

## **ПРИОРИТЕТЫ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ПРОЦЕССЕ ИХ АДАПТАЦИИ К ОРГАНИЗАЦИИ**

Для того чтобы освоиться в новой организации, необходимо решить ряд проблем. Одна из них — адаптация к новому окружению, требующая взаимодействия обеих сторон. Целью работы является исследование приоритетов молодых специалистов в процессе их адаптации к организации для разработки рекомендаций по эффективной работе с новыми сотрудниками.

Для выявления приоритетов молодых специалистов в процессе их адаптации к организации было проведено анкетирование. Всем респондентам предоставлялась анкета, состоящая из 25 вопросов. Было опрошено 58 респондентов, возрастной диапазон которых от 19 до 22 лет. Из них 30 % составили мужчины, 70 % — женщины.

Результаты исследования представлены в таблице.

Результаты исследования приоритетов молодых специалистов  
в процессе их адаптации к организации

Результаты исследования	Выводы
62,1 % специалистам легче влиться в коллектив, чем сформировать профессионально необходимые качества личности. Для 37,9 % легче освоить новые навыки, чем влиться в среду	Для большей части молодых специалистов первостепенное значение имеет социально-психологическая адаптация
В сложной производственной ситуации 86,2 % респондентов готовы обратиться за помощью к коллеге, 13,8 % решают проблему собственными силами	Большая часть респондентов нацелена на результат и не боится критики, поскольку решает проблему, советуясь с более квалифицированными сотрудниками
62,1 % респондентов нацелены на долгосрочный результат и готовы для этого выполнять работу с высокой степенью сложности. Остальные 37,9 % респондентов желают получать мгновенный, не требующий особых усилий результат	Большая часть респондентов готова пожертвовать личными интересами ради интересов организации. Остальные сотрудники могут достигнуть высоких показателей выполнения работы при правильной мотивации
75,9 % респондентов хотят оказывать влияние на других сотрудников в процессе принятия ими решений, для оставшихся 24,1 % не имеет значения	Приоритетом большей части респондентов является достижение успеха, выражающегося в расширении властных полномочий в определенной сфере деятельности

Также было выявлено, что молодые специалисты нацелены на умеренно специализированную карьеру, их привлекает работа в организации с неясным и неформальным механизмом контроля. Для опрошенных предпочтительна индивидуальная ответственность. При этом молодым сотрудникам важно, чтобы организация проявляла интерес к их увлечениям, вере, желаниям и опасениям. Можно сделать вывод, что молодые специалисты склонны к работе в фирме типа Z по Оучи.

Минимум правил и процедур и субъективная система вознаграждения — то, к чему стремятся молодые специалисты в любой работе. Они амбициозны и тщеславны, готовы взяться за работу даже при отсутствии необходимых знаний, предпочитают работать в организации, где преобладают неформальные отношения. Это означает, что к организации органического типа им будет проще адаптироваться, нежели к организации механистического типа.

Результаты нашего исследования помогут руководителям ускорить процесс адаптации молодых специалистов к организации, а также построить эффективную работу с недавно принятыми в организацию сотрудниками [1–4].

#### Источники

1. *Тележников, В. И.* Менеджмент : учебник / В. И. Тележников. — Минск : БГЭУ, 2016. — 508 с.

2. *Иванова, С. А.* Искусство подбора персонала [Электронный ресурс] / С. А. Иванова // Электронное издание ООО «Альпина Паблишер», 2018. — 159 с.

3. *Ким, И. Ю.* Анализ использования современных методов вовлечения персонала в деятельность организации / И. Ю. Ким // Лидерство и менеджмент. — 2017. — № 3. — С. 8.

4. *Кафидов, В. В.* Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие. Стандарт третьего поколения / В. В. Кафидов. — СПб. : Питер, 2014. — 208 с.

<http://edoc.bseu.by/>

**А.Ю. Бондарева, Е.А. Шульга**

*Научный руководитель — магистр экономических наук О.Г. Довыдова  
БГЭУ (Минск)*

## РОЛЬ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОБЕСПЕЧЕНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОАО «БЕЛАЗ»

Как показывает мировой опыт, устойчивое развитие предприятия во многом определяется его возможностью к внедрению инноваций [1]. Именно поэтому вопрос об инновационном развитии бело-