

## ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА И ИХ ВЗАИМОСВЯЗЬ С ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

### **Economic factors of motivation and their relationship with the efficiency of agricultural production**

**Г. М. Кижлай**, кандидат экономических наук, доцент,  
**Н. С. Рогалева**, старший преподаватель кафедры экономики и организации предприятий  
Уральского государственного аграрного университета  
(г. Екатеринбург, ул. К. Либкнехта, д. 42)

*Рецензент:* В. В. Дрокин, кандидат экономических наук, старший научный сотрудник

#### **Аннотация**

Представлены теоретические вопросы мотивации труда. В ходе исследований рассмотрены экономические факторы, установлена взаимосвязь уровня мотивации труда с эффективностью производства, финансовыми результатами. Обоснована необходимость комплексного подхода к совершенствованию системы мотивации труда.

**Ключевые слова:** мотивация труда, экономические факторы, заработная плата, эффективность, взаимосвязь.

#### **Summary**

Theoretical questions of motivation are considered. The studies considered economic factors, the relationship of level of motivation with efficiency of production, financial results. The necessity of a comprehensive approach to improving the system of motivation is justified.

**Keywords:** labor motivation, economic factors, wages, efficiency, relationship.

Эффективность деятельности сельскохозяйственных организаций и производства отдельных видов продукции во многом зависит от человеческого фактора, прежде всего от мотивации труда.

Вопросы мотивации труда рассматривались зарубежными и отечественными учеными. Существуют несколько определений мотивации труда, которые при всех различиях сводятся к тому, что это выбор мотивов, побуждающих человека к труду [10].

В основу теоретических подходов к мотивации были положены причины и механизмы целенаправленного поведения человека, взаимосвязь его потребностей, мотивов и целей. Многогранность процесса отражена в ряде мотивационных теорий. Одни базируются на потребностях, побуждающих человека целесообразно действовать. Другие, наряду с потребностями, предлагают учитывать поведенческие аспекты (теория справедливости, теория ожиданий, теория постановки целей). Третьи основное внимание уделяют возможностям человека занять определенное общественное положение и достигнуть самореализации. Стимулами выступают любые блага, получение которых предполагает трудовую деятельность, т. е. блага становятся стимулом труда, если они формируют мотив труда. Отсюда мотивация труда – это процесс формирования у работников мотивов деятельности для достижения личных целей и целей предприятия, то есть побуждение к труду с использованием различных стимулов [5]. Все стимулы условно подразделяются на материальные и нематериальные. Материаль-

ная мотивация играет основополагающую роль, но она должна сочетаться с социально-психологическими стимулами.

Социально-психологические мотивы можно условно подразделить на производственные и непроизводственные. Первые непосредственно связаны с выполнением работы (благоприятные условия труда и отдыха; аттестация рабочих мест, выполнение соглашений по охране труда; создание комфортных условий для психологической разгрузки и нормального психологического климата в коллективе; участие в принятии управленческих решений; работа в соответствии с интересами и профессиональной подготовкой; признание коллектива; возможность продвижения по службе). Однако эффективность производства предполагает сочетание взаимосвязанных сфер человеческой деятельности – производственной и непроизводственной. Особенно ярко это проявляется в сельском хозяйстве, где устойчивое функционирование социальной сферы села позволяет сохранить и привлечь квалифицированные кадры, обеспечить приток молодежи [9].

Так как материальная мотивация имеет приоритетное значение, более подробно рассмотрим экономические факторы мотивации труда и их взаимосвязь с эффективностью деятельности. При этом целесообразно исходить из того, что деятельность работников направлена на получение определенных благ, уровень которых во многом определяется эффективностью производственной деятельности, финансовыми результатами, финансовым состоянием конкретного предприятия и отрасли в целом. В свою очередь на эффективность деятельности существенное влияние оказывает вклад каждого работника, который во многом определяется уровнем экономических факторов мотивации труда. Именно в этом и проявляется взаимосвязь экономических факторов мотивации труда с эффективностью деятельности, что и определяет актуальность темы исследования.

Среди форм реализации экономических интересов особая роль принадлежит материальному стимулированию. Сюда могут входить следующие компоненты: базовая оплата по тарифным ставкам и окладам; доплаты и компенсации за условия труда; надбавки и премии за результаты труда; социальные выплаты (социальный пакет, медицинское страхование и обслуживание, материальная помощь, оплата транспорта и обучения, кредитование и т. д.). Кроме того, в качестве экономических стимулов выступает доход от собственности – дивиденды, участие в прибылях и доходах. Причем, если первые два компонента носят фиксированный характер, то последние – переменный, так как зависят от возможностей конкретного предприятия и его мотивационной политики. Материальное стимулирование включает весь комплекс средств, направленных на потребление [2].

Важным элементом материального стимулирования и основным источником удовлетворения потребностей работников является оплата труда, которая играет определяющую роль в формировании доходов работников. В свою очередь, экономическое развитие общества тесно связано с оплатой труда и доходами работников. Это проявляется, с одной стороны, через воздействие на эффективность производства уровня мотивации к высокопроизводительному труду, а с другой – через формирование платежеспособного спроса населения и создания условий социальной стабильности в обществе. Главным ограничителем экономического роста в настоящее время выступает низкий платежеспособный спрос на внутреннем рынке [1].

Политику конкретного предприятия в области оплаты труда определяют: финансовое состояние предприятия; уровень государственного регулирования в области оплаты труда; уровень безработицы в регионе среди работников соответствующих специальностей; уровень оплаты труда у конкурентов; степень влияния профсоюзов [4].

В настоящее время вопросы оплаты труда должны решаться через рынок труда. Хотя применительно к сельскохозяйственному производству, которое преимущественно осуществляется в сельской местности, имеются трудности в поиске работы. Предприятиям предоставлена самостоятельность в решении вопросов оплаты труда, при определенном государственном регулировании. Заработная плата в условиях рынка должна, с одной стороны, отвечать интересам работника, а с другой – ее размер должен быть таким, чтобы издержки работодателя позволяли возместить затраты и получить прибыль. На основе организации оплаты труда должен достигаться компромисс между интересами работника и работодателя [3].

В сельском хозяйстве заработная плата составляет порядка 52–54 % среднего уровня по стране. Прослеживается тенденция роста среднемесячной заработной платы, так в 2014 г. она увеличилась на 43 % по сравнению с 2011 г. и составила 17 627 руб. Темпы прироста по годам практически одинаковые и составляют 12–14 %. По мнению ряда экономистов, такая разница в оплате деформирует систему социальных отношений, включая мотивацию труда и его производительность. При низкой зарплате в сельском хозяйстве невозможно рассчитывать на высокие темпы качественного роста и повышение производительности [1, 6].

В Свердловской области заработная плата в сельскохозяйственных организациях выше среднероссийского уровня. Как показали исследования, среднемесячная оплата в сельскохозяйственных организациях Свердловской области за 2011–2014 гг. увеличилась на 36 % и составила 20 696 руб. Начисленная же зарплата возросла лишь на 15 %, что обусловлено сокращением численности работников.

В ходе анализа установлено, что задолженность по заработной плате перед персоналом растет, так на конец 2014 г. она была выше на 11 % по сравнению с аналогичным периодом 2011 г. Известно, что несвоевременная выплата заработной платы снижает её мотивационный эффект [8].

Структура начисленной зарплаты представляет собой процентное соотношение различных начислений. Кроме того, в организациях предусматриваются выплаты социального характера и материальная помощь. Как показал анализ, структура оплаты труда за последние четыре года претерпела определенные изменения. Доля оплаты по тарифным ставкам, окладам и сдельным расценкам снизилась с 62 до 59 %. Положительным является то, что премии за счет всех источников увеличились с 14 до 17 % и превысили порог психологической осущитмости мотивационного эффекта. Выплаты социального характера в 2014 г. снизились, и их доля от начисленной заработной платы составила 0,3 %. Абсолютный размер материальной помощи увеличился, но ее доля, как и в 2011 г. не превысила 3 % начисленной заработной платы.

На основе проведенных исследований установлено, что рост среднемесячной заработной платы на 13 % в 2014 г. по сравнению с 2013 г. обусловлен ростом валового производства продукции животноводства на 7–10 % и валового сбора сельскохозяйственных культур на 8–10 %. Это объясняется тем, что в основном производстве применяются различные системы сдельной формы оплаты труда. Проведенные расчеты в рамках районных управлений подтвердили, что рост зарплаты связан, прежде всего, с увеличением объемов производства сельскохозяйственной продукции. Так, увеличение среднемесячной заработной платы в 2014 г. по Ирбитскому муниципальному образованию на 23 % связано с тем, что валовое производство молока увеличилось на 15 %, зерна – на 7 %, а картофеля – на 21 %. Рост среднемесячной заработной платы по Белоярскому, Богдановичскому, Каменскому, Камышлов-

скому и Сысертскому управлениям на 9–13 % также обусловлен повышением объемов производства основных видов сельскохозяйственной продукции.

Основным показателем эффективности использования трудовых ресурсов является производительность труда, которая зависит от ряда факторов, важнейшим из которых является уровень оплаты труда. Тесная взаимосвязь производительности труда, уровня заработной платы и эффективности использования фонда оплаты труда доказана на основе группировок сельскохозяйственных организаций Свердловской области за 2014 г. (табл. 1).

Группировка сельскохозяйственных организаций показала, что более высокий уровень заработной платы сопровождается как ростом производительности труда, так и более эффективным использованием средств фонда оплаты труда. В частности, среднегодовая зарплата в пятой группе в два раза превышает уровень первой группы, а производительность труда – в 5,5 раза. Несмотря на увеличивающийся по группам уровень заработной платы, ее доля в выручке снижается, а выручка в расчете на 1 руб. зарплаты растет.

Таблица 1

**Взаимосвязь уровня среднегодовой заработной платы, производительности труда и эффективности использования средств фонда оплаты труда**

Группа сельскохозяйственных организаций по фактической среднегодовой заработной плате на 1 работника, тыс. руб.	Число предприятий в группе	Среднегодовая зарплата по группе, тыс. руб.	Среднемесячная зарплата по группе, руб.	Реализовано сельскохозяйственной продукции на 1 работника, тыс. руб.	Доля зарплаты в выручке, %	Получено выручки на 1 рубль зарплаты, руб.
1 гр. 135–163	3	151,0	12583	548,2	27,5	3,63
2 гр. 164–192	6	176,3	14691	675,4	26,0	3,83
3 гр. 193–221	10	209,7	17475	1087,1	19,3	5,18
4 гр. 222–250	17	232,3	19358	1395,3	16,6	6,01
5 гр. Свыше 251	7	315,9	26325	2992,0	10,6	9,47

Приходится констатировать, что уровень заработной платы в отдельных сельскохозяйственных организациях имеет значительные колебания. Так, в 2014 г. среднемесячная зарплата оплата в среднем по птицефабрикам составила более 29 тыс. руб., а в СПК «Килачевский» – более 30 тыс., в то время как ПСХК «Лебедкинский» – менее 10 тыс. руб.

Взаимосвязь уровня заработной платы и эффективности деятельности подтверждается и результатами анализа последних четырех лет (табл. 2).

Таблица 2

**Анализ заработной платы, производительности труда и эффективности использования средств фонда оплаты в сельскохозяйственных организациях Свердловской области**

Показатели	Годы			
	2011	2012	2013	2014
Доля заработной платы в выручке, %	24,1	23,6	22,9	20,0
Доля заработной платы в затратах по обычным видам деятельности (по элементам затрат), %	20,2	17,0	18,5	18,0
Доля материальных затрат в затратах по обычным видам	66,5	66,0	67,0	67,0

Показатели	Годы			
	2011	2012	2013	2014
деятельности (по элементам затрат), %				
Годовая производительность труда по выручке, тыс. руб.	749,2	858,3	958,1	1240,6
Среднегодовая заработная плата 1 работника, тыс. руб.	180,9	202,1	219,8	247,6
Выручка в расчете на 1 рубль зарплаты, руб.	4,14	4,25	4,36	5,01
Прибыль до налогообложения в расчете на 1 рубль зарплаты:	0,49	0,45	0,30	0,52

Среднегодовая заработная плата за анализируемый период увеличилась на 36 %, а производительность труда по выручке – на 65 %, т. е. темпы роста производительности труда превышают темпы роста заработной платы. Повышается эффективность использования средств фонда оплаты труда. Так, выручка на рубль зарплаты увеличилась на 21 %. Прибыль до налогообложения в расчете на 1 рубль зарплаты колеблется, что связано не только с размером прибыли (убытка) от продаж, но и суммой прочих расходов и доходов, основную часть последних составляют субсидии из бюджетов всех уровней. Кроме того, из приведенных данных следует, что доля заработной платы в выручке, а также в затратах по обычным видам деятельности снижается. При этом материальные затраты растут.

В структуре себестоимости отдельных видов сельскохозяйственной продукции статья затрат «оплата с отчислениями на социальные нужды» составляет: в себестоимости молока – 19 %, прироста крупного рогатого скота – 18,6 %, прироста свиней – 9,7 %, зерна 15 %, картофеля – 9 %, овощей открытого грунта – 23 %. Высокий уровень механизации и низкая трудоемкость при промышленном производстве продукции птицеводства и свиноводства способствуют снижению затрат на оплату труда в себестоимости продукции до 4–8 %.

Таким образом, проведенные исследования позволили установить, что экономические факторы мотивации труда оказывают существенное влияние на формирование доходов и находятся в тесной взаимосвязи с эффективностью сельскохозяйственного производства. Существующий уровень мотивации труда в сельском хозяйстве низкий и нуждается в системном совершенствовании. Формирование системы требует комплексного подхода и решения общих задач, направленных: на увеличение объемов производства, а соответственно и объемов продаж сельскохозяйственной продукции; повышение ее качества и экономической эффективности; конкурентоспособности на основе ресурсосбережения и применения внутрихозяйственного расчета. При этом повышение заработной платы следует рассматривать как условие социальной справедливости и как фактор, способствующий росту экономики за счет увеличения потребительского спроса и покупательной способности населения [7]. Все это позволит обеспечить продовольственную безопасность на основе импортозамещения, повысить эффективность отрасли и качество жизни работников

### Библиографический список

1. Арутюнян А. Принципы распределительных отношений и особенности организации заработной платы сельскохозяйственных организаций // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. 2013. № 4. С. 15–27.
2. Гешель В. П. Управление системой оплаты труда в сельхозорганизациях // АПК: экономика, управление. 2012. № 3. С. 36–41.
3. Гешель В. П. Стимулы в системе управления оплатой труда и премированием в сфере АПК // АПК: экономика, управление. 2014. № 8. С. 35–42.

4. *Кижлай Г. М., Кочурова Е. В.* Оплата труда и ее влияние на эффективность производства сельскохозяйственной продукции // Продовольственная безопасность в системе народосбережения // Сборник статей УрГЭУ. Екатеринбург, 2007.

5. *Кижлай Г. М., Кочурова Е. В.* Мотивация труда и ее взаимосвязь с эффективностью деятельности сельскохозяйственной организации // Стратегия развития российского аграрного образования и аграрной науки в XXI веке : материалы науч.-практ. конф., посв. 70-летию Уральской государственной сельскохозяйственной академии. Екатеринбург г: УрГСХА, 2010. Ч. II. С. 198–203.

6. *Кижлай Г. М., Батыршина Э. Р., Рогалева Н. С.* Оценка эффективности трудовой деятельности и её особенности в сельском хозяйстве // Аграрный вестник Урала. 2012. № 4. С. 78–81.

7. *Кижлай Г. М.* Организация и оплата труда и их влияние на эффективность использования ресурсов в сельском хозяйстве // Актуальные проблемы использования биологических ресурсов в сельском хозяйстве в условиях глобализации : сб. материалов междунар. науч.-практ. конф. (23–24 мая 2014 г.). Екатеринбург, 2014.

8. *Кижлай Г. М., Рогалева Н. С.* Трудовые ресурсы и экономическая эффективность их использования в сельском хозяйстве // Аграрный вестник Урала. 2014. № 7. С. 88–93.

9. *Самойлов В. Н., Малькова Ю. В.* Организация оплаты труда в ОАО «Птицефабрика „Свердловская“» и пути ее совершенствования // Аграрный вестник Урала. 2015. № 3. С. 85–88.

10. *Серебренникова М. С., Фатеева Н. Б.* Актуальные проблемы мотивации и стимулирования труда // Аграрное образование и наука. 2015. № 4.