

технической и инновационной деятельности, предотвращение неоправданных потерь высококвалифицированных кадров. Именно благодаря этому в последние годы в Беларусь стали возвращаться ученые, покинувшие ее несколько лет назад.

Для достижения эффективной занятости в стране требуется определенное время и дополнительные финансовые средства. В настоящее время предприятия выплачивают часть своих доходов для формирования фонда занятости.

Предполагается, что эти отчисления будут расходоваться преимущественно на пособия по безработице работникам бюджетных учреждений на переобучение кадров и содержание служб занятости.

Например, в Швеции существует механизм, где безработица заметно меньше, чем в других государствах с развитой рыночной экономикой. Там представляется система экономических льгот предприятиям, которые сами создают у себя дополнительные рабочие места и трудоустраивают высвободившихся работников, переобучая их.

В награду такие предприятия могут освобождаться от части налогов, получать льготные кредиты под процент рабочих мест и т. д. [2].

В нашей стране для регулирования занятости правительством разрабатываются специальные программы, которые предусматривают увеличение рабочих мест, организуются оплачиваемые общественные работы, переподготовка и обучение безработных новым профессиям, создаются благоприятные условия, стимулирующие миграцию работоспособного населения в те регионы страны, которые испытывают дефицит рабочей силы, создаются определенные мероприятия для обеспечения эффективной занятости, постепенно создаются проекты, которые помогают молодым специалистам поверить в свои силы и воплотить в жизнь заветные цели, не меняя прописки, создается система переобучения тех, кто потерял рабочее место или профессию [6, с. 645].

В заключении хотелось бы добавить, что важнейшим аспектом государственного регулирования рынка труда является забота государства о достижении в стране наиболее полной и эффективной занятости как важной социальной гарантии для экономически активного населения, механизм формирования которого будет постоянно совершенствоваться применительно к новым условиям развития рыночной экономики, формирования эффективной социальной политики [8].

Литература

1. Газета Рэспубліка [Электронный ресурс] / Здесь родился, за рубежом пригодился? – Режим доступа : <http://www.respublika.info/4620/inner/article26894/>. – Дата доступа : 18.12.2012.
2. Государственная политика занятости в Республике Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим до-

ступа : <http://www.bestreferat.ru/referat-125635.html>. – Дата доступа : 23.11.2012.

3. Закон Республики Беларусь от 15.06.2006 № 125-3 : http://mntrud.gov.by/ru/activity/new_url_1289468183/new_url_203696684. – Дата доступа : 18.12.2012.

4. Занятость населения и безработица [Электронный ресурс] / Режим доступа : http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/doclad/2012_10/14.pdf. – Дата доступа : 23.11.2012.

5. Информационно аналитический ресурс о системе высшего образования [Электронный ресурс]. – <http://www.edubelarus.info/uploads/ehea/negativ.pdf>. – Дата доступа : 18.01.2013.

6. Кажуро, Н. Я. Основы экономической теории : учеб. пособие / Н. Я. Кажуро. – Минск : ФУ Аинформ : ООО Мисанта, 2005. – 645 с.

7. Особенности безработицы и политики занятости в Республике Беларусь [Электронный ресурс] / Режим доступа : <http://www.bestreferat.ru/referat-212105.html>. – Дата доступа : 23.11.2012.

8. Тонкости кредитования DebtExpert [Электронный ресурс] / Безработица и ее роль. – Режим доступа : <http://www.debtexpert.ru/debts-293-1.html>. – Дата доступа : 14.12.2012.

АДАПТАЦИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ HR-ТЕХНОЛОГИЙ

Л. И. Цыкунова, студентка 4 курса ГИУСТ БГУ
Научный руководитель:
кандидат экономических наук,
доцент **Л. П. Ермалович** (ГИУСТ БГУ)

Современные компании заинтересованы в наличии высокоэффективного персонала. Это определяется не только квалификацией, лояльностью и его мотивацией. Бывают случаи, когда в компанию приходят образованные и действительно умные специалисты с хорошим профессиональным опытом, но у них не складываются отношения с новым работодателем. Например, «новоиспеченные» сотрудники часто отвлекаются от своих основных функциональных обязанностей и полностью погружаются в поиск креативного решения проблем, которые не столь актуальны для данной компании, т. е. они не смогли увидеть, проанализировать и решить те задачи, для решения которых их и брали на работу. Со стороны работодателя крайне важно обеспечить быструю адаптацию сотрудника к новым условиям.

Адаптация (от лат. *adaptio* – приспособлять) – это процесс ознакомления работника с новой организацией и изменения его поведения в соответствии с требованиями и правилами организационной культуры новой компании [2]. Адаптация является одним из инструментов HR-технологии, которая включает в себя процессы: мотивации, адаптации и развития персонала. В целом HR-

технологии – это технологии для повышения эффективности управляемости человеческого ресурса компании и эффективности компании в целом [1].

К основным целям адаптации можно отнести:

1. Уменьшение первоначальных издержек.

Новый работник не всегда знаком с процессом порученной работы. Низкая эффективность его работы по сравнению с работой опытных сотрудников требует от организации более высоких затрат. Успешная адаптация дает новому работнику возможность быстрее освоить установленные стандарты работы.

2. Снижение тревожности и неуверенности нового работника.

3. Сокращение текучести кадров.

4. Экономия времени непосредственного руководителя и коллег.

Работнику, который адаптируется к работе в организации, необходимо оказывать помощь непосредственно в процессе выполнения им возложенных на него обязанностей.

5. Формирование у нового работника чувства удовлетворенности собственной деятельностью, позитивного отношения к ней.

Процесс адаптации, который способствует формированию у работника положительного отношения к организации, является неременным условием высоких профессиональных показателей. В процессе адаптации должно произойти оптимальное приспособление нового сотрудника и организации друг к другу [3].

Условно сам процесс адаптации можно разделить на четыре этапа:

– Оценка уровня подготовленности новичка.

– Ориентация.

– Действенная адаптация. Она состоит в приспособлении новичка к своему статусу и в значительной степени обуславливается его включением в межличностные отношения с коллегами.

– Функционирование. Этот завершающий этап характеризуется постепенным преодолением производственных и межличностных проблем и переходом к стабильной работе [4]. Следует отметить, что выполнение всех этапов адаптации ведет к успешному и эффективному внедрению сотрудника в рабочую среду организации. Проводя адаптацию работника, следует учитывать: пол, возраст, опыт работы, специфику отрасли и компании, а также способность человека приспособиться к новым условиям труда. Опираясь на результаты тестирования, интервью, можно подобрать новому работнику эффективный метод адаптации **тренинг, кейс, специальную программу или наставничество**.

Наставничество – один из методов адаптации, представляющий собой процесс консультирования и оценки новичка более опытным сотрудником. Наставник курирует не только профессиональное, но и личностное развитие своего подопечного. Наставник

не только помогает адаптироваться и безболезненно войти в коллектив новому работнику – он развивает и совершенствует собственные умения и навыки [5].

Разработка адаптационных программ требует индивидуального подхода к каждой группе работников. Например, если мы рассматриваем промышленное предприятие, то требуется программа для сотрудников рабочих профессий, менеджеров среднего звена и менеджеров высшего звена. Такое разделение помогает наиболее эффективно провести процесс адаптации сотрудников.

Логическим завершением адаптации сотрудника является система аттестации по итогам адаптационных мероприятий. Она должна иметь четкий порядок оценки нового сотрудника, понятный как руководству, так и ему самому и может проводиться в самых разных формах: от сдачи квалификационного экзамена до опроса мнения наставника.

Литература

1. HR-технологии [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://znaniya.in.ua/hr-technologies>. – Дата доступа : 18.12.2012.

2. Технологии адаптации персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://hrm.ru/tekhnologii-adaptacii-personala>. – Дата доступа : 20.12.2012.

3. Адаптация: методика, технология, опыт [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.hr-portal.ru/article/adaptatsiya-metodika-tekhnologiya-opyt>. – Дата доступа : 10.01.2013.

4. Уроки адаптации [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://planetahr.ru/publication/4735>. – Дата доступа : 10.01.2013.

5. Адаптация работника в новом коллективе [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.rhr.ru/index/sovet/10764.html>. – Дата доступа : 20.12.2012.

РЫНОК ЦЕННЫХ БУМАГ: ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

В. А. Бедуленко, Я. С. Вершенко,
студентки 1 курса ГИУСТ БГУ
Научный руководитель:
кандидат экономических наук,
доцент О. В. Авдей (ГИУСТ БГУ)

Важность рынка ценных бумаг, без которого практически невозможно существование рыночной экономики, не оспаривает никто.

В ценные бумаги вкладывается значительная часть свободных капиталов. Рынок ценных бумаг способствует переливу капитала из одних отраслей в другие и через механизмы рынка ценных бумаг осуществляется привлечение финансовых ресурсов на длительный срок. В условиях рыночной экономики рынок ценных бумаг является своеобраз-