

### **Список литературы:**

1. Об образовании в Российской Федерации. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html>
2. Федеральная целевая программа развития образования на 2011-2015 гг. от 7.02.2011, №61 [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_172300/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172300/)
3. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы от 29.12.2014 г., №2765 – Р. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://government.ru/media/files/mlorxfXbbCk.pdf>
4. Дмитриев, Ю.А. Магистратура как тупик российского высшего образования / Ю.А. Дмитриев // Образование и право. – 2013. - №7
5. Караваева, Е.В. Возможность использования методологических принципов Европейского образования в российских университетах / Е.В. Караваева, И.Г. Телешова // Высшее образование в России. – 2013. - №1. С. 3-13.
6. Марченко, И.П. Подбор преподавателей для работы в магистратуре: ошибки неудачного рекрутинга / И.П. Марченко // Кадровик. Рекрутинг для кадровика. – 2012. - №9. С. 13-23.

УДК 331.108.38

### **ФАКТОРНЫЙ АНАЛИЗ АДАПТАЦИИ И МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОРОДСКОГО ОКРУГА «БЕРЕЗОВСКИЙ» СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

***Воронин Борис Александрович**  
доктор юридических наук, профессор  
**Савин Владимир Николаевич**  
кандидат философских наук, доцент  
**Фатеева Наталья Борисовна**  
старший преподаватель,  
Уральский государственный аграрный университет, Екатеринбург*

### **THE FACTORIAL ANALYSIS OF THE PARTICULARLY OF THE ADAPTATION AND MOTIVATION THE DIFFERENT SOCIAL GROUPS OF BERJOSOVSK TO OF THE MARKET ECONOMY.**

***Voronin Boris Alexandrvich,**  
doctor of jurisprudence, professor;  
**Savin Vladmir Nikolaevich,**  
candidate of philosophical sciences, associate professor,  
**Fateeva Natalja Borisovna**  
senior teacher;  
Ural state agricultural university*

**АННОТАЦИЯ** – Статья посвящена экономическим, социальным и психологическим аспектам адаптации и мотивации различных социальных групп ГО «Березовск» к экономике. Статья содержит программу социологического исследования адаптации различных социальных групп к рыночной экономике. Программа имеет две части: методологические и инструментальные. Статья содержит факторный анализ адаптации различных социальных групп к рыночной экономике.

**ABSTRACT** – The article is dedicated to economic, social, psychological aspects of the adaptation and motivation of the different social groups of Berjosovsk of the market economy. The article contain the program of the sociological investigation the adaptation of the different social groups to the market economy. The program have the two parts: methodological and instrumental. The article contain the factorial analisis of the adaptation of the different social groups of the market economy.

**Ключевые слова:** Адаптация, уровень адаптации, психологический анализ, дезадаптация, уровень дезадаптации, здоровье, возраст, стаж работы, рынок, экономический кризис

**Keywords:** Adaptation, level of adaptation, psychological analysis, disadaptation, level of disadaptation, health, age, length of employment, market, economic crisis.

В целях изучения проблем адаптации сельскохозяйственных работников, разработки концепции и механизма оплаты труда руководителей и специалистов сельскохозяйственных предприятий было проведено социологическое исследование адаптации и мотивации труда работников сельского хозяйства<sup>1</sup>.

Программа социологического исследования включала:

1. Формулировку и обоснование проблемы. Оценка трудовой адаптации и мотивации работников сельскохозяйственных предприятий необходима для изучения их заинтересованности и степени удовлетворенности трудом, стимулирования трудовой деятельности, что является фактором развития производительности и эффективности труда, в сельскохозяйственном производстве.

2. Цель исследования – изучить адаптирующие и мотивирующие факторы в сфере трудового поведения работников сельского хозяйства, оценить эффективность действующих форм и систем оплаты труда.

3. Объект исследования – работники сельскохозяйственных предприятий

4. Гипотезы исследования:

- сельскохозяйственные работники удовлетворены мотивацией трудовой деятельности;
- работники сельского хозяйства не в полной мере удовлетворены существующими формами и системами оплаты труда;
- работников устраивает величина заработной платы и справедливость ее распределения;
- работники не желают искать и переходить на другое место работы;
- работники не удовлетворены механизмами стимулирования труда;
- самыми главными требованиями к новой работе являются высокая заработная плата и соответствие квалификации.

5. Задачи исследования:

- изучить степень удовлетворенности работой и адаптации к ней;
- выявить причины, влияющие на неудовлетворенности трудом;
- определить пути повышения мотивации работников к труду.

6. Определение исследуемой совокупности. Исследуемая совокупность – работники сельскохозяйственных предприятий Берёзовского района Свердловской области – административно-управленческий персонал и работники различных категорий. Так как исследуемая совокупность состоит из большого числа единиц, то сделаем выборку, которая будет состоять из 220 человек. Объем выборочной совокупности определяется по формуле:

$$V_{\text{выборки}} = N_1 \times N_2 \times 16,$$

где  $N_1$  – количество вариантов по первому признаку;

$N_2$  – количество вариантов по второму признаку;

16 – минимальное число опрошенных в группе.

Первый признак – пол респондентов. Количество вариантов ответа – 2. Вторым признаком – возраст респондентов. Количество вариантов ответа – 9 (от 16 до 20 лет, от 21 до 25 лет, от 26 до 30, от 31 до 35 лет, от 36 до 40 лет, от 41 до 45 лет, от 46 до 50 лет, от 51 до 60 лет и свыше 60 лет). Таким образом, объем выборки равен: **(2.4)**

$$V_{\text{выборки}} = 2 \times 5 \times 16 = 160 \text{ чел.}$$

7. Для сбора первичной социологической информации применен метод анкетного опроса.

---

<sup>1</sup> Опрошено 160 работников сельскохозяйственных предприятий Берёзовского городского округа: совхоз Шиловский, фермерское хозяйство «Монетное», фермерское хозяйство «Лосиное» Свердловской области

Результаты социологического исследования показали: в системе трудовой мотивации преобладают материальные факторы.

Таблица 1

Какой мотивирующий фактор является для Вас предпочтительнее?

Варианты ответов	%
заработная плата	63
дополнительное материальное поощрение	50
возможность приобрести производимый продукт по льготной цене	33
программы жилищного строительства	29
программы бесплатного медицинского обслуживания	25
оплата транспортных расходов или обслуживание собственного транспорта	17
организация бесплатного или льготного питания	17
страховые программы	17
гибкий график	8
общественное признание заслуг	8
создание сберегательных фондов с выплатой % не ниже установленного в Сбербанке РФ с льготным режимом накопления средств	4
возможность дополнительного обучения и повышения уровня квалификации	4
Другие	4
не ответили	4
стипендиальные программы	0
программы льготного кредитования	0

На первом месте среди мотивирующих материальных факторов стоит заработная плата – отмечена в 2/3 ответов. Приоритет материального мотиватора подтверждается и другими ответами: на втором месте после заработной платы стоит дополнительное материальное поощрение (отмечено каждым вторым), на третьем – возможность приобрести льготный продукт по льготной цене (каждым третьим), на четвертом – программы жилищного строительства (в ответах почти трети респондентов). Ранг материальных мотиваторов трудовой деятельности на сельскохозяйственных предприятиях – самый высокий, что обусловлено низким уровнем жизни сельскохозяйственных тружеников.

Интересна оценка работающими сельскохозяйственными тружениками действующих мотиваторов на сельскохозяйственных предприятиях.

Таблица 2

Мотивирующие факторы, используемые на данном предприятии

Варианты ответов	%
возможность приобрести производимый продукт по льготной цене	63
дополнительное материальное поощрение	13
гибкий график	13
оплата транспортных расходов или обслуживание собственного транспорта	8
создание сберегательных фондов с выплатой % не ниже установленного в Сбербанке РФ с льготным режимом накопления средств	4
программы жилищного строительства	4
страховые программы	4
другие	4
общественное признание заслуг	-
организация бесплатного или льготного питания	-
стипендиальные программы	-
возможность дополнительного обучения и повышения уровня квалификации	-
программы льготного кредитования	-
не ответили	21

Из результатов социологического исследования понятно, что больше всего сельскохозяйственные предприятия для мотивации своих работников используют натуральную оплату их труда и дополнительное материальное поощрение. Каждый пятый работников не почувствовал никаких мотивирующих факторов.

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

Таблица 3.

Системы и формы оплаты труда используемые на сельскохозяйственных предприятиях

Формы заработной платы	%
Сдельно- премиальная	54
Повременная	25
Повременно-премиальная	13
Прямая сдельная	13
Контрактная система	4
Сдельно-прогрессивная	–
Аккордная	–
Система «плавающие оклады»	–

Результаты социологических исследований сельскохозяйственных предприятий показали, что наиболее распространённой формой оплаты труда на этих предприятиях является сдельно-премиальная форма заработной платы, однако часто используется и повременная заработная плата. Закономерно поставить вопрос о том, какую бы систему и форму оплаты труда хотели бы установить специалисты сельскохозяйственного профиля.

Таблица 4

Предпочитаемая система заработной платы специалистами сельскохозяйственного профиля

форма заработной платы	%
сдельно- премиальная	42
повременная - премиальная	21
прямая сдельная	8
простая повременная	4
контрактная система	4
система «участие в прибыли»	4
сдельно-прогрессивная	-
аккордная	-
система «плавающие оклады»	-

Специалисты (руководители, экономисты, бухгалтера, агрономы, зоотехники и т. д.) привыкли к практикуемым формам заработной платы: сдельно- премиальной, повременной, и поэтому предпочитают те же формы оплаты труда: сдельно-премиальную – два из пяти респондентов. Но вместе с тем звучит и предложение – шире ввести узкопрактикуемую раньше повременно-премиальную форму заработной платы – каждый пятый (по сравнению с каждым восьмым отметившим, что такая форма заработной платы фактически применяется). Особое внимание в процессе социологического исследования занимал вопрос об удовлетворённости сельских работников величиной своей заработной платы. Результаты исследования этой проблемы показали следующее.

Удовлетворённость заработной платой у работников исследованных  
сельскохозяйственных предприятий

уровень удовлетворённости	%
удовлетворён	4
скорее удовлетворён, чем неудовлетворён	13
скорее неудовлетворён, чем удовлетворён	13
не удовлетворён	58
затрудняюсь ответить	8
не ответил	4

Подавляющее число опрошенных работников (три из каждых пяти) не удовлетворено величиной своей заработной платы, что является еще одним свидетельством низкого уровня жизни сельскохозяйственных тружеников. Особенно – в сравнении, что лишь один из шести работников сельскохозяйственных предприятий удовлетворен или скорее удовлетворен своей заработной платой. Совершенствование механизма заработной платы сельскохозяйственных работников и специалистов – задача не только актуальная, но и весьма социально значимая.

Результаты социологического исследования показывают, что в системе трудовой мотивации преобладают материальные факторы, которые оказывают существенное влияние на процесс адаптации сельскохозяйственных служащих к рыночной экономике. Необходимо совершенствовать заработную плату и натуральную оплату сельскохозяйственным работникам по себестоимости. Поскольку уровень адаптации выступает показателем стабильности трудовых коллективов, а при низкой адаптации повышается текучесть кадров, то необходимо повышать уровень адаптации сельскохозяйственных работников к рыночной экономике. Для этого необходимо внедрять на сельскохозяйственных предприятиях ССТК – систему стабилизации трудовых коллективов, первой частью которой является управление трудовой адаптацией.

УДК 331.108:351.74-051

**ИННОВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИЕЙ  
СОТРУДНИКОВ МВД К РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ**

*Савин Владимир Николаевич*

*кандидат философских наук, доцент*

*Уральский государственный аграрный университет, Екатеринбург*

**INNOVATIONS IN MANAGEMENT OF LABOUR ADAPTATION OF POLICE  
OFFICERS TO MARKET ECONOMY**

*Savin Vladimir Nikolaevich,*

*candidate of philosophical sciences, associate professor,*

*Ural state agricultural university*

**АННОТАЦИЯ** – Автор предлагает концепцию психологического механизма адаптации. В основе психологического механизма адаптации, по его мнению, лежит процесс смены психологических установок, мотивов, целей адаптанта. Экспериментальной основой концепции психологического механизма адаптации является анкетирование 160 сотрудников МВД Свердловской области. Выборочная совокупность - квотная.

**ABSTRACT** – The author offers the concept of the psychological mechanism of adaptation. In his opinion process of change of mental sets, motives is the cornerstone of the psychological mechanism of adaptation, is more whole than an adaptant. An experimental basis of the concept of