

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Савин В.Н. Социологическое исследование адаптации и мотивации труда работников сельскохозяйственных предприятий Асбестовского городского округа Свердловской области // Human progress. – 2017. - Том 3, № 2 [Электронный ресурс] URL: [http://progress-human.com/images/2017/tom3\\_2/Savin.pdf](http://progress-human.com/images/2017/tom3_2/Savin.pdf), свободный. – Загл. с экрана. - Яз. рус., англ.

УДК 316.654

## СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ АДАПТАЦИИ И МОТИВАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ АСБЕСТОВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ



**Савин Владимир Николаевич**

кандидат философских наук,  
доцент  
кафедры управления и права  
Уральский Государственный  
Аграрный Университет

etr-svn@usue.ru  
ул. Карла Либхнехта, 43  
г.Екатеринбург, РФ, 620219  
+7 (950) 544 65 47

**Аннотация.** Статья описывает результаты социологического исследования мотивации труда и адаптации работников сельского хозяйства Асбестовского городского округа Свердловской области, проведенного автором. Анкетирование позволило выявить отношение работников к контрактной системе оплаты труда, применение аттестации персонала, информированность работников о содержании коллективного договора, отношение сельскохозяйственных работников к существующей организации оплаты труда и ее изменению. Кроме того, автор выявил уровень удовлетворённости работников выполняемой работой и ее взаимосвязь со стажем работы на данном предприятии, на основе чего был определен средний период процесса адаптации работников сельскохозяйственных предприятий. Статья может быть интересна руководителям таких предприятий и специалистам, изучающим трудовую мотивацию и адаптацию персонала.

**Ключевые слова:** оплата труда; контрактная оплата; коллективный договор; аттестация персонала; удовлетворенность трудом; адаптация.

**JEL коды:** Z 13; Z 22.

## **Введение.**

Вопросы мотивации и оплаты труда являются актуальными, о чем свидетельствует большое количество публикаций, основанных, в том числе, на социологических исследованиях [1-11].

В целях изучения проблем мотивации труда и адаптации персонала, разработки концепции и механизма оплаты труда руководителей и специалистов сельскохозяйственных предприятий было проведено социологическое исследование среди работников сельского хозяйства Асбестовского городского округа Свердловской области. Исследование было проведено на базе основных сельскохозяйственных подразделений, всего было опрошено .... человек, среди которых были представители всех категорий работников: руководители, специалисты, служащие и рабочие.

Целью данной статьи является анализ результатов проведенного автором социологического исследования о мотивации и адаптации работников сельскохозяйственных предприятий.

## **Результаты социологического исследования**

Результаты социологического исследования сельскохозяйственных предприятий Асбестовского городского округа Свердловской области показали, что в системе трудовой мотивации преобладают материальные факторы – 65,8%.

Поскольку основным мотиватором на обследованных сельскохозяйственных предприятиях выступает заработная плата, то мы изучили, какие формы заработной платы используются в данном массиве.

Опрос показал, что наиболее распространённой формой оплаты труда на этих предприятиях является сдельно-премиальная форма заработной платы – 54%, однако часто используется и повременная заработная плата – 25%.

В процессе социологического исследования было выявлено положительное отношение к контрактной системе оплаты труда (табл.1) и слабая информированность работников об этой системе заработной платы.

Положительно к контрактной системе относятся – 33,33%, не имеют представления о контрактной системе оплаты труда – 37,5%.

**Табл.1: Отношение к контрактной системе оплаты труда работников сельскохозяйственных предприятий<sup>1</sup>**

Модальность	Процент ответов
Положительно	33,3%
Отрицательно	12,50%
Не имею представления о данной системе	37, 5%
Слышал о данной системе, и хотелось бы узнать о ней больше	8,33%
Не ответил	8,33%

Особо интересно выглядят результаты опроса об отношении работников сельскохозяйственных предприятий к контрактной системе заработной платы в зависимости от занимаемой должности (табл. 2).

**Табл.2: Отношение различных категорий работников сельскохозяйственных предприятий к контрактной системе организации оплаты труда<sup>2</sup>**

Вариант отношения	Процент ответов				
	Руководитель	Специалист	Служащий	Рабочий	Не ответил
Положительно	9,38%	21,88%	29,69%	37,50%	1,56%
Отрицательно	10,00%	25,00%	45,00%	20,00%	
Не имею представления о данной системе		33,33%	33,33%	33,33%	
Слышал о данной системе, и хотелось бы узнать о ней больше	7,41%	33,33%	40,74%	14,81%	3,70%
Не ответил		22,22%	44,44%	22,22%	11,11%

Отрицательно относятся к контрактной системе организации заработной платы оплаты труда руководители – 10%, специалисты-25%, служащие - 45%, но что примечательно, что 37,5% рабочих относятся к этой системе положительно. На наш взгляд, отрицательное отношение к контрактной системе организации заработной платы и оплаты труда обусловлено слабой информированностью об этой системе руководителей -7,41%, 33,33% специалистов, 33,33% служащих, 33,33% рабочих вообще не имеют о контрактной системе организации оплаты труда и заработной платы никакого представления.

Основой для начисления заработной платы может служить аттестация работников. Поэтому мы изучили, используется ли аттестация у сельскохозяйственных работников для установления заработной платы (Табл.3)?

<sup>1</sup> Составлено на основе исследований автора

<sup>2</sup> Составлено на основе исследований автора

**Табл.3: Проведение аттестации на сельскохозяйственных предприятиях<sup>3</sup>**

Проводится ли у Вас аттестация персонала?	Процент ответов
Да	0%
Нет	93%
Не знаю	7%

Результаты социологического исследования показали, что на исследованных сельскохозяйственных предприятиях Асбестовского района Свердловской области аттестация не проводится. Напрашивается вывод о произвольности начисления заработной платы.

Общие вопросы относительно заработной платы закрепляются в коллективном договоре, там же могут быть отражены и вопросы аттестации, поэтому далее мы изучили информированность работников о содержании трудового договора (табл.4)

**Табл.4: Знакомство сельскохозяйственных тружеников с коллективным договором<sup>4</sup>**

Знакомы ли Вы с Коллективным договором, действующим в Вашей организации?	Процент ответов
Да	2%
Нет	91%
Не знаю	7%

Исследование выявило, что коллективный договор не используется в качестве мотивирующего фактора для формирования заработной платы. Фактически, кроме руководства, коллективный договор никто не читал.

Наше исследование выявило также, как относятся сельскохозяйственные труженики к существующей организации оплаты труда (табл.5).

**Табл.5: Отношение сельскохозяйственных работников к существующей организации оплаты труда<sup>5</sup>**

Надо ли менять существующую организацию оплаты труда	Процент ответов
Да	11%
Нет	14%
Затрудняюсь ответить	75%

Отношение к существующей системе оплаты труда и заработной платы в зависимости от категории должности: рабочих, руководителей и специалистов, - хорошо показывает следующая таблица (табл.6).

<sup>3</sup> Составлено на основе исследований автора

<sup>4</sup> Составлено на основе исследований автора

<sup>5</sup> Составлено на основе исследований автора

**Табл.6: Отношение к смене существующей системе оплаты труда руководителей, специалистов, рабочих<sup>6</sup>**

Вариант отношения	Процент ответов				
	Руководитель	Специалист	Служащий	Рабочий	Не ответил
Да	7,84%	16,67%	38,24%	36,27%	0,98%
Нет		57,14%	7,14%	28,57%	7,14%
Затрудняюсь ответить	5,13%	46,15%	33,33%	15,38%	
Не ответил			75,00%		25,00%

Отношение к смене существующей оплаты труда, по выражению профессора А.Н.Сёмина, амбивалентно (двойственно).

Если служащие (38,24%) и рабочие (36,2%) положительно относятся к смене существующей организации оплаты труда, то 57,14% специалистов относятся к смене существующей организации оплаты труда отрицательно. Это, на наш взгляд, обусловлено тем, что специалисты имеют гарантированную заработную плату при существующей системе оплаты труда, независимо от их трудового вклада. Но примечательно, что 45,335% служащих затруднились с ответом.

Взаимосвязь стажа работы на данном предприятии и удовлетворенности трудом, отношения к работе представлена в следующей таблице (табл.7).

**Табл.7: Взаимосвязь удовлетворённости выполняемой работы и стажа работы на данном предприятии<sup>7</sup>**

Стаж работы	Отношение к работе					
	Работой вполне доволен	Работой скорее доволен, чем не доволен	Работа для меня безразлична	Совершенно недоволен	Не могу сказать	Не ответил
Менее года	26,32%	15,79%	5,26%	21,05%	31,58%	
От 1 до 3 лет	44,83%	10,34%	13,79%	6,90%	20,69%	3,45%
От 4 до 6 лет	52,63%	21,05%		5,26%	21,05%	
От 7 до 9 лет	33,33%	41,67%		8,33%	8,33%	8,33%
Более 10 лет	44,87%	32,05%	3,85%	6,41%	6,41%	6,41%
Не ответил	50,00%					50,00%

Данные таблицы показывают, что срок адаптации исследуемых работников сельхозпредприятий составляет в среднем три года.

<sup>6</sup> Составлено на основе исследований автора

<sup>7</sup> Составлено на основе исследований автора

## Заключение

Таким образом, внедрение контрактной системы оплаты труда на сельскохозяйственных предприятиях требует серьезной предварительной проработки и подготовки, в т.ч. изменения психологических установок, мотивов работников.

Результаты социологических исследований также показали, что трудовая адаптация на исследуемых сельскохозяйственных предприятиях завершается в основном к 4 годам стажа: к этому времени 52,63% работников выражают отношение к работе тем, что, в основном, они работой довольны.

## Литература

1. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. М.:ИНФРА-М, 2007. 638 с.
2. Брагина З.В., Антанович А.А. Влияние системы управления предприятием на стратегию развития // Модернизируемой экономике – инновационное управление: сб. статей по итогам Междунар. науч.- прак. конф. 17–18 апреля 2012 г. В 2 ч. Ч. 1. Иван. гос. ун-т 2012. С. 33–44.
3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2000.
4. Кокорев В.П. Мотивация в управлении. - Барнаул, 1997.
5. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала // Управление персоналом. - М.: ООО «Журнал управления персоналом», 2005.
6. Волкова Н. В. Как стать «своим» в компании. Первичная адаптация персонала: ориентация на организационную культуру / Н. В. Волкова // Кадровик. -2012.- №6 - С. 180-185. (0,4 п.л.).
7. Шашнин Е.И. Анализ системы адаптации персонала в ООО «ТМХ-СЕРВИС» СЛД-61 // «Human progress», 2016. Том 2 №9 URL: [http://progress-human.com/images/2016/Tom2\\_9/Shashnin.pdf](http://progress-human.com/images/2016/Tom2_9/Shashnin.pdf).
8. Кулькова И.А., Курсанова С.Г. Изучение элементов современной системы мотивации труда в России // «Human progress», 2016. Том 2 №8 URL: [http://progress-human.com/images/2016/Tom2\\_8/Koulkova\\_Kursanova.pdf](http://progress-human.com/images/2016/Tom2_8/Koulkova_Kursanova.pdf).
9. Baard S.K., Rench T.A., Kozlowski S.W.J. Performance Adaptation: A Theoretical Integration and Review Journal of Managementю. – 2014. 40 (1), pp. 48-99.
10. Smahaj J., Cakirpaloglu P. Adaptation Of Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale and The Possibility Of Its Use From View Of Self-deteriminaton Theory Psychologie Prace a Organizace, Май 20-22. – Kvetna, Czech Republic – 2015. – С. 308-314.

11. Petrou P., Demerouti E., Hafner M. When fit matters more: The effect of regulatory fit on adaptation to change / European journal of work and organizational psychology, Январь 2, 2015. – Т.: 24, Вып.: 1, С.126-142.

## **SOCIOLOGICAL RESEARCH OF WORKERS' ADAPTATION AND LABOUR MOTIVATION IN ASBESTOVSKIY URBAN DISTRICT (SVERDLOVSK REGION) AGRICULTURAL ENTERPRISES**

**Vladimir Savin**

**Candidate of philosophy in Ural State Agrarian University,  
Yekaterinburg, Russia**

**Abstract.** The article describes the results of a sociological study conducted by the author about the agricultural workers' labor motivation and the adaptation in the Asbestovskiy urban district of the Sverdlovsk Region. The questioning made it possible to identify the employees' attitude towards the contractual wage system; the application of personnel appraisal; the employees' awareness about the content of the collective agreement; the agricultural workers' attitude to the existing organization of labor remuneration and its changing. In addition, the author revealed the level of the employees' satisfaction with the work performed and its interconnection with their work experience at the enterprise; on the basis of this, the average period was determined of the workers' adaptation process in agricultural enterprises. The article may be of interest to managers of such enterprises and specialists who study labor motivation and staff adaptation.

**Keywords:** salary; contract payment; collective agreement; attestation of personnel; satisfaction with work; adaptation.

**JEL Code:** Z 13; Z 22.

### **References:**

1. The organization's personnel management: Textbook / Ed. AND I. Kibanova. Moscow: INFRA-M, 2007. P. 638.
2. Bragin Z.V., Antanovich A.A. Influence of enterprise management system development strategy // modernized economy - innovative management: Sat. Articles on the basis of the Intern. nauch.-prac. Conf. April 17-18, 2012 2 hours. Part 1. Ivan. state. University Press, 2012. pp 33-44.

3. Ilyin E.P. Motivation and motives. - SPb .: Peter, 2000.
4. Kokorev V.P. Motivation in management. - Barnaul 1997.
5. Solomanidina T.O., Solomanidin V.G. Motivation of labor activity of the personnel // Personnel Management. - М .: ООО «Personnel Management Journal», 2005.
6. Volkova N.V. How to become «their» company. Initial adaptation of personnel: focus on organizational culture / N.V. Volkova // Personnel. -2012.- №6 - S. 180-185. (0.4 pp).
7. Shashnin E.I. Analysis of personnel adaptation system of «TMX-SERVICE» SLD-61 // «Human progress», 2016. Volume 2 №9 URL: [http://progress-human.com/images/2016/Tom2\\_9/Shashnin.pdf](http://progress-human.com/images/2016/Tom2_9/Shashnin.pdf).
8. Kulkova I.A., Kursanova S.G. Study elements of modern labor motivation system in Russia // «Human progress», 2016. Volume 2 №8 URL: [http://progress-human.com/images/2016/Tom2\\_8/Koulkova\\_Kursanova.pdf](http://progress-human.com/images/2016/Tom2_8/Koulkova_Kursanova.pdf).
9. Baard S.K., Rench T.A., Kozlowski S.W.J. Performance Adaptation: A Theoretical Integration and Review Journal of Managementyu. - 2014. 40 (1), pp. 48-99.
10. Smahaj J., Cakirpaloglu P. Adaptation Of Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale and The Possibility Of Its Use From View Of Self-determinaton Theory Psychologie Prace a Organizace, May 20-22yu - Kvetna, Czech Republic - 2015. - pp. 308- 314.
11. Petrou P., Demerouti E., Hafner M. When fit matters more: The effect of regulatory fit on adaptation to change / European journal of work and organizational psychology, January 2, 2015 - Vol .: 24 ISS .: 1, pp .126-142.

## Contact

Vladimir Savin

Ural State Agrarian University

42, Str. Karl Liebknecht, 620144, Yekaterinburg, Russia

[etr-svn@usue.ru](mailto:etr-svn@usue.ru)