

складывается ситуация на работе зависит не только уровень дохода, но и психологическое состояние человека, развитие его личности.

### *Литература:*

1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом Учебник. – М.: ИНФРА – М, 2005 – 304 с.
2. Если посчитать, сколько компании теряют от отсутствия системы адаптации... То это будет больше, чем Чернобыль... // Управление персоналом. 2013. № 19 [http://](http://www.top-personal.ru/issue.html?3482) – [Электронный ресурс]. URL: [www.top-personal.ru/issue.html?3482](http://www.top-personal.ru/issue.html?3482) (дата обращения 20.04.2018)
3. Емекеев А.А. Адаптация молодого специалиста на предприятии: проблемы и решения // Регионоведение, № 4. – 2004, С. 171– 180.
4. Котлова А.С., Попова О.А. Адаптация персонала на предприятии в современных условиях // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 6 – [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/06/5092> (дата обращения: 31.07.2014).

**Шелкоплясова Ю.В., Мясоедов Р.А.**

*Белгородский государственный технологический*

*Университет им. В. Г. Шухова, г. Белгород*

### **АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

**Введение.** В настоящее время особое значение для работодателей приобретает проблема подбора кадров и последующее включение новых работников в коллектив. Ведь структура и состав персонала значительно влияет на эффективность функционирования организации в целом. Именно поэтому любое предприятие при выборе кадров должно уделять значительное внимание. Помимо этого, любой руководитель стремится иметь сплоченный коллектив, поэтому еще одной важной задачей для него является трудовая адаптация новых сотрудников. В этом заключается 50% успеха любого предприятия. Часто бывает так, что сотрудники покидают новые рабочие места на первых месяцах работы, а происходит это по разным причинам. Таким образом, проблема приспособления на новом месте работы становится актуальной, потому что от этого зависит будущее предприятия [1].

**Основная часть.** В новом коллективе, на новом месте работы, новый сотрудник неизбежно сталкивается с различными трудностями адаптации, которые могут быть вызваны как самой личностью, так и

политикой предприятия в отношении новых работников. Причин возникновения этих проблем может быть более, чем достаточно.

Наиболее важные причины ухода новых специалистов [4]:

1. Отсутствие обратной связи от руководителя. Не обязательно дружить со своими подчиненными, но в коллективе должны быть выстроены здоровые отношения, в рамках которых начальство подмечает достижения сотрудников и всевозможными способами поощряет, тогда у работников возникает стимул.

2. Дисбаланс между работой и личной жизнью. Одним из самых эффективных способов удержания сотрудников является поддержание здорового баланса между работой и личной жизнью. Оно позволяет снизить нагрузку на нервную систему и перезаряжать внутренние «батарейки» вовремя.

3. Дискриминация. В этой сфере прогресс очевиден, но до сих пор имеет место быть в некоторых компаниях, где притесняют из-за пола, цвета кожи или религиозных предпочтений. А ведь нужны специалисты на рабочих местах, где их оценивают только лишь профессиональные качества.

4. Чрезмерная или недостаточная нагрузка. С одной стороны, бывают сотрудники, которые делают больше, чем нужно и сталкиваются с проблемой угнетения. Для того, чтобы такого не произошло нужно поощрять периодические паузы. С другой стороны, есть сотрудники, которые способны выполнить работу так быстро, что потом им нечем заняться. В таком случае, необходимо создать специальную среду, чтобы занять чем-нибудь, например, обучением.

5. Отсутствие уважения. Для успеха компании, безусловно, важна прибыль, продуктивность, отличный сервис и так далее, но помимо этого существуют и другие важные моменты. Сотрудники хотят, чтобы их уважали, платили достойную заработную плату, признавали сделанные вклады.

Все эти проблемы должны решаться самим работником и руководством организации. К успешной адаптации могут привести только совместные усилия с обеих сторон [6]. Для успешной организации труда необходимо проанализировать существующие трудности в адаптации работников и найти оптимальные способы их преодоления. В худшем случае у предприятия будет высокая текучесть кадров, что может привести к безработице, одной из причин которой это не совершенная система организации и не достаточное внимание со стороны руководства.

Получается следующая ситуация, что трудоспособное население, которое хочет и может работать, не задерживается на одном рабочем месте, потому что не в состоянии «выжить» в условиях предприятия.

Ушедший «по собственному желанию» сотрудник из организации теряет немало: силы, потраченные на вхождение в организацию и освоение новых профессиональных обязанностей, на некоторый период – теряет душевное равновесие, а также несет финансовые потери, связанные с дополнительным периодом поиска работы. Но, несмотря на это, он приобретает опыт, очередную ступень «школы жизни», даже если он был малоудачным.

Потери для организации неизмеримо больше – двойные, тройные затраты (как временные, так и финансовые) на подбор нового сотрудника. Последствием может стать утечка коммерческой информации, которую строго хранят внутри компании. А также необходимо учесть, что организация может потерять того самого профессионала, которого искала и нуждалась. Сменив подряд несколько новых сотрудников на одной и той же позиции, может серьезно снизиться эффективность деятельности всего предприятия. Стоит отметить, что есть последствия, несущие за собой авторитетный характер: если ситуация с уходящими новыми сотрудниками, повторяется многократно, организация теряет часть своей репутации на кадровом рынке. В итоге, в дальнейшем у компании могут быть сложности с привлечением перспективных претендентов, которые стремительно улавливают негативную информацию и уже не торопятся идти в скомпрометировавшую себя компанию [3].

Для стабильной и эффективной работы новых сотрудников надо качественно адаптировать и грамотно мотивировать. Первый период адаптации для работника самый тяжелый, поэтому ему нужна помощь. Чтобы сделать этот период наиболее эффективным как для организации, так и для сотрудника, необходимы адаптационные схемы, разработанные специально для данной организации, с учетом всех её целей, задач и специфики. Они должны быть продуманы [2]:

- возможность получения качественной обратной связи от «адаптируемой стороны»;
- отслеживание процесса адаптации у конкретных сотрудников;
- возможность принимать своевременные управленческие решения.

Это актуально в особенности для организаций с суровыми особенностями производственной культуры и организации труда, поскольку «прижиться» новому работнику в такой организации особенно тяжело. Существует два стереотипа: первый – специально делать ничего не надо, потому что «нормальный» работник и сам подключится к работе, а второй – специалист, который занимался подбором выбранного работника, как-нибудь проконтролирует сам его трудовую адаптацию, а если не получится, то легче найти нового. Если же в организации имеется сотрудник по персоналу, который выполняет обязанности нескольких

лиц, ведет подбор и кадровое делопроизводство и другое, тогда явно, что трудовая адаптация нового работника для него не важна.

На данный момент существует огромное число методов для решения проблем трудовой адаптации, но самыми популярными являются [5]:

- инструктаж (первичное ознакомление сотрудника с его должностными обязанностями и правилами техники безопасности);
- наставничество (обучение нового сотрудника более опытным на рабочем месте, для вовлечения его в существующую рабочую атмосферу);
- ротация (кратковременное выполнение обязанностей в различных отделах организации, чтобы изучить работу в целом);
- позволение свободного обустройства своего рабочего места (решение проблемы в психофизиологической среде);
- оказание помощи со стороны представителей службы персонала (ознакомление с коллективом, нормами и традициями, существующих в организации);
- предоставление доступа к документации организации, которая может понадобиться сотруднику в процессе работы (решение организационной адаптации).

**Вывод.** Таким образом, создание системы трудовой адаптации крайне необходима на любом предприятии, так как это поможет сохранить возможные потери (финансовые, временные и другие). Благодаря этому решению задачи поможет новым сотрудникам в прохождении временной трудовой адаптации в организации, позволит функционировать на достойном уровне, заинтересовывать новые интересные кадры, осуществлять успешную внутреннюю политику и способствовать сплочению коллектива. За последнее время этому вопросу уделяется довольно большое количество внимания. Каждому солидному предприятию важно создание действенной системы трудовой адаптации. В результате чего возникает больше вариантов этой системы, что позволяет улучшать методы осуществления адаптации и находить новые возможные решения поставленных перед предприятиями задач.

### *Литература:*

1. Анисенков Д.А. Современные теории адаптации к профессиональной деятельности / Д.А. Анисенков // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. – 2012. № 1. С. 205-208.

2. Безрядина Е.И. Факторы и методы адаптации новых сотрудников // Современные проблемы экономического развития. Всероссийская научная студенческая конференция. 2019. С. 56-60.

3. Власов М.Ю. Роль внедрения системы интеграции и адаптации новых сотрудников в системе управления персоналом современной компании // Экономика и государство: проблемы управления и развития. 2018. С. 40-46.

4. Кутлушина Г.Н. Проблемы введения в должность и адаптация новых сотрудников // Наука среди нас. 2019. №6. С. 43-48.

5. Саранча Я.С. Роль и значение адаптации новых сотрудников // Университетская наука-региону: мат. VII ежегод. науч.-прак. конф. 2019. С. 430-432.

6. Ткаченко Ю.А. Организация системы внутреннего контроля // Белгородский экономический вестник. 2015. №1. С. 124-131.

**Шестаков В.А.**

*Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород*

## **СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА В РОССИИ И МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ ГЛАЗАМИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

Ситуация, складывающаяся на российском молодежном рынке труда в последние годы, является достаточно напряженной и характеризуется тенденциями к ухудшению. Растут масштабы регистрируемой и скрытой безработицы среди молодежи, увеличивается ее продолжительность. Между тем, возможности молодых людей и без того ограничены в силу их более низкой конкурентоспособности по сравнению с другими категориями населения. Особый интерес представляет анализ положения молодежи на российском рынке труда. Его необходимость обуславливается двумя важнейшими обстоятельствами: во-первых, молодые люди составляют около 35% трудоспособного населения России, во-вторых, они – будущее страны.

Молодежь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные процессы в обществе. Вместе с тем она во всем мире является одной из наиболее уязвимых групп на рынке труда. Молодежная безработица остается одной из острейших проблем в сфере труда. Сегодня, как никогда, актуально оценить ее масштабы и спрогнозировать ее динамику, найти пути оказания эффективной помощи молодым людям, испытывающим затруднения с трудоустройством.

Цель данной работы состоит в теоретическом изучении проблемы и анализе ситуации молодежного рынка труда в России.

Современная ситуация в России характеризуется существованием значительных диспропорций в структуре занятости, ставок заработной платы на рынке труда и деформацией мотивационного механизма