

УДК 331.108

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ТРУДА В АГРАРНОМ СЕКТОРЕ ЭКОНОМИКИ КАК ЭЛЕМЕНТ ФИНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Светлана Серафимовна Кириллова

кандидат экономических наук, доцент

sv_kirillova@mail.ru

Валерия Эдуардовна Лазаревич

магистрант

lazarevichvaleriya743@mail.ru

Полина Андреевна Грязнева

студент

polinagrazneva@gmail.com

Мичуринский государственный аграрный университет

г. Мичуринск, Россия

Аннотация. В статье рассматривается система мотивации труда как элемент финансового менеджмента организации сферы АПК. Особое внимание уделено видам материальной заинтересованности работников и формам стимулирования их труда.

Ключевые слова: сельскохозяйственная организация, аграрный сектор, мотивация труда, стимулирование труда.

Все организации, в том числе и организации сферы АПК, осуществляют свою деятельность в целях достижения высокой финансовой результативности. Поддержать высокий уровень прибыльности, а также обеспечить рост стоимости компании в долгосрочной перспективе невозможно без грамотного управления персоналом организации, а также без применения комплексной системы материальной заинтересованности или системы мотивации трудовой деятельности [1-4].

Под мотивацией следует понимать формируемую в организации систему поощрений и взысканий, которая регулирует объем доходов сотрудника. При этом данная система должна быть полностью зависима от результатов трудовой деятельности человека. Таким образом, система мотивации труда – это совокупность экономических и финансовых стимулов, применяемых в качестве рычагов воздействия на сотрудников в целях достижения интересов организации и их согласования с интересами сотрудников. Система мотивации труда обеспечивает прямую зависимость между эффективностью трудовой деятельности сотрудника и уровнем его материального обеспечения. Стимулирование труда может включать в себя как материальные стимулы, так и не материальные, способствующие самореализации работника.

В научной литературе, посвящённой вопросу данного исследования, выделяют следующие функции материального стимулирования:

- экономическую;

- социальную - эта функция обеспечивается через формирование социальной структуры общества с помощью различных уровней доходов, зависящих от воздействия материальных стимулов на разные категории граждан;

- нравственную. Под данной функцией подразумевается формирование у работников организации активной жизненной позиции с помощью стимулов, учитывающих национальные традиции и исторический опыт.

Анализ теоретических аспектов сущности системы мотивации труда показал, что такой термин как «стимул», фигурирующий достаточно часто в научной литературе, трактуется как внешнее воздействие на работника с целью

побуждения его к эффективной трудовой деятельности. Смысл применения стимула довольно двойственен:

- с одной стороны, с точки зрения руководства сельскохозяйственной организации, он выполняет функции инструмента для достижения поставленной цели;

- с другой стороны, с точки зрения работника, стимул – это отличная возможность для получения дополнительных материальных благ.

Выделяют два основных вида материальной заинтересованности работников:

- материальная заинтересованность в денежных средствах;

- материальная заинтересованность в различных материальных благах, например, в получении жилья.

Выше было отмечено, что материальная заинтересованность необходима для побуждения работника к продуктивному труду, позволяющему руководству сельскохозяйственной организации не только покрыть издержки от внедрения системы мотивации, но и получить желаемую прибыль. Существуют следующие формы стимулирования труда работников:

- заработная плата, которая представляет собой часть системы оплаты и стимулирования труда. Главный инструмент воздействия на эффективность трудовой деятельности работника;

- бонусы, которые, чаще всего, выплачиваются в виде тринадцатой зарплаты (после оценки или аттестации персонала) или 20% от годового дохода сотрудника;

- доплата – особая форма вознаграждения за дополнительные результаты труда. Чаще всего размер доплаты зависит от индивидуальной эффективности труда того или иного сотрудника и от его вклада в работу всего коллектива, поэтому если показатели низкие, то доплата либо уменьшается в размере, либо полностью отменяется;

- надбавка – денежная выплата сверх установленной заработной платы, которая способствует повышению эффективности труда персонала;

-компенсация – особая денежная выплата, возмещающая работникам затраты, связанные с исполнением ими их должностных обязанностей;

-премия – денежная выплата за достижение особых результатов в трудовой деятельности. Источник премирования – фонд материального поощрения. Главное её отличие от доплаты состоит в том, что премия имеет непостоянный характер, так как она может полностью отсутствовать или размер её будет постоянно варьироваться. Главная цель премирования – обеспечение оперативной реакции работников на изменение условий и конкретных задач, поставленных перед ними.

Правильная организация системы мотивации труда на сельскохозяйственном предприятии способствует формированию у персонала следующих психологических тенденций:

-чем выше размер и регулярность вознаграждения, тем выше эффективность трудовой деятельности;

-эффективность трудовой деятельности снижается при запоздалой выплате вознаграждения;

-если эффективность трудовой деятельности растёт, но не вознаграждается, то с течением времени все показатели вернутся к первоначальному значению.

Выделяют следующие составляющие премирования:

-показатели премирования, которые способствуют достижению высоких конечных результатов;

-условия применения премирования;

-источник премии;

-размер премии – это главный фактор, по которому работник оценивает эффективность применяемой по отношению к нему системы премирования;

-круг премируемых сотрудников.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что главным стимулом, побуждающим работников сельскохозяйственной организации к эффективной трудовой деятельности, является их материальная заинтересованность в получении денежных средств и различных материальных благ. Базовым

инструментом воздействия на эффективность трудовой деятельности персонала является заработная плата, однако, такие стимулирующие денежные выплаты как бонусы, доплаты и премии также очень важны. Ведь иногда дополнительные выплаты могут составлять более 70% от общих доходов сотрудника. Важно помнить, что, занимаясь организацией системы мотивации труда, необходимо задумываться не только о материальном стимулировании работников, но и о психологических факторах, мотивирующих их трудовую деятельность.

Список литературы:

1. Воеводина М.М., Акулова А.А. Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами основных производственных процессов в сельскохозяйственном предприятии // Стратегические направления развития экономики, финансов и бухгалтерского учета в современных условиях. Информационно-правовое обеспечение ГАРАНТ как комплексная профессиональная поддержка образовательной и научной деятельности. Материалы всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Мичуринск-наукоград. 2024. С. 163-166
2. Грекова Н.С., Капитанова И.А. Стратегические направления развития сельскохозяйственных организаций // Траектории социально-экономического развития региона в условиях внешнеполитического санкционного давления. Материалы III Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Мичуринск. 2025. С. 128-131.
3. Карамнова Н.В., Грекова Н.С., Мягкова Е.А. Механизм мотивации работников сельскохозяйственного производства // Теория и практика мировой науки. 2018. № 3. С. 45-51.
4. Кириллова С.С. Направления трансформации финансового менеджмента в сельскохозяйственных организациях // Вестник Мичуринского государственного аграрного университета. 2021. № 4 (67). С. 200-203.

UDC 331.108

LABOR MOTIVATION SYSTEM IN THE AGRICULTURAL SECTOR OF THE ECONOMY AS AN ELEMENT OF FINANCIAL MANAGEMENT

Svetlana S. Kirillova

candidate of economic sciences, associate professor

sv_kirillova@mail.ru

Valeria Ed. Lazarevich

student

lazarevichvaleriya743@mail.ru

Polina An. Gryazneva

student

polinagrazneva@gmail.com

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russia

Annotation. The article discusses the labor motivation system as an element of financial management in the agricultural sector. Special attention is paid to the types of material incentives for employees and the forms of stimulating their work.

Keywords: agricultural organization, agricultural sector, labor motivation, and labor incentives.

Статья поступила в редакцию 10.09.2025; одобрена после рецензирования 20.10.2025; принята к публикации 31.10.2025.

The article was submitted 10.09.2025; approved after reviewing 20.10.2025; accepted for publication 31.10.2025.