип о негативном отношении работников к сельскохозяйственному труду, только 10 % опрошенных ответили категорично, что работа в сельскохозяйственной организации им не нравится. Более того, большинство опрошенных работников (70,7 %) считает, что на их работе нагрузка в целом

нормальная, и только четверть респондентов утверждают, что они работают слишком много, на износ, а 3,1 % уверены, что могли бы работать более интенсивно. Это свидетельствует о высокой степени интенсификации труда части работников предприятий. Примечательно, что больше всего среди тех, кто считает, что работает слишком интенсивно, на износ, специалистов высшего звена и механизаторов (36 и 32 % соответственно), меньше — специалистов среднего звена и строителей (19,7 и 12,5 % соответственно). Как показал опрос, в последние годы у 40,5 % респондентов появились трудности в работе, особенно у специалистов высшего (74 %) и среднего (46,5 %) звена. Обусловлены они, по мнению 24,6 % респондентов, увеличением объема работы; 15,5 % связывают их с ухудшением условий труда, 14,4 % — с необходимостью работать сверхурочно, 11,4 % — с повышением норм и требований к качеству выполняемой работы. С усилением трудовой дисциплины сложности в работе связывают только 6 % респондентов, хотя в 2011 г. их было 11 %, что свидетельствует об общем уровне улучшения трудовой дисциплины работников агросферы за последние годы (табл. 2).

Таблица 2

Оценка респондентами причин трудностей в их работе (в %)

Трудности в работе обусловлены	%
Усилением трудовой дисциплины	6,1
Увеличением объема работы	24,6
Необходимостью работать сверхурочно	14,4
Ухудшением условий труда	15,5
Повышением норм, требований к качеству выполняемой работы	11,4
Ухудшением моего здоровья	10,7
Другое	4,3
У меня практически не возникает трудностей в работе	4,4
Нет ответа	43,4

Примечание: сумма процентов больше 100, так как респондент мог выбрать несколько вариантов ответа.

Еще одним показателем отношения к труду выступает удовлетворенность аграриев своей работой. О ее степени свидетельствуют ответы респондентов на вопрос: «В какой мере Вы удовлетворены следующими сторонами Вашей работы?», согласно которым опрошенные работники более всего не удовлетворены уровнем заработной платы (40,2 %) и формами морального поощрения за добросовестный труд (31,3 %) (табл. 3).

Таблица 3

Удовлетворенность респондентов различными сторонами их работы (в %)

	Удовлетворен	Частично удовлетворен	Не удовлетворен	Затрудняюсь ответить
Заработная плата	13,4	38,6	40,2	3,8
Формы морального поощрения за добросовестный труд	15,0	34,3	31,3	10,7
Условия труда	25,6	42,6	19,8	5,4
Взаимоотношения в трудовом коллективе	57,6	26,6	5,5	4,3
Система управления на производстве	37,2	33,3	12,7	10,2
Социальный пакет (жилье, отпуска, путевки в санатории и др.)	32,2	34,1	21,3	7,6

Причем более всего респондентов, не удовлетворенных заработной платой, оказалось среди механизаторов (46,9 %) и специалистов среднего звена (столько же), меньше — среди специалистов высшего звена (28 %). Однако специалисты высшего звена в большей степени, чем представители других профессий, не удовлетворены формами морального поощрения за добросовестный труд (36 %).

Как показали многолетние опросы, на некоторых сельхозпредприятиях нарушилась связь заработной платы с квалификацией труда работников, то же — в отношении зависимости размера заработка от результатов деятельности сельскохозяйственных организаций. Опрос 2014 г. также не исключение. Так, хотя на вопрос: «В какой степени величина Вашей зарплаты зависит от успехов Вашего предприятия?» — большая часть опрошенных (44 %) ответили, что их зарплата зависит от успехов предприятия в значительной степени, 23 % считают, что зависимость в данном случае частичная, а 13,8 % — незначительная. Особенно большое число ответивших таким образом оказалось среди животноводов и растениеводов (в сумме «незначительно» и «отчасти» — 50,5 и 50 % соответственно). В то же время на зарплату специалистов высшего и среднего звена, по их мнению, в большей степени влияют успехи предприятия. От личного трудового вклада зависит заработная плата лишь у трети респондентов, у 28 % — отчасти, а у 19,2 % — незначительно. В меньшей степени зависит зарплата от трудового вклада у специалистов среднего звена (26,8 %), строителей (25 %) и растениеводов (22 %), в большей — у специалистов высшего звена (44 %), механизаторов (42,2 %) и животноводов. Приведенные данные свидетельствуют о снижении роли заработной платы в мотивации труда, обусловленной недоиспользованием трудового потенциала работников сельского хозяйства.

Данные социологического опроса показали, что уровень заработной платы является определяющим не только в отношении удовлетворенности трудом, но и в выработке аграриями трудовых и жизненных стратегий. Так, для повышения благосостояния работники сельскохозяйственных организаций готовы на многие изменения в своей жизни, в частности переобучение и дополнительное обучение (54,4 %), интенсификацию труда, сверхурочную работу (46 %), усиление трудовой дисциплины (54,2 %), увеличение личной ответственности за результаты труда (60,6 %), переход на работу в несельскохозяйственные сферы (34,2 %) и даже переезд в другой населенный пункт (табл. 4).

Причем более всего респондентов, готовых на подобные изменения, оказалось среди специалистов высшего и среднего звена управления. Назван-

Таблица 4

Готовность на изменения в привычном образе жизни респондентов с целью повышения материального благосостояния (в %)

Изменения связаны	Степень готовности				
	да	скорее да	скорее нет	нет	затрудняюсь ответить
С переобучением, дополнительным обучением	32,2	22,2	12,9	19,8	9,3
С необходимостью работать более интенсивно, иногда сверхурочно	21,7	24,2	17,9	23,2	8,6
С усилением трудовой дисциплины на предприятии, в организации	24,4	29,8	14,2	13,9	11,2
С увеличением личной ответственности за результаты труда	29,1	31,5	12,8	11,3	10,0
С переходом на работу, не связанную с сельским хозяйством (в промышленное производство, торговлю, сферу услуг)	17,3	16,8	12,8	33,3	14,5
С переездом в другое село, агрогородок	6,9	8,5	16,4	54,3	8,6
С переездом в районный центр	9,0	11,8	12,8	51,0	9,4

ные профессиональные группы проявили наибольшую активность и в желании уйти из аграрной сферы совсем, то есть перейти на работу, не связанную с сельским хозяйством (по 46 % в обеих группах). Эти данные свидетельствуют о наличии производственных и социальных факторов, сдерживающих трудовую активность специалистов, вынуждающих их пытаться реализовать себя в иной, отличной от аграрной сфере деятельности.

Как отмечалось выше, респонденты видят, что, несмотря на реформы АПК и модернизацию сельскохозяйственного производства, эффективность сельскохозяйственных организаций повысилась ненамного. Соответственно оценке текущего состояния экономической деятельности своего хозяйства (четвертая часть опрошенных отметила, что она повысилась, 55,6 % респондентов считают, что она осталась на прежнем уровне, а 13,4 % указали на ее понижение) респонденты выразили свои ожидания на будущее. О них свидетельствуют ответы респондентов на вопрос: «На Ваш взгляд, улучшится ли в следующем году ситуация в вашей сельскохозяйственной организации?» Более четверти опрошенных (27,2 %) считают, что она улучшится, 47,6 % респондентов предполагают, что ситуация останется прежней, а 22,4 % думают, что она ухудшится. Тот факт, что число респондентов-оптимистов больше, нежели пессимистов всего на 5 пунктов, свидетельствует о недостаточно высокой степени веры респондентов в будущее своего предприятия. При оценке перспектив в сельском хозяйстве страны аграрии проявили такую же степень оптимизма: 24,4 % респондентов считают, что ситуация улучшится, 44,9 % — останется без изменений, а 19,2 % — ухудшится.

Если рассматривать социальный оптимизм по профессиональным группам и областям, то оказывается, что наиболее оптимистично смотрят на ситуацию в сельском хозяйстве в следующем году животноводы и работники Минской, Гомельской и Гродненской областей, меньше всех оптимистичны респонденты Витебской области (табл. 5, 6).

Таблица 5

Оценка респондентами перспектив развития сельскохозяйственной организации, в которой они работают, в зависимости от их профессиональной принадлежности (в %)

Ситуация	Механизаторы	Животноводы	Растениеводы	В целом по выборке
Улучшится	24,5	31,3	24,0	24,4
Останется прежней	44,2	50,9	48,0	44,9
Ухудшится	18,4	8,7	10,0	19,2

Таблица 6

Оценка респондентами перспектив развития сельскохозяйственной организации, в которой они работают, в зависимости от места их проживания (в %)

Ситуация	Брестская область	Витебская область	Гомельская область	Гродненская область	Минская область	Могилевская область	В целом по выборке
Улучшится	20,1	18,9	27,5	26,7	28,8	25,8	24,4
Останется прежней	39,6	43,2	40,4	44,5	54,5	46,8	44,9
Ухудшится	23,0	29,1	21,1	14,4	10,6	16,1	19,2

В отличие от данных суждений, оценка аграриями перспектив собственного благополучия (и своих семей), по крайней мере на ближайший год, значительно выше. Треть считает, что они и их семьи будут жить лучше, 21,6 % — что все останется без изменений, и только 11,4 % утверждают, что их жизнь ухудшится. Правда, треть всех опрошенных затруднилась с ответом. При этом более всего верят в хорошие перспективы для своих семей в будущем году респонденты, занимающиеся животноводством (табл. 7).

Таблица 7

Оценка респондентами перспектив собственного благополучия на ближайший год (в %)

Варианты ответа	Механизаторы	Животноводы	Растениеводы	В целом по выборке
Будем жить лучше	29,9	38,7	28,0	31,0
Все останется без изменений	21,1	24,8	18,0	21,6
Жизнь ухудшится	10,9	8,7	10,0	11,4
Затрудняюсь ответить	37,4	27,4	28,0	35,1

Все это позволяет заключить, что большинство респондентов связывают свое будущее со стабильностью и неуклонным улучшением ситуации в сельском хозяйстве, лишь пятая часть опрошенных не верит в позитивные изменения в ближайшие годы на их предприятии и в сельском хозяйстве в целом. Уверенность большей части опрошенных в дальнейшем благополучном ходе событий для своей семьи говорит об оптимизме и надежде на лучшее.

Из проведенного анализа понятно, что предпринятые государством меры в сфере модернизации производства и профессионального образования аграриев оказали существенное влияние на трудовые отношения в сельском хозяйстве: изменились мотивация труда, отношение к труду, к формам собственности, к смене профессий, появились экономически активные труженики села, а также те, кто ориентируется на индивидуальные формы хозяйствования. Повысилась готовность к преобразованиям на селе директорского корпуса, руководящих кадров, специалистов и простых работников производства. При этом более четверти опрошенных (26,4 %) считают, что благодаря реформам эффективность их хозяйства повысилась, более половины респондентов (55,6 %) ответили, что эффективность их предприятия не изменилась. Позитивные изменения на предприятии сказались на жизни и работе каждого респондента.

Тем не менее опрошенные понимают, что среди основных причин, вызывающих нестабильное состояние их предприятия, не только недостаток финансовых средств (81,2 %), но и кадровые проблемы, связанные с нехваткой квалифицированных работников (31,8 %). При этом почти каждый пятый считает, что на общую атмосферу на производстве влияет слабая техническая оснащённость хозяйства (19,7 %), каждый седьмой (15,3 %) — плохая организация труда со стороны руководства, 13 % — низкий

уровень квалификации работников, а 11,3 % респондентов указали на слабую трудовую дисциплину (пьянство на рабочих местах, нарушение режима труда и др.). А так как большинству опрошенных (67 %) нравится их работа (особенно специалистам высшего звена (78 %) и строителям (75 %), менее — животноводам (63 %) и растениеводам (58 %)), то можно предположить, что, несмотря на распространенный стереотип о негативном отношении работников к сельскохозяйственному труду (только 10 % опрошенных ответили категорично, что работа в сельскохозяйственной организации им не нравится), лежащая в основе трудовой деятельности любовь к своей профессии теряется или замещается другими интересами и мотивами, сформированными в процессе дальнейшей производственной деятельности, что свидетельствует о недоиспользовании трудового потенциала агрария в сельскохозяйственных организациях, неумении компенсировать трудности, связанные с особенностями сельскохозяйственного труда, такими формами морального и материального поощрения, системой бонусов, которые были бы способны сохранить и развить позитивное отношение к своей профессии в условиях тяжелого физического труда и повышенной ответственности.

Изменение отношения к труду аграриев, отток молодежи из сферы сельскохозяйственного производства, нежелание жить и работать в сельской местности свидетельствуют о целом комплексе причин и неблагоприятных тенденций объективного и субъективного плана, детерминирующих негативные процессы в агросфере. Основными, на наш взгляд, являются экономические, социальные и личностные детерминанты. Экономические связаны (по крайней мере до сих пор были связаны) прежде всего с неоднозначностью и непоследовательностью реализации экономической модели сельскохозяйственного развития, диспропорциями в развитии отраслей, диспаритетом цен на сельскохозяйственные и промышленные товары, приводящим к несбалансированности в сфере труда и заработной платы. Социальные детерминанты характеризуются трансформацией традиционных нормативно-ценностных установок, индивидуализацией жизненного пространства в трудовой, культурной и повседневной сферах, выдвиганием на первый план ценностей успеха и высокого материального благосостояния, тенденцией к минимизации усилий и ответственности, а также недооценкой в общественном мнении населения страны

сельского образа жизни и важности труда аграриев, обеспечивающих продовольственную безопасность страны. Если к этому добавить непрестижность любых производственных и, в частности, сельскохозяйственных профессий, стигматизацию и клеймо «деревенщины», «провинциальности», реально худшие условия жизни, труда и социальной сферы (образования, здравоохранения, культуры), объективно предоставляющие сельским жителям заведомо меньше шансов для жизненного успеха и личностной самореализации, то можно понять, как сложна и неоднозначна проблема отношения к труду аграриев. Еще один немаловажный социальный фактор связан со становлением новой трудовой этики, которая не способствует формированию отношения к сельхозпроизводству как к сфере реализации статусных предпочтений индивида, характеризуется распадом нормативных для сельских жителей образцов жизни и труда, поиском образцов и норм жизни социальных групп, далеких от сельской жизни и производственной деятельности.

Все это говорит о том, что отношение к труду в сельском хозяйстве обуславливается не только и не столько экономическими внутрипроизводственными или отраслевыми факторами и особенностями развития социальной сферы, но также и социальными (социально-политическими, демографическими и даже территориальными: близостью хозяйств к крупному городу, перерабатывающему предприятию, природно-климатическими особенностями территории, наличием широкой сети путей сообщения), социально-культурными (уровнем развития социальных потребностей, сложившимися нормами преобладающей в обществе трудовой этики, ценностями, формами взаимоотношений, традициями и менталитетом), а также личностными. Вся эта система социально-экономических и культурных детерминантов обуславливает отношение к труду и экономическое поведение личности в целом. В этой связи экономическое поведение личности и, в частности, отношение к труду работников сельскохозяйственного производства выражается в виде совокупности мыслей, образов и действий, обусловленных потребностью в достижении социального и материального положения, входящего в нормативный образ, формирующийся под воздействием принципов трудовой этики, принятой в обществе, или референтной группы, в которую они включены (семьи, коллектива, сельского сообщества и др.).

Список использованных источников

1. *Поланьи, К.* Великая трансформация: политические и экономические истоки нашего времени / К. Поланьи. — СПб. : Алетей, 2002. — 315 с.

01.07.2014