

УДК 378.663 (476.6)

## **ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ АПК**

**Козлов А.А., Леванов С.Ю.**

УО «Гродненский государственный аграрный университет»  
г. Гродно, Республика Беларусь

Результаты социологического опроса, проведённого среди потенциальных работодателей в сфере АПК, позволили определить и ранжировать личные качества, которыми должен обладать руководящий работник (управленец). К ним респонденты отнесли: умение зарабатывать деньги – 25,0%; талант руководить людьми – 20,8%; склонность к новым технологиям – 20,8%; желание сделать карьеру – 16,7%; лишь бы человек был хороший – 16,7% [1].

Как видно из представленных данных, важнейшее требование – умение зарабатывать деньги. Обращает на себя внимание то обстоятельство, что данное качество может трактоваться двояко:

- умение благодаря «коммерческой жилке» приводить организацию к финансовому благополучию, что относится к маркетинговой стороне вопроса (по мнению отдельных аналитиков, таким «даром» обладают не более 2% белорусов);

- умение применять свои способности и знания для улучшения личного материального состояния, что отождествляется с высокой заработной платой.

Нами было проведено исследование, диаметрально противоположное представленному, – анализ мотивационной сферы будущих молодых специалистов. Ключевым аспектом которого был ответ на вопрос: «Какие основные мотивационные факторы могут в перспективе стимулировать Вас к высокопроизводительному труду?». В основу опроса была положена методика, предложенная учёными кафедры управления персоналом Государственного университета управления (Москва) [2]. Респондентами выступили студенты дневной формы обучения двух факультетов УО «ГГАУ» – экономического и агрономического.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что будущие выпускники вуза видят своё перспективное место работы как средство обеспечения материального благополучия – 12,2 п.п. Данный фактор занял первое место из 23 предложенных в анкете. На втором и третьем местах с результатом в 7,6 и 7,2 п.п. расположились мотивы «возможности для карьеры» и «интересная деятельность» (следует отметить, что у большинства респондентов четко прослеживается зависимость между карьерным ростом и уровнем заработной платы). Далее расположились престиж, надёжность (стабильность) рабочего места и здоровый рабочий (социально-психологический) климат с рангом в 6,5, 6,2 и 6,1 п.п. соответственно.

Обращает на себя внимание тот факт, что молодых людей не привлекает в работе высокая степень автоматизации труда – 1,0 п.п. (устоявшийся стереотип, что это невозможно осуществить в сфере АПК даже в отдалённой перспективе). Это не соответствует ожиданиям работодателей (склонность к новым технологиям). Кроме того, как показало наше исследование, наличие элемента состязательности современной молодёжью не рассматривается как мотивирующий фактор, о чём свидетельствуют 0,6 п.п., набранных данным показателем.

Исследование выявило и ряд различий в мотивационной сфере студентов экономического и агрономического факультетов. Так, у будущих экономистов ранг экономической составляющей (заработная плата) выше, чем у агрономов, – 19,9 п.п. против 15,9. Для студентов агрономического факультета одним из самых важных мотивационных факторов выступит предоставление жилья (11,8 п.п.), в то время как у студентов экономического факультета этот показатель низкий (3,7 п.п.). Следует отметить, что высокий ранг рассматриваемого мотива среди специалистов-технологов обеспечивается за счёт того, что девушки указанного факультета оценивают его в 11,3 п.п., а доля их на потоке составляет 43,5%. Таким образом, прослеживаются различия по гендерному признаку. Кроме того, полученные данные свидетельствуют о том, что юноши помимо высокой зарплаты обращают внимание

на престиж, возможности для карьеры и интересную деятельность (7,0-8,1 п.п.), а девушки в качестве приоритетных выбирают надёжность (стабильность) рабочего места (7,9 п.п.).

Таким образом, результаты исследования позволяют судить о значимости того или иного элемента мотивационной сферы с позиции потенциальных работников аппарата управления, что представляет большой практический интерес для нанимателей в сфере АПК, т.к. их учёт позволит находить компромиссы на рынке труда и в перспективе минимизировать кадровую проблему на селе.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Белорусская Нива, 2013. – № 31 (20178), 19 февраля. – С. 1.
2. Управление персоналом: Учебно-практическое пособие для студентов экономических вузов и факультетов; под ред. А.Я. Кибанова и Л. В. Ивановской. - М.: "Издательство ПРИОР", 1999. - 352 с.