

Шевцова Н.М., Когтева А.Н. Инженерно-техническое обеспечение АПК Воронежской области // Инженерное обеспечение в реализации социально-экономических и экологических программ АПК. материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Курганская государственная сельскохозяйственная академия имени Т.С. Мальцева. Курган, 2020. С. 113-116.

---

© Сабетова Т.В., 2022

**УДК 65.011.46**

**Светлана Станиславовна Масловская**

Белорусский государственный аграрный технический университет, кафедра информационного менеджмента, маркетинга и аудита, старший преподаватель, Республика Беларусь, Минск,  
e-mail: [maslo8003@yandex.ru](mailto:maslo8003@yandex.ru)

### **О некоторых проблемах материального мотивирования работников аграрного сектора**

*Аннотация.* На современном этапе развития экономики очевидной истинной является то, что ни одна система управления не может успешно функционировать, если не будет включать в себя эффективную систему мотивации и стимулирования труда, побуждающую каждого работника к производительному и качественному труду для достижения поставленных целей.

*Ключевые слова.* Аграрный сектор, материальное стимулирование, мотивирование, производительность труда.

**About some problems of material motivation agricultural workers**

**Svetlana Stanislavovna Maslovskaya**

Belarusian State Agrarian Technical University, Department of Information Management, Marketing and Audit, Senior Lecturer,

Republic of Belarus, Minsk,  
e-mail: [maslo8003@yandex.ru](mailto:maslo8003@yandex.ru)

*Annotation.* At the present stage of economic development, the obvious truth is that no management system can function successfully if it does not include an effective system of motivation and stimulation of labor that encourages each employee to productive and high-quality work in order to achieve the goals.

*Keywords.* Agricultural sector, financial incentives, motivation, labor productivity.

Мотивация человека всегда направлена на удовлетворение его потребностей. Мотивация - это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей.

Мотивация труда на предприятии может носить материальный и нематериальный характер. Под нематериальной мотивацией следует понимать различного рода нематериальные поощрения по результатам труда. Например, вручение грамот, информирование других работников о заслугах передовиков производства путем размещения необходимых данных на информационном стенде и т. д. Нематериальное поощрение дает чувство значимости, уверенности в себе, оно позволяет повысить заинтересованность работника в своей деятельности, повысить производительность труда.

Однако следует отметить, что наиболее значимым рычагом воздействия на результативность деятельности в любой сфере является материальное стимулирование. Под материальным стимулированием понимается заработная плата, компенсационные выплаты, премирование и т.д.

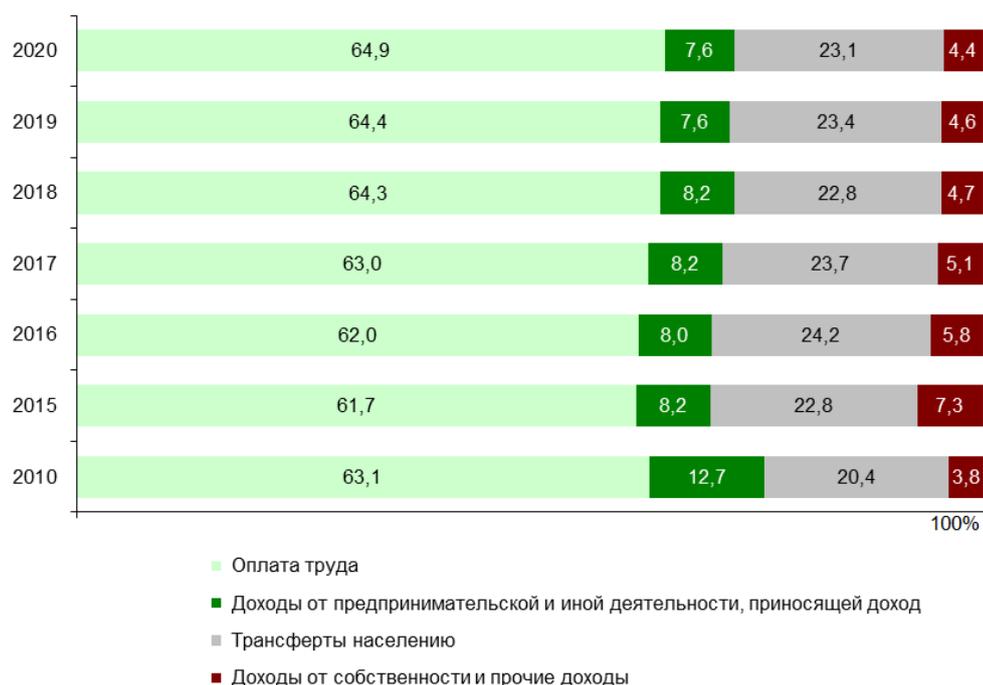
Вопросам заработной платы, ее уровню и организации уделяется большое внимание, как органами государственного управления, так и на предприятиях. Такое внимание к проблеме заработной платы обусловлено тем, что для большинства работников этот метод мотивации является основным источником

дохода и обеспечивает жизненные потребности не только самого работника, но и членов его семьи. Заработная плата также способствует повышению производительности труда и достижению поставленных целей.

Как показывают исследования, оплата труда работников в Беларуси составляет около 60% всех доходов, а покупка товаров жизненной необходимости и оплата услуг составляет около 80% всех денежных затрат.

При рассмотрении мотивации работников аграрного сектора необходимо затронуть вопросы структуры заработной платы. Первое место в структуре заработной платы занимает основная заработная плата за объем выполненных работ. На втором месте находятся стимулирующие и компенсирующие выплаты, премии.

Источниками формирования денежных доходов населения являются трансферты населению и оплата труда, удельный вес которых в общей сумме денежных доходов населения в 2021г. составил 73,9%.(рис. 1)



Источник: Национальный статистический комитет Республики Беларусь

Рисунок 1 – Структура денежных доходов населения (в процентах к итогу)

Несмотря на рост номинальной начисленной заработной платы в сельском хозяйстве, уровень оплаты труда в аграрной сфере остается сравнительно низким: номинальная начисленная

среднемесячная заработная плата работников сельского хозяйства в 2016 году составляла 67,5% от средней заработной платы в промышленности, 69,4% от средней заработной платы на транспорте, 67,8% от средней заработной платы в строительной отрасли. За 6 лет (с 2016 по 2021гг.) ситуация практически не изменилась. Оплата труда работников сельскохозяйственных предприятий остается в 1,4 раза меньше, чем в перечисленных областях

Таблица 1 - Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата за 2016-2021г. (в рублях)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Сельское хозяйство	506,9	585,2	684,7	839,0	956,7	1 143,2
Промышленность	750,9	869,1	1012,0	1 232,0	1418,0	1 661,3
Транспорт	730,0	813,3	959,8	1 178,1	1 279,5	1 472,6
Строительство	736,2	818,8	973,0	1 341,5	1474,4	1 616,7
Здравоохранение и социальные услуги	574,8	626,8	739,0	936,2	1 263,5	1 330,6
Творчество, спорт, развлечения и отдых	584,5	615,0	734,1	901,2	980,0	1 098,7
Образование	515,6	567,5	619,4	854,8	912,2	1 014,5

*Источник: Национальный статистический комитет Республики Беларусь*

Такая ситуация характерна практически для всех предприятий аграрной сферы страны. Низкий уровень оплаты труда вызван снижением стимулирующих выплат (премии, вознаграждения). Снижение оплаты труда наблюдалось на всех уровнях аграрного сектора, независимо от квалификации работника и объема работы. Низкая доля стимулирующих выплат в структуре заработной платы и относительно низкий уровень последней не мотивирует работника к более эффективному труду. Ведь маловероятно, что достигнутый работником уровень производительности труда значительно отразится на его заработной плате.

Таким образом, можно сделать вывод, что такого метода мотивации как заработная плата работникам явно недостаточно для удовлетворения своих физиологических и социальных потребностей. Поэтому они начинают возмещать нехватку денежных средств за счет доходов от собственности и предпринимательской деятельности.

Это говорит о том, что основной метод мотивации труда (заработная плата) потерял свою мотивирующую роль, ведь доказано, что стимулирование труда только тогда оказывает мотивирующее воздействие на человека, когда размер стимулирующих выплат составляет не менее 20% от его заработка.

#### Список литературы

1. Белорусское сельское хозяйство [Электронный ресурс] / Экспорт продовольствия как элемент аграрной политики. – Режим доступа: <http://www.agroculture.by>. Дата доступа: 11.11. 2022.
2. Сельское хозяйство Республики Беларусь: статистический справочник /– Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2021. – с.150, 183.
3. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности: учебник / Савицкая Г.В. – Минск: Республиканский институт профессионального образования (РИПО), 2019. — 373 с.

---

© Масловская С.С., 2022

**УДК 338.12:631.11(476)**

**Наталья Николаевна Минина**

Белорусская государственная сельскохозяйственная академия, кафедра организации производства в АПК, старший преподаватель, Беларусь, Горки,  
e-mail: [mnatalie@tut.by](mailto:mnatalie@tut.by)

#### **Анализ устойчивости функционирования аграрных предприятий Могилевской области Республики Беларусь**

*Аннотация.* Автором статьи был выполнен анализ устойчивости функционирования аграрных предприятий Могилевской области Республики Беларусь по данным за последние 7 лет. Рассмотрены абсолютные и относительные показатели ряда динамики, а также показатели устойчивости тенденции динамики. Изложенная система показателей устойчивости в динамике может быть