

## ***DIFFERENT METHODS OF MOTIVATING THE EMPLOYEES IN THE TOURISM INDUSTRY OF TODAY'S MARKET ECONOMY***

**Doina Guriță, PhD, "Al. Ioan Cuza" University of Iași**

*Abstract: The content of this article is a short presentation of the ways through which B. F. Skinner's operant conditioning theory could be implemented in order to motivate the employees in the hotel industry. We believe that taking into account the fact that any viable motivational system matches the application of a series of complex methods resulting from a multitude of theories, such a system that would have the theory of the consolidation of behaviour as the starting point could be developed for the hotel industry since the behaviour of the employees, in this particular industry, is essential for achieving qualitative services.*

*Keywords: hotel industry, tourism, motivation, employees, behaviour*

### **1. Conceptual framework**

The hotel industry is a branch of the hospitality industry, both of them being included in the basic concept of tourism. One important definition is the definition delivered by The World Tourism Organization (WTO) and could be considered the most comprehensive one: we must include in the concept of tourism all the activities a person can perform during a voyage with different purposes: holiday, business etc., in places outside their usual environment for not more than one consecutive year. Tourism has also been defined as an industry based on a series of services which can comprise tangible and intangible elements. The tangible elements include transportation, the hospitality service (accommodation and food supplies), and a series of related services (banking, insurance and security services); furthermore, the intangible elements comprise the comfort and the relaxation, the adventure, the culture and the new experiences. WTO also defines the hospitality business as being made up of all the organizations, associations and institution that offer the accommodation and the alimentation as their main services both for the tourists and for the residents of the area. In the hospitality industry, the hotel activity occupies a special place, directly increasing the volume of activities in tourism, thus becoming a key element in the socio-economic growth of a region [1]. The hotel industry is a branch of the hospitality industry, both of them being included in the basic concept of tourism. The definition delivered by The World Tourism Organization (WTO) could be considered the most comprehensive one: we must include in the concept of tourism all the activities a person can perform during a voyage with different purposes: holiday, business etc., in places outside their usual environment for not more than one consecutive year. Tourism has also been defined as an industry based on a series of services which can comprise tangible and intangible elements. The tangible elements include transportation, the hospitality service (accommodation and food supplies), and a series of related services (banking, insurance and security services); furthermore, the intangible elements comprise the comfort and the relaxation, the adventure, the culture and the new experiences. WTO also defines the hospitality business as being made up of all the

organizations, associations and institution that offer the accommodation and the alimentation as their main services both for the tourists and for the residents of the area. In the hospitality industry, the hotel activity occupies a special place, directly increasing the volume of activities in tourism, thus becoming a key element in the socio-economic growth of a region [2].

### **1.1 The concept of Motivation**

In the management of an association, no matter the field of activity, the stimulus plays an extremely important, and, maybe, a central part [3]. Thus, the concept of motivation in management includes the conditions and individual forces that are responsible for implementing a series of actions, levels of performance or of persistence of the employees at work [4]. According to other authors, the motivation for work is the result of an influence that certain elements exert upon the employees and that determines a positive or a negative response for carrying out work [5]. Furthermore, there have been determined other uses of the concept of motivation: economically: the elements that trigger the behaviour of a business operator; psychologically: the action of forces, conscious or unconscious, which determine the individual's behaviour. Regardless of the way of approaching this concept, it was concluded that it is composed of several elements: reasons, needs, expectations, therefore a well-tuned motivational system would actually uncover the system of needs and expectations of each employee. Over the years there have been many theories that attempted to explain the phenomenon of motivation, theories that have been classified either according to the time of their publication, into classical and contemporary theories, or according to the type of approach: instrumental, content-related, process-related [6].

A system of motivating the employees that is specific to the hotel industry could combine these theories, without claiming to determine the proportion of each one. However, B. F. Skinner's operant conditioning theory could constitute the foundation of such a system, due to its status of behaviour theory, the behaviour being a particularly important aspect in the hotel industry as it is the behaviour that which determines the quality of the services offered [7].

## **2. Motivating the Employees. Possible Implications for the Company**

For many hotels in Romania, restricting the number of staff is a prerequisite for increasing the average wage and, hence, the incentives for workers. But this staff reduction is influenced by the organization of labour, by the rational planning of the working time, but especially by the quality of services. If "labour" is replaced with the services offered by machinery, the system becomes more rigid, colder, and, thus, quality of the services may significantly decrease. So, a viable solution could be a higher motivation of the employees. It is being argued, lately, the fact that the system of motivation should be personalized since people have different personalities, different expectations; that which motivates an individual, may not interest another person. There have been several proposals for several systems of motivation based on complex motivational theories, made in accordance with the policy of the company involved .

### **2.1 Types of motivation**

The motivation is to stimulate employees in obtaining performance by financial or nonfinancial rewards, consistent and motivating. Staff can not work at full capacity without being stimulated in some way by the management of the company. The most popular types of

rewards include money, benefits, free of charge, awards and employee participation in company profits. Positive motivation consists in linking direct and proportional to the results obtained with personal satisfaction. But satisfaction is perceived differently from person to person, from default group to another. For these reasons, the manager must build a real structure to provide positive motivation of each employee or group type of satisfaction that is sensitive, that it prompts [8]. Positive motivation, with many rewards they generate, contribute, of course, at the establishment of a high moral and individual development of employees, and the shaping of work and organizational climate conducive to high performance organization. Negative motivation is generated by aversive motivational factors. Although, motivation is a primitive type, based on threat or punishment, it must still included, with some amendments, in the manager's motivational instruments hotel unit. There are several types of motivation: positive (raise, bonus, share of the profits, thanks, praise, ceremony, providing security, promotions), negative (salary reductions, fines, demotion, threats verbal reprimand), cognitive (has to side, the intellectual dimension of the employee), emotional (the employee has to feel good at work and in the company, to be appreciated and liked by colleagues, bosses, subordinates, to show to him sympathy and consideration), intrinsic (determining the employee was involved, to make the effort and achieve results in the company because of these processes it get satisfaction related to his personality), extrinsic (determining the employee was involved, to make the effort and to succeed in business because they will generate some responses from formal and informal organization, economic and moral-spiritual that will take satisfaction), economic (wages, bonuses, gratuities, penalties to pay, financial attribution in case of errors) ,moral and spiritual (granted by managers confidence in employees, expressions of thanks and praise, the launch of admonition, reprimand, the granting of honour). To motivate the employees can establish certain features of work. Traditional work schedule (five days a week, eight hours a day) began to be replaced often to alternative programs, which try to satisfy the needs of very diverse work forces and promote job satisfaction, reduced absenteeism and turnover staff.

## **2.2 The theory of the operant conditioning**

A system of motivation that is specific to the hotel industry could try to combine these theories, without claiming to determine the proportion of each one. However, B.F. Skinner's theory of the operant conditioning could be the basis of such a system since behaviour is particularly important in the hotel business, for it is the behaviour that determines the quality of the services being offered. The psychologist B.F. Skinner has established a link between rewards and performance. The basic idea of this theory is that people will perform better if they are "well-paid" except that this pay is not just a financial one, but also a non-financial reward. According to this approach, performance is controlled and directed towards accomplishing the objectives of the organization. During the operant conditioning, the voluntary behaviour of the employees as a response to a stimulus produces some consequences. Furthermore, these consequences affect the future response of the employee to a similar stimulus. During the process, some conditions need to be fulfilled: the stimuli must be clearly identified by the employees; the consequences of the employees' behaviour must be directly related to their behaviour. Good performance should be reflected clearly in positive rewards while the negative consequences or the poor performances should be reflected in less desirable consequences or, sometimes, in "negative rewards"; effects of consequences on

future behaviour should be monitored / tracked, respectively, to see if the employee's performance meets the desired behaviour and to be rewarded accordingly; Special interest was given to the concept of consolidation of behaviour. A consolidation is a natural action following the display of certain behaviour. This can be positive or negative with the mention that the positive one gives a reward - either financial or non-financial - that will determine the individual to work that well in the future too, while negative behavior is applied to remove the unwanted or undesirable assignment. This negative reinforcement may take the form of both consequences that lead to the accomplishment of unwanted tasks that might result in sanctions, or simply in extinction (not taking into account the undesirable behaviour, hoping that they will disappear). This theory was supported by Cherrington too, who believes that persons rewarded conditionally, according to their performances, fulfil their duties better than those rewarded unconditionally. Michael Armstrong argues that "it is wrong to assume that for all the people will be valid one and the same approach to motivation. That is why the belief in the virtues of remuneration as a means of ensuring a motivational incentive is based on simplistic assumptions" [9]. Another limit of this theory is that we cannot say that the satisfaction for the accomplished tasks is properly insured, since this satisfaction is related to the size of the reward, and this has not been taken into consideration yet [10].

### **2.3 The positive reward**

As Skinner, other psychologists have argued too that the punishment does not represent an element of consolidation because it has the tendency to weaken the reactions rather than to strengthen them (one should distinguish between punishment and negative reinforcement). It must always be taken into account the fact that an individual might consider a reward as being positive (receiving other responsibilities too) while another individual might consider the same reward as being a negative one (the responsibility is a burden). At the same time, it is very important that this reward be closely connected to behaviour and has a continuous aspect so that, for the same behaviour the same reward be offered, today, and tomorrow too. Otherwise, confusion might appear and the employee may not directly correlate the behaviour and the reward, therefore, he will not know how to behave with the next occasion.

### **2.4 The management of employee behaviour**

According to this theory, called consolidation or reinforcement theory, the behaviour which is rewarded is more likely to recur, while the one which was punished is less likely to recur. The strengthening of the employee behaviour should constantly consider the type of conduct and its severity, both in terms of direct financial loss (poor management) that might cause, and of indirect financial loss (the influence upon the other employees' behaviour - the wave effect, the quality of services, etc.). If applied, such a theory would have major implications in organizing the human resources department [11]. The general manager will have to establish, together with this department, its own system of motivation; this system might take into account the following: the demarcation and the definition of the desired behaviour; the identification of the stimuli that are specific for each employee, as a result of the analysis of the employees' needs and expectations; establishing a system of application of these stimuli; communicating this system of motivation to the employees - the desired behaviour and the stimuli that are being offered as a reward for the adoption of desired behaviours; the proper application of the system, the continuous monitoring of the impact of

the system in order to review it. Moreover, the application of such a system cannot be done indefinitely, offering the same rewards, since the expectations of the employees are changing and will not be satisfied with the same response, and secondly, according to the positive conditioning applied to children up to six years old, the repeated use of the consolidation can become annoying [12]. As a matter of fact, when the desired behaviour is so often repeated that it becomes a habit, the reward could become occasional since it no longer represents a source of powerful motivation. When managing this system of motivation based on the consolidation of behaviour, it is rather difficult to hold a database of the daily exhibited behaviour of the employees. Quite often, there are rules of conduct that are established, general rules of behaviour that could be displayed throughout the company, but they cannot be comprehensive.

The problem of observing these behaviours is quite important, for this type of evaluation cannot be done once a year or every 6 months, there is no possibility of constantly observing the employees and no cameras can be installed. One way of checking the behaviour of the employees could be through involving the customers by asking them to fill in some specific evaluations; these could be highly subjective though and could not be necessarily relevant in determining the rewards [13]. Furthermore, this system of reasoning may have a negative impact when it is interpreted as an excessive control, becoming stressful for the employees; and this will be noticed in the lower quality of the services they offer.

### **2.5 Improving staff**

Today the demands of modern tourism, a good quality cannot be done by unqualified personnel, by methods and rules obsolete or at the pleasure of the provider. Romanian tourism in conditions which must be aligned European legislation and the quality of tourist services packages must increase is normal to consider the human factor is decisive in ensuring service quality in tourism. People tend to be more motivated if they are interested by work and if they feel respect, if you agree the people who work, have a certain status and potential for future promotion programs, courses, training courses whose content and structure should ensure knowledge useful to managers, and professionals working in a particular area, so that they are able to transform its organization that it can respond to pressure from environmental factors on it. The types of training may include: training based on the transmission of knowledge from the teacher by training managers and specialists and based on case studies, simulations, practical tests. Most of the employers started to offer free training employees, bonuses for achieving or exceeding targets and trips, group games in different locations work to develop team spirit [14]. A good manager has to consider the essential things for its employees to be as motivated: to work with employees to enter their motivational factors in the reward system; to meet regularly with each employee; to explain how employee results contribute to organizational results; to involve employees in making decisions.

### **2.6 Involving employees**

Another important method that can be used to lead to increased performance is to increase the level of involvement of employees. Although many programs designed to involve employees more deeply into their organizations, these programs have one common feature: the participation. They increase the level of employee participation in organizational decision making [15]. This will create a number of advantages including better understanding of the

decisions taken in the organization, higher quality decisions, etc. As more and more enterprises, especially in advanced countries, work in groups or expanded projects. The flexibility comes from the deliberate weakening of the power of decision of the head. Instead, employees learn to act on his own responsibility in teams where all are equal in rights [16]. The advantages of this way of working are: improving interpersonal relationships; improving the functional relations with superiors; improve communication ability; improving knowledge of self, by the own image in the light group.

### **Conclusions**

Within the hotel industry, with its specific features, with the never-ending issue of the fluctuation of personnel a system of motivation needs to be developed , a system that be tailored, on the one hand, to the employees' needs and expectations and , on the other hand, to the organizational policy of the company . A system based on B.F. Skinner's theory of the operant conditioning could represent a solution if the company takes into consideration many other aspects of the organization, the system of rewards and the long-term implications that derive from applying the consolidation of behaviour . However, the activities of the human resource management (the planning and the recruitment, the training and the development, the evaluation of performances, the compensations and the benefits, etc) should start from the premise that these revolve around the centre of gravity represented by the act of motivating the employees.

### **REFERENCES**

- [1] The World Tourism Organization, [www.unwto.org/index.php](http://www.unwto.org/index.php).
- [2] The World Tourism Organization, [www.unwto.org/index.php](http://www.unwto.org/index.php).
- [3] Cole, G. A. (2000). Management staff, București: Codecs Publishing House.
- [4] Pell, A. R. (2007). Human resources management, București: Curtea Veche Publishing House.
- [5] Marchand M.; Ancelin C. (1984). Telematique, promenade dans les usages, Paris: La Documentation Francaise.
- [6] Manolescu, A., Lefter, V., Deaconu, A. (2007). Managementul resurselor umane, București : Economica Publishing House.
- [7] Manolescu, A., Lefter, V., Deaconu, A. (2007). Managementul resurselor umane, București: Economica Publishing House.
- [8] Juan S. (1995). Les formes elementaires de la vie quotidiene, Paris: Preses Universitaires de France.
- [9] Armstrong, M. (2003). Managementul resurselor umane, București: Codecs Publishing House.
- [10] McLuhan, E.; Zingrone F. (2006). Texte esențiale [Essential writings], București: Nemira Publishing House.
- [11] Armstrong, M. (2003). Managementul resurselor umane, București: Codecs Publishing House.
- [12] Lupu, N. (2005). Hotelul: economie și management, 5th edition, București: All Beck Publishing House.
- [13] Holbrook M.B. (1986). The Varieties of Consumption Experience: Comparing Two Typologies of Emotion in Consumer Behavior. Journal of Consumer Research, 13, December, pp. 394-404.

- [14] Bass, B. M. (1987). Biography and the Assessment of Transformational Leadership at the World-Class Level. *Journal of Management*, vol. 13, no 1, p. 7-19.
- [15] Hirschman, E.C.; Holbrook M.B. (1982). Hedonic Consumption: Emerging Concepts, Methods and Propositions. *Journal of Marketing*, 46, pp. 92-101.
- [16] The World Tourism Organization, [www.unwto.org/index.php](http://www.unwto.org/index.php).

## **THE SIBIU COUNTY: AGRICULTURAL PROFILE AND OPPORTUNITIES FOR DURABLE RURAL DEVELOPMENT**

*Abstract: In the context of the rapid growth in world population and of the significant decrease in food resources that our planet possesses, one can notice, at present, a rekindling of the interest in agriculture. As far as Sibiu County is concerned, it is well-known that it has a considerable agricultural potential, with a relevant contribution at the level of the Centre region, as well as at the national level.*

*The paper below aims at bringing its contribution to outline the county's complex agricultural profile. We are interested not only in observing the current economic realities, but also the structural changes experienced in the agricultural sector, our goal being that of highlighting the determining factors underlying the changes experienced. Last but not least, the research paper below seeks to identify the likely opportunities that Sibiu County has in what concerns sustainable rural development and, at the same time, to make a series of recommendations related to a more efficient exploitation of the agricultural potential existing at the level of this county.*

*Keywords: agriculture, sustainable rural development*

### **1. Introducere. Agricultură românească: considerații generale.**

Sectorul agricol prezintă în România o importanță semnificativă, contribuția sa în planul economiei naționale și rolul său social fundamental motivând o mai mare atenție necesară a fi acordată agriculturii românești. Potențialul agricol al țării noastre este incontestabil, suprafața agricolă însumând 61 % din totalul fondului funciar, iar populația rurală cifrându-se la 45 % din totalul populației (Anuarul Statistic al României, 2012).

În ciuda acestor atuuri evidente, ruralul românesc se confruntă cu numeroase dificultăți, agricultura suferind de pe urma unei reduse productivități, a supradimensionării forței de muncă, a unei excesive pulverizări a proprietății funciare, a reduselor investiții tehnice realizate. Toate aceste elemente fac practic imposibilă valorificarea eficientă a resurselor de care dispune agricultura românească, grevând asupra dinamicii dezvoltării economiei rurale în țara noastră.

### **2. Județul Sibiu. Reprezentare la nivelul regiunii de dezvoltare Centru/la nivel național (suprafața agricolă utilizată; număr de exploatații agricole; dimensiunea exploatațiilor agricole).**

Una dintre cele mai ample imagini ale agriculturii românești actuale se reflectă în datele Recensământului General Agricol 2010. Conform acestei surse, la momentul 2010 România deținea o suprafață agricolă utilizată de 13306 mii ha, aceasta reprezentând 91.19 % din totalul suprafeței agricole înregistrate în țara noastră (14590 mii ha). Repartizarea pe regiunile de dezvoltare plasează pe primul loc regiunea Sud-Muntenia: (2334 mii ha: 17.54



%), urmată, la mică distanță, de regiunea Sud-Est: (2195 mii ha: 16.49 %), apoi de regiunea Nord-Est: (1940 mii ha: 14.57 %), regiunea Nord-Vest: (1808 mii ha: 13.58 %), regiunea Vest: (1732 mii ha: 13.01 %), regiunea Centru: (1627 mii ha: 12.22 %), respectiv regiunile Sud-Vest Oltenia: (1608 mii ha: 12.08 %) și Ilfov-București: (62 mii ha: 0.46 %).

Referitor la exploatațile agricole cu suprafață agricolă utilizată, cele 3724332 de exploatații care se încadrează în această categorie reprezintă o proporție covârșitoare (96.50 %) din totalul de 3859043 al exploatațiilor agricole din România. Raportat la acest indicator, regiunile cu cea mai buna reprezentare sunt: regiunea Nord-Est (775 mii exploatații/ 20.81 %) și regiunea Sud Muntenia (761 mii exploatații/20.43 %). Urmează, cu ponderi relativ apropiate: regiunea Sud-Vest Oltenia (555 mii exploatații/14.90 %) și regiunea Nord-Vest (521 mii exploatații: 13.99 %), apoi regiunile Sud-Est (444 mii exploatații/11.92 %), Centru (375 mii exploatații/10.06 %) și Vest (264 mii exploatații/7.08%), numărul cel mai scăzut de exploatații agricole cu suprafață agricolă utilizată fiind înregistrat în cazul regiunii București-Ilfov (29 mii exploatații/0.77 %).

Studiul acestor cifre relevă o repartizare echilibrată, pe regiuni, atât a suprafeței agricole utilizate, cât și a numărului de exploatații cu suprafață agricolă utilizată. Astfel, în primul caz, procentele oscilează între 17.54 % și 12.08 %, în cel de-al doilea caz, ponderile fiind cifrate între 20.81 % și 7.08 % (excepție regiunea Ilfov-București). Potrivit criteriilor mai sus menționate, regiunea Centru se circumscrie acestei evidențe statistice, cei 12.22 % din totalul suprafeței agricole utilizate în România și 10.06 % din numărul total al exploatațiilor agricole cu suprafață agricolă utilizată, plasând regiunea Centru pe locul 6 la nivelul regiunilor de dezvoltare.

Tabelul 1. Suprafața agricolă utilizată și numărul exploatațiilor agricole cu suprafață agricolă utilizată, pe macroregiuni și regiuni de dezvoltare (2010)

Indicatori	Macroregiunea 1		Macroregiunea 2		Macroregiunea 3		Macroregiunea 4	
	Nord-Vest	<b>Centru</b>	Nord-Est	Sud-Est	București-Ilfov	Sud Muntenia	Sud-Vest Oltenia	Vest
Suprafață agricolă utilizată (mii ha)	1808	<b>1627</b>	1940	2195	62	2334	1608	1732
Exploatații agricole (mii)	521	<b>375</b>	775	444	29	761	555	264

Sursa: Comunicat de presă INS nr. 149 din 2 iulie 2012. Recensământul General Agricol 2010 – date definitive –

În ceea ce privește județul Sibiu, acesta dispune ca și suprafață agricolă utilizată de 243923 ha, mai precis de 14.99 % din totalul suprafeței agricole utilizate la nivelul regiunii Centru și de doar 1.83 % din totalul suprafeței agricole utilizate în țara noastră. Legat de numărul exploatațiilor, județul Sibiu înregistrează 49211 exploatații care utilizează suprafață

agricolă, adică un procent de doar 1.32 % din totalul exploatațiilor încadrate la nivel național în această categorie. În cadrul regiunii de dezvoltare Centru, județul nostru are o reprezentare de 13.12 % din numărul total al exploatațiilor de acest gen, devansat fiind de județele: Mureș (102467 exploatații/27.32 %); Alba (75999 exploatații/20.26 %) și Harghita (68607 exploatații/18.29 %).

Potrivit criteriului mărimii fizice a exploatațiilor agricole, datele statistice indică faptul că, în județul Sibiu, predominante sunt fermele mici, cu dimensiuni de sub 5 ha. Exploatațiile din această categorie, în număr de 43766, reprezintă 88.93 % din numărul total al exploatațiilor care utilizează suprafață agricolă în județul Sibiu. Sunt urmate de fermele cu întinderi agricole situate între 5-50 ha (4849 exploatații agricole, respectiv 9.85 %), fermele de mari dimensiuni (peste 50 ha) având o reprezentare modestă: doar 596 astfel de exploatații, adică un procent de 1,21 % din totalul exploatațiilor agricole ale județului.

Dacă din punct de vedere numeric, în județul Sibiu covârșitoare sunt fermele de mici dimensiuni, din punct de vedere a suprafeței agricole utilizate asistăm la o modificare a ponderilor. Astfel, suntem în măsură a constata că cea mai mare suprafață agricolă utilizată este deținută de către fermele mari, cu dimensiuni de peste 50 ha. Acestea au în cuprinderea lor cca. 142030.89 ha din totalul suprafeței agricole utilizate la nivelul județului nostru (58.22 %), urmate fiind de fermele cu suprafețe între 5-50 ha (52354.19 ha, respectiv 21.46 %) și de fermele mici, cu suprafețe agricole utilizate aflate sub 5 ha. (însușind 49538.03 ha, adică 20.30 % din totalul suprafeței agricole utilizate în județul Sibiu).

Tabelul 2. Numărul exploatațiilor agricole, pe clase de mărime a suprafeței agricole utilizate, la nivelul județului Sibiu (calcul propriu)

Crt.	Clase de mărime a suprafeței agricole utilizate (ha)												
	sub 5 ha						între 5-50 ha				peste 50 ha		
1.	Sub 0.1	0.1-0.3	0.3-0.5	0.5-1	1-2	2-5	5-10	10-	20-30	30-50	50-100	Peste 100	
	7501	7353	3814	7584	8124	9390	3308	1000	263	278	274	322	
2.	<b>43766</b>						<b>4849</b>				<b>596</b>		
3.	<b>Total: 49211</b>												

Sursa: Recensământul General Agricol 2010

Tabelul 3. Suprafața agricolă utilizată (ha), pe clase de mărime a suprafeței agricole utilizate, la nivelul județului Sibiu (calcul propriu)

Crt.	Clase de mărime a suprafeței agricole utilizate (ha)												
	sub 5 ha						între 5-50 ha				peste 50 ha		
1.	sub 0.1	0.1-0.3	0.3-0.5	0.5-1	1-2	2-5	5-10	10-20	20-30	30-50	50-100	peste 100	
	332.79	1316.0	1462.7	5235.9	11476.	29714.	21952.	13305.	633.0	10762.	19063.7	122967.1	
2.	<b>49538.03</b>						<b>52354.19</b>				<b>142030.89</b>		

3.	<b>Total: 243923.11</b>
----	-------------------------

Sursa: Recensământul General Agricol 2010

De altfel, județul Sibiu nu face notă discordantă cu restul regiunii de dezvoltare Centru. În acest sens, sesizăm la nivel de regiune preponderența fermelor de mici dimensiuni, cele 328283 de exploatații agricole având cuprinderea de până la 5 ha reprezentând 87.54 % din totalul exploatațiilor cu suprafață agricolă utilizată din cadrul regiunii. La polul opus, regăsim fermele mari, de peste 50 ha, acestea fiind cifrate la doar 2954 exploatații, adică deținând modestul procent de 0.78 % din total (fermele cu dimensiuni situate între 5-50 ha, în număr de 43742, au o reprezentare la nivel de regiune Centru de 11.66 %).

Dacă raportat la numărul lor, întâietatea, la nivel de regiune, aparține fermelor mici, raportat la suprafața agricolă utilizată, constatăm, la fel ca în cazul situației existente în județ, că fermele mari sunt cele care înglobează cea mai mare parte a suprafețelor agricole utilizate din regiunea Centru (769667.01 ha/47.29 %), urmate fiind de fermele mijlocii (436768.68 ha/26.84 %) și de fermele mici (420854.13 ha/ 25.86 %).

Un alt aspect important vizează dimensiunea medie a unei exploatații agricole. De altfel, este binecunoscut faptul că suprafața restrânsă a fermelor românești este o realitate curentă și totodată un factor cu puternică influență negativă asupra dezvoltării economiei rurale. În medie, în România, suprafața utilizată care revine unei exploatații agricole este de 3.57 ha. Regiunea Centru se plasează deasupra acestei limite, cu o medie de 4.33 ha/exploatație, județul Sibiu, de asemenea, beneficiind de o medie a suprafeței/exploatație peste media națională, mai precis de 4.95 ha.

### **3. Situația sectorului producției vegetale/sectorului zootehnic la nivelul județului Sibiu.**

Potrivit modului de folosință, cea mai mare parte a suprafeței agricole utilizate în România (cifrată la 13306 mii ha) este reprezentată de terenurile arabile (8306 mii ha/ 62.42 %), urmate de pășuni și fânețe (4506 mii ha/33.86 %), culturi permanente (312 mii ha/2.34 %) și grădini familiale (182 mii ha/1.36 %). Din totalul terenului arabil, cele mai mari suprafețe sunt cultivate cu cereale (grâu, secară, orz, ovăz, porumb, sorg, orez): 59.71 %, restul suprafeței arabile fiind ocupat de culturile de plante industriale (în, cânepă, tutun, floarea-soarelui, rapiță, soia): 17.62 %, plante rădăcinoase (cartofi, sfeclă): 1.75 %, legume: 0.71 %, respectiv plante leguminoase: 0.36 %.

Atât la nivelul regiunii de dezvoltare Centru, cât și raportat la județul Sibiu, surprindem totuși sensibile modificări în tabloul principalelor plante cultivate. Astfel, dacă cea mai mare parte a întinderilor arabile revine, la fel ca la nivel național cerealelor, locul secund ca pondere este ocupat în aceste cazuri de rădăcinoase (în detrimentul plantelor industriale).

Tabelul 4. Principalele culturi practicate pe terenul arabil, la nivel național/regiunea Centru/județul Sibiu (ha) (calculare proprie)

	<b>Total</b>	<b>Regiunea Centru</b>	<b>Județul Sibiu</b>
<b>Cereale pentru boabe</b>	4959601.79	270659.01	32849.02
<b>Plante leguminoase</b>	30721.04	571.31	85.5
<b>Plante industriale</b>	1464333.52	10333.74	1081.21
<b>Rădăcinoase</b>	145873.92	49139.18	3602.16
<b>Legume, pepeni, căpșuni</b>	59050.62	2797.65	308.91

Sursa: Recensământul General Agricol 2010

De-a lungul timpului, creșterea animalelor s-a impus ca una dintre activitățile cu tradiție desfășurate de populația rurală din România, în ciuda scăderii constante a efectivelor de animale înregistrate, țara noastră prezentând încă, sub acest aspect, un potențial considerabil. Raportându-ne la principalele specii de animale crescute la nivel național, sesizăm că, în România predomină ca și categorii: bovinele, ovinele, caprinele, porcinele, etc.

Conform statisticilor consultate, județul Sibiu deținea în 2010 cca. 11.46 % din totalul efectivelor de bovine prezente în regiunea Centru (1.83 % din totalul efectivelor la nivel național), o situație mai favorabilă fiind semnalată în cazul caprinelor: (16.74 % din totalul efectivelor de caprine din regiunea de dezvoltare Centru, respectiv 1.47 % la nivel național) și porcinele: (19.25 % din totalul efectivelor de acest gen din regiune, respectiv 1.87 % din totalul național).

De departe, de cea mai largă reprezentare în județul Sibiu se bucură creșterea ovinelor, județul nostru având o pondere de 28.46 % din totalul efectivelor de ovine din cadrul regiunii Centru (6.17 % la nivel național). Explicația acestui fapt se regăsește în importanța semnificativă pe care oieritul/păstoritul a deținut-o încă din timpuri străvechi în județul Sibiu, cu precădere satele din Mărginimea Sibiului, zonă emblemată a județului nostru, consacându-se ca și centre puternice ale economiei pastorale.

Tabelul 5. Efectivele de animale, pe specii, la nivel național/regiunea Centru/județul Sibiu (capete)

	<b>Total</b>	<b>Regiunea Centru</b>	<b>Județul Sibiu</b>
<b>Bovine</b>	2001000	319872	36658
<b>Ovine</b>	8417000	1824824	519459
<b>Caprine</b>	1241000	109483	18331
<b>Porcine</b>	5428000	528284	101742
<b>Păsări</b>	80845000	8158908	905190
<b>Cabaline</b>	611000	69168	9961
<b>Familii de albine</b>	1275000	192793	29482

Sursa: Recensământul General Agricol 2010/ Anuarul Statistic al României 2012

#### **4. Perspective ale agriculturii ecologice/ dezvoltării rurale durabile în județul Sibiu.**

În contextul unei creșteri constante a cererii pentru produsele certificate ecologic și a lărgirii pieței pentru acest tip de bunuri, România a înregistrat, în ultimul timp, un ritm mai susținut al dezvoltării în planul agriculturii ecologice. Cu toate acestea, potențialul autohton este departe de a fi eficient valorificat, situație valabilă atât la nivel național, cât și pe regiuni de dezvoltare. Referindu-ne strict la cazul regiunii Centru, suntem în măsură a constata că, din totalul de 374979 ferme cu suprafață agricolă utilizată înregistrate, doar 71 dintre acestea (0,01 %) sunt deținătoare de suprafață agricolă certificată ecologic, alte 37 (0,009 %) dispunând de suprafețe agricole aflate în conversie. Din acest punct de vedere, județul Sibiu este situat pe primul loc la nivelul regiunii Centru, cu cele 30 de exploatații cu suprafață agricolă utilizată certificată ecologic (42,25 % din numărul total al exploatațiilor de acest gen din regiunea Centru), respectiv 14 exploatații cu suprafață agricolă utilizată aflată în conversie (37,83 % din totalul exploatațiilor din această categorie, din regiunea Centru).

Situația devine cu mult mai problematică, prin raportarea la cifrele oferite de către Eurostat. Conform acestei surse, în anul 2010, România prezenta un număr de 2986 exploatații agricole certificate ecologic sau aflate în conversie, discrepanța față de UE-27 fiind enormă (țara noastră: numai 1,54 % din totalul de 193709 de astfel de exploatații existente la nivelul UE-27).

Ca și suprafață agricolă consacrată agriculturii ecologice sau aflată în conversie, datele Eurostat relevă per ansamblul României un total de 182706 ha având această destinație. Din nou, decalajul față de UE-27 este semnificativ, țara noastră deținând doar 1,98 % din cele 9181507 ha destinate acestui scop în UE-27. Regiunea Centru, prin cele 6363,44 ha certificate ecologic sau aflate în conversie are o reprezentare extrem de restrânsă în plan național (3,48 %), județului Sibiu, cu cele 3933,28 ha, revenindu-i o pondere de 61,81 % la nivel de regiune de dezvoltare Centru, respectiv de 2,15 % la nivel național. (calculare proprii, în baza Recensământului General Agricol 2010 și a raportului Agriculture in the European Union. Statistical and economic information, 2012).

Legat de fermele agricole cu animale crescute ecologic, în regiunea Centru sunt consemnate 240 de asemenea exploatații, dintre acestea 54 (deci 22,5 %) regăsindu-se în județul Sibiu. Cea mai mare parte a acestor ferme: 26, adică 48,14 % din totalul categoriei/județ este specializată în creșterea ovinelor și caprinelor, fapt perfect explicabil dacă se are în vedere aportul considerabil al Mărginimii Sibiului în economia rurală a județului Sibiu.

#### **5. Concluzii.**

Potrivit criteriului SAU, județul Sibiu ocupă cca. 15 % din totalul suprafeței agricole utilizate la nivelul regiunii Centru, reprezentarea sa în plan național fiind, sub acest aspect, una redusă: doar 1,83 % din total. Legat de numărul exploatațiilor, în județul nostru este consemnată existența a 49211 de exploatații agricole (13,12 % din totalul exploatațiilor cu SAU din regiunea Centru/1,32 % din numărul total pe țară).

Extrem de interesante sunt și datele privitoare la mărimea fizică a exploatațiilor agricole, în cadrul județului nostru, covârșitoare fiind ponderea fermelor mici, cu dimensiuni

≤ 5 ha (88.93 % din totalul exploatațiilor agricole înregistrate). La polul opus, regăsim fermele mari, de peste 50 ha, acestea reprezentând doar 1.21 % din ansamblul exploatațiilor agricole din județ.

Din acest punct de vedere, județul Sibiu se înscrie perfect în tendința înregistrată la nivel național, pulverizarea excesivă a suprafeței agricole, dimensiunea limitată a fermelor și preponderența exploatațiilor de mici dimensiuni constituind doar câțiva din factorii practicării unei agriculturi neperformante.

Cât privește caracterul producției vegetale, atât la nivelul regiunii de dezvoltare Centru, cât și în județul Sibiu, cea mai mare parte a terenurilor arabile sunt cultivate cu cereale, locul secund fiind deținut de rădăcinoase, respectiv plante industriale. Legat de producția sectorului zootehnic, indiscutabil, județul Sibiu rămâne perceput ca unul dintre centrele de tradiție ale economiei pastorale, creșterea ovinelor bucurându-se încă de o largă reprezentare.

Datele statistice analizate atestă faptul că județul Sibiu dispune de reale resurse agricole, potențialul existent fiind însă insuficient valorificat. În acest sens, este necesară introducerea unor măsuri care să revitalizeze economia rurală, printre posibilele pârghii de redresare, situându-se: elaborarea unor modele de dezvoltare care să ia în calcul specificitățile județului/zonei; sporirea gradului de finanțare; susținerea spiritului antreprenorial (care a caracterizat dintotdeauna, în special zona Mărginimii Sibiului), un mai mare accent pus pe dezvoltarea agriculturii ecologice/dezvoltarea rurală durabilă.

## **6. Acknowledgment.**

This work was supported by the strategic grant POSDRU/159/1.5/S/133255, Project ID 133255 (2014), co-financed by the European Social Fund within the Sectorial Operational Program Human Resources Development 2007-2013.

## **7. Bibliografie.**

Gavrilescu, Dinu (coord.), Agricultura și spațiul rural românesc din perspectiva dezvoltării durabile, Academia Română, București, 2006.

Luca, Lucian, Cionga, Cristina, Giurcă, Daniela, Consolidarea exploatațiilor agricole, Editura Economică, București, 2012.

Toma, C., Turtoi, C., Creșterea competitivității fermei familiale – un deziderat al dezvoltării spațiului rural, în Dezvoltarea complexă a spațiului rural, Editura ASE, București, 2006.

Agricultural statistics. Main results 2007-08, Eurostat 2009.

Agriculture in the European Union. Statistical and economic information: report 2012.

Analiza socio-economică în perspectiva dezvoltării rurale 2014-2020, Autoritatea de Management pentru PNDR, 2013.

Anuarul Statistic al României, 2012.

Cadrul Național Strategic pentru Dezvoltarea Durabilă a Spațiului Rural Românesc 2014-2020-2030, CNS, 2013.

Plan de dezvoltare GAL Mărginimea Sibiului.

Recensământul General Agricol 2010.

Rural Development in the UE. Statistical and Economic Information Report 2012.