

**МОТИВАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ КАК ФАКТОР СТРАТЕГИИ
УСТОЙЧИВОГО
ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО
ПРЕДПРИЯТИЯ**

MOTIVATIONAL MECHANISM AS A FACTOR OF SUSTAINABLE
STRATEGY OF
ECONOMIC DEVELOPMENT OF AN AGRO-INDUSTRIAL ENTERPRISE

УДК 334.027

DOI 10.24411/2713-1424-2021-10001

Рева А. Ф., декан факультета «Экономика и управление территориями», заведующая кафедрой «Экономика и управление», кандидат технических наук, доцент, Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО «Донской государственной аграрный университет»

Фоменко (Красноруцкая) В. Е., магистрант по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», профиль «Стратегический менеджмент», Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО «Донской государственной аграрный университет»

Верейкина В. Н., магистрант по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», профиль «Стратегический менеджмент», Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО «Донской государственной аграрный университет»

Reva A. F., afrewcom@mail.ru

Fomenko (Krasnorutskaya) V. E., fomenko_ve@atom mash.ru

Vereykina V. N., vicktoria.vereikina@yandex.ru

Аннотация

Проанализированы объективные факторы мотивации трудовой деятельности работников с целью устойчивого экономического развития агропромышленных предприятий. Предложен методический подход дифференцированной оценки эффективности мотивационного механизма на агропромышленном предприятии, состоящий из пяти этапов. Выявлена степень зависимости оплаты труда от количественных и качественных показателей трудового потенциала каждого работника исследуемого агропромышленного предприятия. Установлено, что должностные оклады, коэффициенты за стаж лишь номинально устанавливают связь между эффективностью труда и его оплатой, не характеризуя индивидуально-долевое трудовое участие конкретного работника. Объективная оценка эффективности мотивационного механизма на агропромышленном предприятии определяется при формировании индивидуальной траектории расчета справедливого уровня заработной платы.

Annotation

The objective factors of motivation of labor activity of workers with the aim of sustainable economic development of agro-industrial enterprises have been analyzed. A methodological approach for a differentiated assessment of the effectiveness of the motivational mechanism at an agro-industrial enterprise, consisting of five stages, has been proposed. The degree of dependence of wages on the quantitative and qualitative indicators of the labor potential of each employee of the agro-industrial enterprise under study has been revealed. It has been established that official salaries, coefficients for length of service only nominally establish the relationship between labor efficiency and its remuneration, without characterizing the individual-share labor participation of a particular employee. An objective assessment of the effectiveness of the motivational mechanism at an agro-industrial enterprise is determined when forming an individual trajectory for calculating a fair level of wages.

Ключевые слова: мотивация персонала, мотивационный механизм, дифференцированный подход, доход, заработная плата, уровень образования, должность, устойчивое экономическое развитие

Keywords: staff motivation, motivational mechanism, differentiated approach, income, salary, educational level, position, sustainable economic development

Введение. Основным принципом эффективности мотивационного механизма является его ориентированность на приоритет долговременных целей агропромышленного предприятия и заключается в установлении зависимости дохода работников от результативности их труда на микроуровне.

Дифференцированный подход к оценке количественных и качественных характеристик трудового потенциала работников агропромышленного предприятия и зависимости оплаты труда от результативности трудовой деятельности коллектива работников, как на уровне отдельных структурных подразделений, так и на уровне всего коллектива предприятия в целом, обеспечит сочетание личной и коллективной заинтересованности в максимальной реализации трудового потенциала, росте производительности труда и повышении эффективности функционирования и конкурентоспособности агропромышленного предприятия в целом [1-2].

Методология исследования. В процессе исследования объективных факторов мотивации трудовой деятельности работников с целью устойчивого экономического развития агропромышленных предприятий установлена необходимость обеспечения зависимости дохода работников от динамики следующих факторов:

- 1) микроэкономических факторов, характеризующих результат хозяйственной деятельности предприятия;
- 2) количественных и качественных характеристик трудового потенциала работников.

На основании уточненной классификации факторов предлагается методический подход дифференцированной оценки эффективности мотивационного механизма на агропромышленном предприятии. При разработке методического подхода использовали типовую методику комплексной оценки уровня конкурентоспособности работников промышленного предприятия [3], суть которой заключается в определении степени соответствия профессионально-трудовых качеств работников промышленных предприятий требованиям функционального и предметного разделения труда, адаптированную с учетом результативности индивидуального и коллективного труда к агропромышленному предприятию.

Оценка эффективности мотивационного механизма на агропромышленном предприятии осуществлялась в следующей последовательности (рисунок 1):

1. проведение корреляционно-регрессионного анализа динамики микроэкономических факторов (валовая продукция в стоимостном выражении, валовой доход от ее реализации), характеризующих результаты производственно-хозяйственной деятельности агропромышленного предприятия и среднемесячной заработной платы [4];

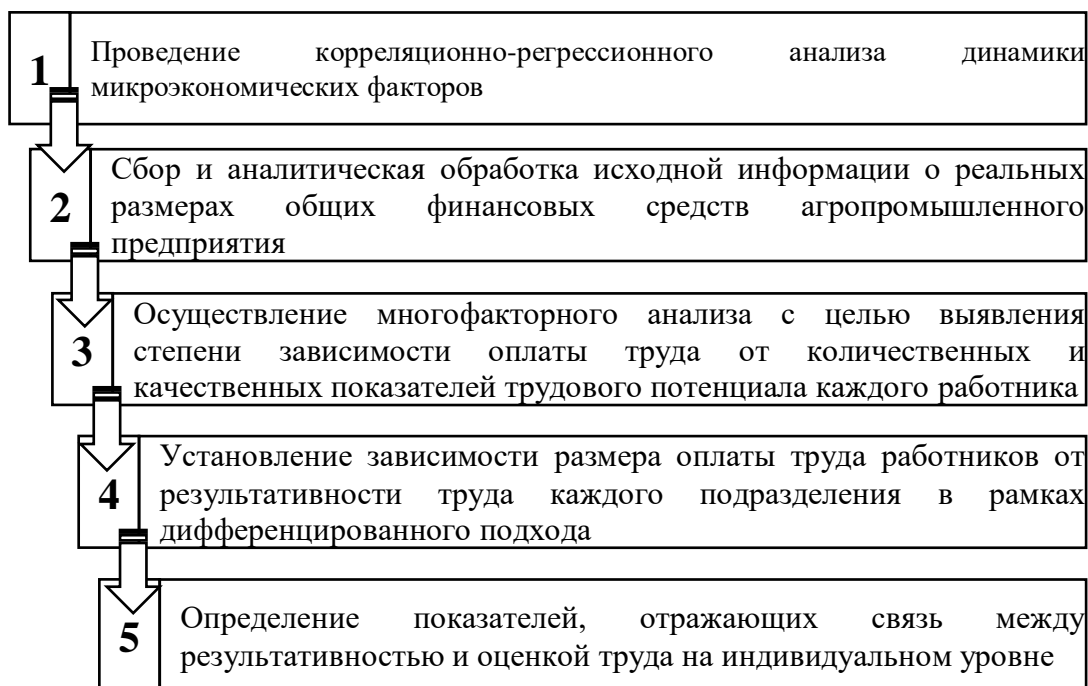


Рисунок 1 – Оценка эффективности мотивационного механизма на агропромышленном предприятии

2. сбор и аналитическая обработка исходной информации о реальных размерах общих финансовых средств предприятия, которые можно направить на стимулирование работников с целью достижения оптимального соотношения затрат и результативности производственной деятельности коллектива;

3. осуществление многофакторного анализа с целью выявления степени зависимости оплаты труда от количественных и качественных показателей трудового потенциала каждого работника рассматриваемого агропромышленного предприятия; ранжирование профессий рабочих (квалифицированные, неквалифицированные) и должностей руководителей, специалистов, служащих на однородные группы по сферам деятельности (производство, управление, обслуживание) [5-6];

4. установление зависимости размера оплаты труда работников от результативности труда каждого подразделения в рамках дифференцированного подхода (уточнение целей и планов предприятия, а

также основных исполнителей этих планов, представляющих отдельные трудовые коллективы подразделений, в совокупности образующих общую организационную структуру);

5. определение показателей, отражающих связь между результативностью и оценкой труда на индивидуальном уровне; обоснование системы количественных и качественных показателей, используемых для дифференцированной оценки индивидуального труда работников агропромышленного предприятия, их классификация, расчет индивидуального коэффициента, отражающего личный вклад работника агропромышленного предприятия [7].

С целью достижения оптимального соотношения затрат и результативности производственной деятельности коллектива производится сбор и аналитическая обработка исходной информации о реальных размерах общих финансовых средств предприятия, которые можно направить на стимулирование работников. Реальные размеры финансовых средств, которые можно направить на стимулирование работников, можно оценить с учетом результативности производственной деятельности коллектива [8-10]. Анализ осуществлен при использовании показателей динамики производственно-хозяйственной деятельности объектов исследования - предприятий аграрного сектора Ремонтненского района Ростовской области, имеющих различные типоразмеры, разный уровень рентабельности и различные стратегии адаптации к рыночным условиям в период с 2015 года по 2019 год.

Для выявления степени зависимости оплаты труда от количественных и качественных показателей трудового потенциала каждого работника исследуемого агропромышленного предприятия проведен многофакторный анализ, где в качестве зависимой переменной взят совокупный доход за 2019 год конкретных работников.

Методом исследования являлось статистическое наблюдение, единицей наблюдения - конкретные работники агропромышленных предприятий

первого типа (СПК «Победа» (численность работников 26 человек), колхоз племзавод «Первомайский» (численность 223 человека), колхоз племзавод «Киевский» (численность 147 человек), колхоз «Рассвет» (численность 92 человека) и СПК «Вольное» (численность 12 человек)), избравшие рациональную стратегию устойчивого экономического развития, временной период наблюдения определен итогом 2019 года.

1. При оценке трудового потенциала предприятий выделены важнейшие структурные компоненты: 1) профессионально-квалификационный потенциал, характеризующий работников по занимаемой должности, квалификации, образованию, общему стажу, стажу работы на данном предприятии; 2) социально-демографический, дифференцирующий работников по полу и возрасту. Выделенные признаки сгруппированы по следующему принципу: пол - номинальная переменная; должность, образование - порядковые переменные; возраст, общий стаж и стаж работы на данном предприятии - количественные переменные.

2. В ходе корреляционного анализа получены следующие значения Mode: средний возраст работников предприятий равен 42 годам; общий стаж в среднем - 15,8 лет; средний показатель стажа на данном предприятии - 7,8 лет; средний совокупный доход работника составил 3 12 531,6 рублей.

Для составления модели линейной регрессии с применением метода Sterwise (метода пошагового включения-исключения) выделены наиболее значимые показатели: стаж на данном предприятии – X_1 и общий стаж - X_2 .

Получена регрессионная модель $Y = 53,134 + 2059X_1 + 300X_2$; коэффициент детерминации $R^2 = 0,174$; уровень значимости модели $p < 0,001$; уровень значимости $p_c < 0,05$ и $p_{oc} < 0,05$. Зависимость совокупного дохода работника от стажа на данном предприятии и общего стажа характеризуется следующим образом: при увеличении стажа на 1 год совокупный доход повысится на 2059 рублей, при увеличении общего стажа на 1 год совокупный доход повысится на 300 рублей.

3. Для установления зависимости совокупного дохода от порядковых переменных (должность, образование, пол) проведен дисперсионный анализ [11, 12].

Результаты и обсуждение. В ходе анализа выявлено соотношение численности работников, совокупного дохода по распределительным группам исследуемой совокупности (таблица 1), которая в целом составила 500 человек, из которых 46,2% - мужчины, 53,8% - женщины.

Таблица 1 – Соотношение совокупного дохода работников, дифференцированных по признаку пола

Дифференциация работников по признаку пола	Численность по группам исследуемой совокупности, чел.	Значение совокупного дохода работников первого типа предприятий, руб.		
		среднее	минимальное	максимальное,
Мужчины	231	14 438 959,92	776 160,00	36 981 252,00
Женщины	269	16 814 200,08	903 840,00	43 064 748,00
Всего	500	31 253 160,00	-	-

Анализ расчетных данных выявил совокупный доход работников в среднем по группе предприятий составил 15 626 580,00 рублей, при этом средний совокупный доход женщин почти в 1,2 раза превышает среднее значение совокупного дохода мужчин, что свидетельствует об их большей занятости в агропромышленном комплексе. Среднее значение совокупного дохода работников первого типа предприятий в 2019 году составило 31 253 160,00 руб.

Определена зависимость совокупного дохода работников от уровня образования получены результаты, которые представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Соотношение совокупного дохода работников, дифференцированных по уровню образования

Дифференциация работников по уровню образования	Численность по группам исследуемой совокупности, чел.	Значение совокупного дохода работников предприятий аграрного сектора, руб.		
		среднее	минимально е	максимально е,
Начальное общее и без образования	5	129 000,00	192 000,00	456 000,00
Основное общее	91	4 140 960,00	138 000,00	8 784 000,00
Среднее общее	174	8 857 800,00	378 000,00	19 809 000,00
Начальное профессиональное	48	2 810 400,00	252 000,00	7 956 000,00
Среднее профессиональное	116	8 631 600,00	252 000,00	33 024 000,00
Неполное высшее	1	144 000,00	144 000,00	144 000,00
Высшее	65	6 654 000,00	162 000,00	19 656 000,00
Всего	500	31 253 160,00	-	-

Выявлена прямая зависимость совокупного дохода работников и уровня образования, то есть при увеличении уровня образования наблюдается рост совокупного дохода. Значения среднего совокупного дохода работников, дифференцированных по уровню образования, определено следующим образом: в группе работников с высшим образованием среднее значение совокупного дохода равно 16 654 000,00 рублей; со средним профессиональным – 8 631 600,00 рублей; с начальным профессиональным, средним и основным общим – 2 810 400,00; 8 857 800,00; 4 140 960,00 рублей, соответственно; с начальным общим – 129 600,00

рублей. Величина совокупного дохода работников первого типа предприятий составила 31 253 160,00 рублей в 2019 году.

Результаты выполнения дисперсионного анализа выявили наиболее значимую связь в зависимости совокупного дохода от должности, занимаемой работником (таблица 3).

Таблица 3 – Соотношение совокупного дохода работников, дифференцированных по должностному признаку

Дифференциация работников по уровню образования	Численность по группам исследуемой совокупности, чел.	Значение совокупного дохода работников предприятий аграрного сектора, руб.		
		среднее	минимальное	максимальное,
Неквалифицированные рабочие вспомогательных подразделений	11	390 000,00	126 000,00	684 000,00
Квалифицированные рабочие вспомогательных подразделений	54	2 764 680,00	138 000,00	8 484 000,00
Неквалифицированные рабочие производственных подразделений	257	14 974 200,00	456 000,00	40 002 000,00
Квалифицированные рабочие производственных подразделений	104	6 871 200,00	276 000,00	16 470 000,00

Специалисты вспомогательных подразделений	11	714 000,00	150 000,00	2 040 000,00
Специалисты производственных подразделений	32	2 541 120,00	288 000,00	5 472 000,00
Руководители	30	2 997 600,00	162 000,00	7 098 000,00
Всего	500	31 252 800,00	-	-

Соотношение среднего значения совокупного дохода работников исследуемой совокупности по распределительным группам отражает наличие прямой зависимости от должности. Величина совокупного дохода работников управленческого персонала (руководителей) в 2019 году равна 2 997 600,00 рублей при численности 30 человек; группа квалифицированных рабочих вспомогательных подразделений имеет близкую по значению величину совокупного дохода – 2 764 680,00 рублей, однако численность группы 54 человека. Аналогичный порядок значения совокупного дохода у группы специалистов производственных подразделений – 2 541 120,00 рублей, численность группы – 32 человека. Корректно сравнивать группы с одинаковой численностью – это группы специалистов вспомогательных подразделений и неквалифицированных рабочих, величина совокупного дохода составляет 714 000,00 и 390 000,00 рублей соответственно, то есть разница соотношения превысила 1,8 раза при наличии 11 работников в каждой группе.

Вывод. Анализ полученных результатов использования дифференцированного подхода установил, что должностные оклады, коэффициенты за стаж лишь номинально устанавливают связь между эффективностью труда и его оплатой, тем самым не характеризуют индивидуально-долевое трудовое участие конкретного работника в

производственно-хозяйственной деятельности сельскохозяйственного предприятия. Указанные показатели отражают плановую эффективность труда работников, не уделяя должного внимания ее фактической величине. Для объективной оценки эффективности мотивационного механизма на агропромышленном предприятии следует определить зависимость величины индивидуальной оплаты труда от результативности труда каждого подразделения предприятия и каждого работника, определить индивидуальную траекторию расчета справедливого уровня заработной платы.

Литература

1. Бондаренко, А.М. Синергетическая оценка совершенствования управления персоналом организации / А.М. Бондаренко, Л.С. Качанова // Московский экономический журнал. – 2019. - №11. – С. 669-681.

2. Bondarenko, A. M. Approaches to the economic evaluation of elements of organic agricultural production of innovative type / Anatoliy M. Bondarenko, Vladimir I. Savkin, Sergey A. Shelkovnikov, Lyudmila S. Kachanova / ASTRA Salvensis. – 2019. – 1 – P. 411-424.

3. Миляева Л., Койнаш Г. К вопросу о комплексной оценке уровня конкурентоспособности работников промышленного предприятия / Л. Миляева, Г. Койнаш // Человек и труд. – 2000. – №4. – С.80-84.

4. Качанова Л.С. Матрично-компетентностный подход в управлении ресурсосберегающими технологическими процессами применения органических удобрений / Л.С. Качанова, А.М. Бондаренко // АПК: экономика и управление. – 2017. – №8. – С. 28-38.

5. Качанова, Л.С. Экономическая эффективность экологически регламентированного аграрного производства / Л.С. Качанова, А.М. Бондаренко // Инновации и инвестиции. – 2019. – № 6. – С. 323-327.

6. Бондаренко, А.М. Прогноз развития технологических процессов производства и применения органических удобрений в сельском

хозяйстве/А.М. Бондаренко, Л.С. Качанова// Известия Оренбургского государственного аграрного университета. – 2018. – № 2(70). – С. 16-19.

7. Хлопова, Е.Ю. Формирование мотивационного механизма в системе управления агропромышленным предприятием: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Хлопова Елена Юрьевна. – Саратов, 2004. – 171 с.

8. Качанова, Л.С. Эффективность технологизации процессов переработки органических отходов животноводства/А.М. Бондаренко, Л.С. Качанова//АПК: экономика и управление. – 2019. – №7. – С. 54-61.

9. Качанова, Л.С. Организационно-экономический механизм вовлечения в оборот неиспользуемых земель сельскохозяйственного назначения / Л.С. Качанова, А.М. Бондаренко // Московский экономический журнал. – 2020. - №10. – С. 33-47. DOI: 10.24411/2413-046X-2020-10682.

10. Качанова, Л.С. Экономическая эффективность экологически регламентированного аграрного производства/Л.С. Качанова, А.М. Бондаренко// Инновации и инвестиции. – 2019. – № 6. – С. 323-327.

11. Худякова, Е.В. Моделирование бизнес-процессов на предприятиях АПК. Учебник / Е.В. Худякова, А.М. Бондаренко, Л.С. Качанова, М.Н. Кушнарера, М.И. Горбачев. Под ред. Е.В. Худяковой. Санкт-Петербург: Лань, 2020. – 171 с.

12. Kachanova, L. Economic efficiency of innovation in the restoration of soil resources in organic agricultural production/ Kachanova L., Bondarenko A. / Innovative Technologies in Science and Education (ITSE-2020), E3S Web of Conferences 210, 04004 (2020). <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202021004004>.

Literature

1. Bondarenko A.M., Kachanova L.S. (2019) Sinergeticheskaya ocenka sovershenstvovaniya upravleniya personalom organizacii [Synergetic assessment of improving the organization's personnel management]. Moskovskij ekonomicheskij zhurnal, no 11, pp. 669-681.

2. Bondarenko A., Savkin V, Shelkovnikov S, Kachanova L (2019) Approaches to the economic evaluation of elements of organic agricultural production of innovative type. *ASTRA Salvensis*, no 1, pp. 411-424.

3. Milyaeva L., Koinash G. (2010) K voprosu o kompleksnoj ocenke urovnya konkurentosposobnosti rabotnikov promyshlennogo predpriyatiya [On the issue of a comprehensive assessment of the level of competitiveness of industrial enterprise employees]. *Chelovek i trud*. no 4. pp. 80-84.

4. Bondarenko A.M., Kachanova L.S. (2017) Matrichno-kompetentnostnyj podhod v upravlenii resursosberegayushchimi tekhnologicheskimi processami primeneniya organicheskikh udobrenij [Matrix-competence approach in the management of resource-saving technological processes of the application of organic fertilizers]. *APK: ekonomika i upravlenie*. no 8. pp. 28-38.

5. Kachanova L.S., Bondarenko A.M. (2019) Ekonomicheskaya effektivnost' ekologicheski reglamentirovannogo agrarnogo proizvodstva [Economic efficiency of ecologically regulated agricultural production]. *Innovacii i investicii*. no 6. pp. 323-327.

6. Bondarenko A.M., Kachanova L.S. (2018) Prognoz razvitiya tekhnologicheskikh processov proizvodstva i primeneniya organicheskikh udobrenij v sel'skom hozyajstve [Forecast of development of technological processes of production and application of organic fertilizers in agriculture]. *Izvestiya Orenburgskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta*. no 2(70). pp. 16-19.

7. Khlopova E. Yu. (2004) Formation of the motivational mechanism in the management system of the agro-industrial enterprise (PhD Thesis), Saratov: Russian Academy of Sciences Institute of Agrarian Problems.

8. Bondarenko A.M., Kachanova, L.S. (2019) Effektivnost' tekhnologizacii processov pererabotki organicheskikh othodov zhivotnovodstva [Efficiency of technologization of processes of processing of organic waste of animal husbandry]. *APK: ekonomika i upravlenie*. no 7. pp. 54-61.

9. Kachanova L.S. Bondarenko A.M. (2020) Organizacionno-ekonomicheskij mekhanizm vovlecheniya v oborot neispol'zuemykh zemel' sel'sko-

hozyajstvennogo naznacheniya [Organizational and economic mechanism of involvement in the turnover of unused agricultural land]. Moskovskij ekonomicheskij zhurnal. no 10. pp. 33-47. DOI: 10.24411/2413-046X-2020-10682.

10. Kachanova L.S. Bondarenko A.M. (2019) Ekonomicheskaya effektivnost' ekologicheskii reglamentirovannogo agrarnogo proizvodstva [Economic efficiency of environmentally regulated agricultural production]. Innovacii i investicii. no 6. pp. 323-327.

11. Khudyakova E.V., Bondarenko A.M., Kachanova L.S., Kushnareva M.N., Gorbachev M.I. (2020) Modelirovanie biznes-processov na predpriyatiyah APK [Modeling of business processes at agricultural enterprises]. Saint-Petersburg: Lan. (in Russian)

12. Kachanova L., Bondarenko A. (2020) Economic efficiency of innovation in the restoration of soil resources in organic agricultural production. Paper presented at Innovative Technologies in Science and Education (ITSE-2020), Divnomorskoe village, Russian Federation, 19-30 August, 2020. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202021004004>.