

потери.

Большое значение в социальном развитии организации система стимулирования труда, в которой значительное место занимает оплата труда. Для совершенствования оплаты труда следует сократить затраты времени на изготовление изделий за счет внедрения технически обоснованных поэлементных норм времени и пересмотра норм времени. Обеспечить пересмотр действующих норм обслуживания (выполняемых работ) за счет расширения зон обслуживания и увеличения объема выполняемых работ.

Анализ деятельности коллектива показывает, что имеется возможность оптимизации численности руководителей и специалистов за счет совершенствования организационной структуры организации, провести совершенствование состава заработной платы работников. Имеется необходимость в переработке действующего Положения об оплате труда, о премировании, об установлении надбавок за профмастерство, высокие показатели.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что социальное развитие означает не только изменения к лучшему в организации, повышение эффективности организации, но и ведет к повышению квалификации работников, самоактуализации человека в профессиональной деятельности.

УДК 658.3

## **СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ**

*Коробова Е.Н., к.э.н., доц., Антонов В.Н., студ.*

*Витебский государственный технологический университет,  
г. Витебск, Республика Беларусь*

Адаптация – это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональной, социальных, организационно-экономических условиях труда.

Методы профессиональной адаптации персонала делятся на непроизводственные и экономические. Экономические методы, заключающиеся в материальном стимулировании работника, вне зависимости от их разновидности используются всеми предприятиями.

Помимо экономических, используются непроизводственные методы профессиональной адаптации. В данном случае каждый работодатель выбирает собственную модель проведения адаптационных мероприятий. В современной практике наиболее распространены следующие непроизводственные методы:

- метод неформализованного сопровождения (повышается эффективность адаптации только при целенаправленных действиях);
- метод проведения мероприятий (применяется для облегчения отношений в общении с коллегами);
- метод «корпоративный PR» (предусматривается разработка справочника, в котором перечисляются основные правила отношений в коллективе);
- командный тренинг (в результате проведения развиваются отношения между коллегами);
- инструктаж в подразделениях (позволяет повысить информированность о служебных обязанностях);
- «папка нового сотрудника» (входит комплект документов отдельного подразделения, который содержит ответы на вопросы, возникающие у новичка);
- наставничество (передача живого опыта «из рук в руки»);
- secondment (обмен сотрудниками, когда новый работник для приобретения необходимых навыков переходит в другой отдел или даже организацию);
- buddying (заключается во взаимоподдержке, взаимопомощи между

сотрудниками в достижении их целей);

- E-learning (производится при помощи компьютерных технологий, которые подстраиваются под уровень и текущие возможности сотрудника, и основывается на развитии практических навыков работников).

Таким образом, руководство организацией должно гибко использовать в практике управления персоналом традиционные и современные инструменты адаптации.

Список использованных источников

1. Карпова, М. В. Социологическое исследование методов адаптации персонала предприятия в условиях инновационного развития бизнеса / М. В. Карпова // Наука и современность. – 2014. – №29. – 163 с.

УДК658.310.9

## **ПРОБЛЕМЫ В ОБЛАСТИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Коробова Е.Н., к.э.н., доц., Радкевич А.Ю., студ.*

*Витебский государственный технологический университет,  
г. Витебск, Республика Беларусь*

В настоящее время при обучении персонала организации сталкиваются с множеством проблем. Они делают обучение неэффективным, а часто – бесполезным. Правильный выбор метода обучения персонала не защищает организацию от других рисков. Преимущественно выделяют следующие трудности, возникающие в организации при обучении персонала:

1. Отсутствие у руководства представления о том, кого и чему необходимо обучать. Для того чтобы обучение персонала было эффективным, оно должно базироваться на потребностях организации и потребностях самих сотрудников. Человек, осознавший потребность в новых знаниях, способен демонстрировать исключительное рвение в овладении и реализации вновь познанного.
2. Непонимание персонала организации идеи обучения и эффекта ожидаемого от его реализации. Руководство должно убедить сотрудников в необходимости их обучения, разъяснить его цели и возможности применения новых знаний и навыков.
3. Отсутствие мотивации к обучению у персонала организации. Обучение должно представлять особую ценность для сотрудника. Это должна быть награда, а не повинность. Без содействия руководства у работника не будет достаточного стимула к появлению внутренней потребности в обучении. Таким образом, руководство должно активно формировать стимулы и мотивацию к обучению.
4. Ожидание руководства организации моментального результата от обучения сотрудников. Однако, на формирование навыка порой требуется несколько месяцев, и, что очень важно, нужны рабочие условия, чтобы навык выработался.
5. Отсутствие возможности применения навыков на практике. Обучение должно быть прикладным – максимально приближенным к реальной практике обучаемого.

Так, прежде чем организовывать процесс обучения персонала, нужно выявить потребность в нем и согласовать цели обучения с целями организации. Отсутствие необходимости обучения и его неправильная организация может привести к пустой трате времени и организационного бюджета.

Список использованных источников

1. Аксенова, Е. А. Управление персоналом / Е. А. Аксенова. – изд. 2-е , перераб. и доп. – Москва : Юнити –Дана, 2012. – 194 с.