

циализированными фирмами, возможности передачи ответственности за выполнение конкретных функций.

Говоря о недостатках аутсорсинга, нельзя не отметить, что передача некоторых функций в аутсорсинг нецелесообразна для крупных организаций, поскольку она может привести к потере конфиденциальности информации, снижению оперативности в предоставлении необходимых сведений для управления организацией. Помимо того, не каждая компания доверит внутреннюю информацию посторонней организации, так как передача на аутсорсинг каких-либо функций может привести к утрате некоторых видов деятельности, которые бы в совокупности с основным видом обеспечивали организации успех на потребительском рынке. Кроме того, передача в аутсорсинг значительного числа функций увеличивает затраты организации. Необходимо отметить, что чрезмерное увлечение аутсорсингом может привести организацию-заказчика в полную зависимость от внешних исполнителей.

Мировая практика показывает, что технология предоставления персонала при ее эффективном использовании может стать весьма полезным кадровым решением к взаимной выгоде компании и персонала. Таким образом, пользоваться аутсорсингом или иметь постоянный персонал — это вопрос кадровой стратегии компании. Одни компании этим пользуются уже давно, другие думают попробовать, а кто-то никогда не будет пользоваться, полагая, что надежнее использовать постоянный персонал. При этом важно, чтобы эти услуги присутствовали на рынке, предоставляя возможность каждому для себя определить необходимость в них.

**М.В. Цюхай**

*Гродненский государственный университет им. Я. Купалы*

## **УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ПРОЕКТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

В экономической социологии проблемам адаптации человека в сфере труда уделяется особое внимание. Адаптацию все меньше можно отнести к приспособлению в полном смысле этого слова. В данном процессе становится определяющей характеристика взаимодействия и формирования двусторонних связей работника и производства.

Профессиональные интересы автора статьи лежат в сфере исследования проблемы трудовой адаптации работников проектных организаций архитектурно-строительной отрасли Республики Беларусь. Данная проблема является актуальной, так как развитие архитектуры и строительства — одна из основных задач нашего государства на современном этапе развития в условиях расширения масштабов строительства. Однако увеличение объемов строительства, к сожалению, не ведет к автоматическому приливу новых кадровых сил в этот сектор экономики. В результате на рынке труда складывается ситуация нехватки персонала.

Но от подготовки, знаний, эффективности труда инженерно-технических работников в этой сфере будут в будущем зависеть их судьбы и успехи экономического и технического развития страны. Пополнение кадров, их закрепление на производстве должно быть постоянным. В связи с этим необходимо разрабатывать и внедрять системы управления адаптацией сотрудников на предприятиях этой отрасли.

В качестве данных, иллюстрирующих проблему управления процессом трудовой адаптации, приведем материалы прикладного социологического исследования, проведенного автором среди молодых сотрудников проектного института «Гродногражданпроект». Всего было проинтервьюировано 34 молодых сотрудника (в возрасте до 30 лет).

Отметим наиболее важные из них:

• процесс трудовой адаптации молодых сотрудников института «Гродногражданпроект» в целом проходит успешно:

- в проектном институте созданы оптимальные условия для реализации способностей и карьерного роста молодых кадров данного предприятия. Сотрудники примерно одинаково оценивают возможности служебного продвижения молодых работников в целом в институте и свои собственные (примерно по 50 % опрошенных оценивают такие возможности как средние). При этом многие молодые ИТР внутренне готовы к расширению круга своих полномочий (85,3 % готовы), а вот к руководству коллективом готовы далеко не все (61,8 % не готовы). Хотя молодежь в целом довольно высоко оценивает свои знания и навыки как специалиста (94,1 % — считают их высокими либо дают среднюю оценку своих профессиональных знаний и только 5,9 % — дают низкую оценку). Многие ориентированы на продолжение учебы и повышение квалификации в будущем (такое желание высказали 64,7 % опрошенных);
- молодым работникам (91,2 % числа респондентов) оказывает поддержку коллектив сотрудников, что проявляется в благоприятном социально-психологическом климате в организации, наличии у молодых специалистов наставников из числа старших коллег;
- большинство опрошенных молодых сотрудников (58,8 %) нацелены на долгосрочные перспективы своей работы на предприятии и не собираются покидать институт в ближайшее время (что является весьма позитивным фактом), хотя для большинства из них (70,6 %) данный коллектив является первым местом работы, и на работу они были приняты преимущественно по направлениям учебных заведений (52,9 % респондентов);

• необходимо делать ставку на решение реальных проблем молодых сотрудников, которые прежде всего связаны с решением вопросов материального плана (строительство жилья для молодых работников и повышение заработной платы). Другим эффективным направлением работы является способствование повышению квалификации молодежи.

Таким образом, проведенное социологическое исследование показало, что наиболее эффективными путями оптимизации процесса трудовой адаптации является управленческое воздействие на следующие параметры организации труда в институте:

- формальные составляющие организации труда (достойный уровень заработной платы; наличие социального пакета; хорошие условия труда; оптимальное материально-техническое снабжение рабочих мест);
- неформальные аспекты трудовой деятельности (хороший социально-психологический климат на предприятии; наличие условий для совместного отдыха с коллегами);
- мотивация профессионального роста и личностного развития (возможность самореализации; удовлетворение от собственной работы; творческий характер труда; возможность карьерного роста; дальнейшее образование и переквалификация).

Управление процессом трудовой адаптации персонала таким образом должно охватывать всю совокупность сфер трудовой адаптации: профессиональную, организационную, материально-бытовую, социально-психологическую и адаптацию в сфере досуга.

Проблема трудовой адаптации по своей сути комплексная, требующая целого ряда мер по привлечению и удержанию квалифицированных молодых работников на предприятии. Однако в целом учет руководством института «Гродногражданпроект» пожеланий и требований самих молодых сотрудников по оптимизации трудового процесса поможет выстроить долгосрочную стратегию управления кадрами.

**О.Г. Черненко**

*Белорусский государственный экономический университет (Минск)*

## **МЕХАНИЗМ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ АССОРТИМЕНТНОЙ ПОЛИТИКИ ШВЕЙНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

Успех предприятия в кризисной ситуации определяется его способностью:

- адаптироваться к изменениям рыночной ситуации, потребительских предпочтений, эффективно используя ресурсный потенциал;
- использовать потенциал традиционных технологий, который выражается в создании оптимального ассортимента, способного, с одной стороны, удовлетворять требования рынка, а с другой — обеспечивать стабильное развитие предприятия.

Под ассортиментной политикой будем понимать систему целенаправленных мер по обеспечению процесса принятия решений и механизма взаимодействия структурных направлений по формированию товарной номенклатуры, соответствующей требованиям рынка и обеспечивающей устойчивое развитие предприятия.