

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра социологии молодежи

**ОПТИМИЗАЦИЯ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЕЖИ В  
МАЛОМ БИЗНЕСЕ**

(автореферат бакалаврской работы)

студента 4 курса 442 группы  
направления 39.03.03 Организация работы с молодежью  
социологического факультета  
Зийадуллаева Рамазана

Научный руководитель  
кандидат социологических наук, доцент

\_\_\_\_\_

подпись, дата

О.В. Мунина

Зав. кафедрой  
доктор социологических наук, профессор

\_\_\_\_\_

С.Г. Ивченков

Саратов 2023

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность выбранной проблематики** во многом определена тем обстоятельством, что в современных условиях управление человеческими ресурсами признается одной из наиболее важных сфер жизни предприятия, способной многократно повысить ее эффективность. Именно ставка на развитие человеческих ресурсов определяет высокую динамику наиболее развитых государств и наиболее развитых предприятий. Именно система управления человеческими ресурсами определяет динамику профессионального развития кадрового состава организации, системы менеджмента и технологического оборудования. Управляя человеческими ресурсами, система управления человеческими ресурсами обеспечивает непрерывное усовершенствование методов работы с кадрами, используя достижения зарубежной и отечественной науки, а также наилучшего производственного опыта.

Особый акцент в современной экономике делается на развитии молодежной политики, основной задачей, из которых является профессиональное развитие молодого поколения, включение их в экономику государства. И малые предприятия в данном случае представляются наиболее интересными для развития бизнеса работниками. Молодые люди инициативны, креативны и способны на решение уникальных и сложных задач. Они знают, как изменяется, трансформируется экономика, что может быть важным в ближайшей и долгосрочной перспективе. Молодежь важна не только как часть производственных сил, но и как будущее страны.

Однако, для вовлечения молодежи в экономику, производства и развитие государства необходимо вовлечение молодежи в производственные процессы. Молодежи же необходима адаптации к сложным производственным процессам, что возможно только при использовании методов адаптации молодых работников к условиям малого бизнеса.

**Степень научной разработанности проблемы.** Проблему управления человеческими ресурсами разрабатывали многие зарубежные ученые и

практики. В частности, в работах Ф.Тейлора, Г. Эмерсона, А.Файоля, Ф процесс труда был подвержен углубленному анализу, целью которого являлось определение наиболее рациональных приемов и действий, а также научному подбору и обучению работников, модернизации системы экономического стимулирования.

Особенности проблем социальных трудовых гарантий для молодого поколения удалось раскрыть благодаря изучению исследований Шумовой Ю.В., Семенчук А.В., Мельникова О.Н., Чибисовой В.Г. Проблему управление человеческими ресурсами мы изучили благодаря вниманию к исследованиям Шебельник Л.С. Прихвостинной Е.С., Оглоблина В.А.

Система адаптации персонала раскрыть благодаря Чуниной М.Е., Тихонова А.И. Черноусенко Р.Е. Хаустовой. Управление человеческим капиталом в настоящем исследовании раскрыты благодаря наработкам Ходулевой К.А. Печеркиной И.Ф. Парушиной Н.В., Лытневой Н.А., Семиделихиной Е.А.

Специфику работы малого бизнеса удалось раскрыть благодаря работам Морозко Н.И. Молев Д.А. Мансурова М.И. Радостева М.В., описавшим зависимость процесса адаптации от конкретных условий труда в малом бизнесе. Совершенствование адаптации молодых специалистов Серикова К. Н. Полякова А.Д. Мухамметова А.Ф., Суворова А.А. и других исследователей, определивших ключевые особенности адаптации молодых специалистов в различных секторах отечественной экономики и описавших наиболее действенные и эффективные методы адаптации молодых специалистов в малом бизнесе. Проблему адаптации молодых сотрудников в малом бизнесе раскрыта благодаря наработкам Н.В. Поповой, Е.В. Поповой Е.М. Мезенцева, В.В. Уфимцева, Е.Н. Игониной.

**Цель исследования** – изучить и описать особенности использования методов адаптации в рабочем процессе на примере молодого поколения.

**Задачи исследования:**

Во-первых, описать теоретические аспекты управления человеческими ресурсами;

Во-вторых, определить специфику управления человеческими ресурсами при работе с молодежью;

В-третьих, описать наиболее перспективные методы трудовой адаптации молодого поколения в условиях малого бизнеса.

**Объектом исследования** можно считать интегрированную в процесс управления человеческими ресурсами работу с молодежью.

**Предметом исследования** является трудовая адаптация молодежи в малом бизнесе.

**Методическая база исследования** включает различные виды анализа и синтеза различных видов информации, источниками которых в том числе являются академические публикации, материалы средств массовой информации, использованы методы правового анализа, методы исторического анализа и ряд иных методов.

**Теоретическая значимость** исследования заключается в проработке значительного теоретического массива, посвященного определению специфики повышения эффективности работы с человеческими ресурсами в малом бизнесе.

**Практическая значимость** исследования заключается в проработке вопросов управления развития технологии интеграции в процессе повышения эффективности управления человеческими ресурсами. Выработанные в рамках данного исследования рекомендации возможно использовать субъектам малого предпринимательства. Помимо этого, в случае переработки, данные материалы могут быть использованы и для теоретического изучения и составления программ лекций для студентов направления подготовки «Работа с молодежью».

**Структура работы.** Работа включает введение, три главы основной части, по два раздела в каждой, заключение и список использованных источников и литературы.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

**Во введении** обосновывается актуальность темы исследования, раскрывается степень её разработанности, определяются цель, задачи, объект и предмет, методологическая основа и теоретические источники.

В первой главе **«Теоретические аспекты управления человеческими ресурсами»** раскрыто содержание ключевых аспектов управления человеческими ресурсами в условиях работы современных предприятий как ключевой фактор обеспечения их адаптации к изменяющимся социальным условиям.

Современная экономика строится на основе активного использования человеческих ресурсов, а потому, требуется активное вовлечение новых трудовых ресурсов, и интенсификация использования возможностей, которые представляют новые трудовые ресурсы. И значительную часть новых трудовых ресурсов составляют представители молодого поколения. При этом, к максимизации эффективности использования человеческих ресурсов стремятся и государственные и муниципальные органы, и частные и некоммерческие структуры. В современных исследованиях особо принято подчеркивать, что совершенствование производственных мощностей и процессов является одним из основных критериев совершенствования способностей человека. Соответственно, набор персонала и развитие навыков и способностей работников должны являться только частью комплексных процессов развития организации. Стремление раскрыть собственные интеллектуальные, профессиональные, творческие и иные способности и ради профессионального развития, и ради карьерного роста, стремление развивать собственное потребности и интересы является тем положительным качеством, которое может и должно цениться любым руководителем как залог правильной организации рабочего процесса.

Кадровый потенциал в современных условиях раскрывается в таких характеристиках как: уровень профессионализма сотрудников; уровень квалификации работников; гибкость трудовых процессов; организационно-

кадровая гибкость. Управление кадровыми ресурсами организации, при этом, представляет собой целенаправленное воздействие руководства организации (субъекта управления организацией) на кадровый состав организации (представленный в качестве объекта управления). Создание любой системы кадрового обеспечения, призванной обеспечить работы с кадровыми ресурсами, подразумевает решение определенного круга задач, включая: экономические цели кадрового обеспечения; научно-технические цели кадрового обеспечения; производственные цели; социальные цели.

Среди прочего система работы с персоналом может включать регламентацию таких аспектов как: кадровое планирование работы организации; изучение уровня потребности в новых сотрудниках; непосредственный отбор и набор сотрудников; осуществление работы по найму персонала; адаптация и обучение новых сотрудников; обеспечение карьерного сопровождения; оценка результативно работы сотрудников; повышение уровня мотивированности работников; контроль соблюдения отраслевого законодательства. Фактически, кадровая политика в сложившихся условиях, эффективная кадровая политика определяет возможность экономического развития организации, достижению поставленных целей и повышению профессионализма всех работников организации.

Во второй главе **«Перспективы и риски трудовой адаптации молодежи в малом бизнесе»** рассматриваются перспективные направления и потенциальные проблемы в процессе адаптации представителей молодого поколения в условиях работы предприятий малого бизнеса. Так, в рамках данной главы особое внимание уделяется значению человеческого капитала молодежи в рамках трансформации производственных процессов. Отмечается, что над проблемой обеспечения адаптации молодежи к трудовым условиям, работают и сами работодатели, и учебные заведения и в целом государство и общество. Именно поэтому, государственные органы стремятся к созданию такой комплексной трудовой и молодежной политики, которая будет ориентирована и на развитие системы вовлечения молодого поколения в трудовые процессы,

обучения реализации сложнейших рабочих и творческих видов задач.

Молодежная политика в этом ключе, обеспечивает адаптацию молодого поколения к социальной, экономической, трудовой деятельности в условиях конкретной экономической и политической ситуации. С другой стороны, далеко не всегда возможно административно-управленческими, образовательными методами обеспечить подготовку будущих работников ко всем тонкостям реализации трудовых отношений.

Работодатели в современных условиях делают огромную ставку на повышение квалификации работников. Не новой в современных практиках оптимизации системы управления человеческими ресурсами является и практика поощрения наиболее выдающихся сотрудников, заинтересованных в выполнении возложенных на них обязанностей и проявляющих повышенный уровень ответственности. И наиболее сложной в современных условиях, но наиболее действенной технологией оптимизации процесса управления организацией и человеческими ресурсами можно считать привлечение работников к выработке планов развития организации. Это позволяет не только повысить интерес работника к организации, но и развивать личную заинтересованность к развитию организации. При этом, как мы можем заключить, наибольший отклик в применение данных кадровых технологий находит именно среди молодежи.

Среди прочего, традиционно принято выделять следующие сферы, в которых работает значительное количество молодежи (наибольшее количество молодежи в общей структуре занятых в конкретной сфере): сфера финансов; гостиничный и ресторанный бизнес; торговля; сфера ремонта технического, в том числе и автотранспорта; государственные и муниципальные органы (бюджетная сфера); строительство.

Современная молодежь, особенно конкурентоспособная, достаточно тщательно подходит к вопросу своего потенциального трудоустройства, с позиции необходимости обеспечения работодателем необходимых условий, которые включают: соответствующий уровень оплаты труда; возможности

обеспечения творческого, интеллектуального, профессионального и карьерного развития; наличие условий дополнительных социальных гарантий (например, страховые фонды, наличие ДМС и других полезных социальных инструментов для работников); возможность эффективного совмещения трудовой и образовательной деятельности; особенности социального состава трудового коллектива; четкое распределение трудовых обязанностей и регламентации трудовой деятельности; иные условия.

Фактически, для молодежной среды характерны следующие проблемы в вопросах трудоустройства и организации рабочего процесса: сложности поиска места трудоустройства; отсутствие эффективно работающих социальных лифтов; проблемы, связанные с семейственностью и коррупцией в современной российской практике; трудности адаптации молодых сотрудников; неготовность работодателей к обучению новых сотрудников; несопоставимость программы обучения в учебных заведениях и в практических условиях; иные проблемы.

В третьей главе **«Методы трудовой адаптации молодого поколения в условиях малого бизнеса»** рассматривается проблемное поле обеспечения трудовой адаптации молодежи в условиях работы предприятий малого бизнеса.

Несмотря на предпринимаемые государством меры, предпринимательский потенциал молодежи, и возможность проявления инициативы в малом бизнесе в качестве наемного сотрудника, находятся в стесненных обстоятельствах. Состояние малого и среднего бизнеса, в сложившихся социальных условиях является достаточно шатким. Программы поддержки малого и среднего бизнеса при этом, не способны решить все имеющиеся проблемы малого бизнеса. Для решения проблем малого бизнеса требуются системные решения проблем экономики и социальной политики.

Мы видим, что молодежи нужны гарантии для обеспечения собственной экономической и социальной безопасности. Малый бизнес, зачастую не может этого дать. Трудности в организации собственного дела также не позволяют развиваться инициативам молодежи, которая не способна в некоторых случаях преодолеть все административные и финансовые проблемы. Конечно, молодые



люди не обладают и необходимым для успешного бизнеса опытом, который может быть наработан только с годами. Однако, отсутствие условий для развития собственного дела является все-таки самой значительной проблемой, которая и определяет видимую пассивность молодого поколения, о которой говорит множество исследователей.

Это и определяет то обстоятельство, что не обладающие опытом, обрывочными, остаточными знаниями и навыками, без опыта и соответствующей подготовки вынуждены идти в качестве наемных работников в сферу малого бизнеса. Во многом, именно это и позволяет нам говорить о том, что новым работникам нужна соответствующая адаптация на рабочем месте. Рекомендаций для совершенствования процесса адаптации именно молодых работников и именно в условиях малого бизнеса сегодня не существует. Локальные рекомендации разрабатываются для конкретных организаций, что определено спецификой их трудовой деятельности и производственных процессов.

Приспособление молодого работника к рабочим условиям подразумевает и ограничение собственной творческой свободы, и снижение в некоторой степени активности молодого работника, хотя это не всегда справедливо, особенно в условиях малой организации. Оптимизация трудовой адаптации, таким образом, может быть рассмотрен как поиск компромисса между интересами и навыками нового работника и теми задачами, которые стоят перед работником, ставит организация, преследующая коммерческие интересы. Самой перспективной технологией адаптацией молодежи к работе в условиях малого бизнеса можно считать сопровождение молодых выпускников школ в процессе их обучения в высших или средне-специальных учебных заведениях по специальным целевым программам, с выплатой стипендий для обучающегося и в случае необходимости оплаты его обучения в учебном заведении.

Особо широко в российских условиях применяется технология использования испытательного срока. Данная технология используется не

столько с целью адаптации работника к условиям организации, сколько с оценкой способностей молодого работника и его пользы для организации. сопровождение вчерашнего молодого выпускника доверяется специальному менеджеру, который отвечает в организации за работу с новыми сотрудниками. Соответственно, программа работы имеет индивидуальный характер, но осуществляется специальным человеком, обычно достаточно давно работающим в организации, и знающим все особенности рабочего процесса. Интересной практикой можно считать и проведение специализированных профориентационных бесед с молодыми новыми сотрудниками. Среди прочего, для развития молодежного предпринимательства, как важной части малого бизнеса, исследователи достаточно часто рекомендуют использование региональных конкурсов, которые могут стать основой развития профессионального мастерства.

**В заключении** подведены итоги бакалаврской работы, сформулированы основные теоретические выводы по задачам исследования.

Во-первых, современное представление об эффективном управлении человеческими ресурсами строится на видение высокого значения человеческого капитала и использовании моделей управления персоналом, и особом видение производственных процессов. Каждый из трех выделенных выше факторов управления человеческими ресурсами определяет не только эффективность кадровой политики любой организации, но и определяет эффективность организации. Как мы видим, вопрос обеспечения эффективности управления, при этом, является достаточно сложным вопросом, который в различные исторические периоды решался по-разному. Современная же система управления человеческими ресурсами строится на видение центрального места человека в производственных процессах;

Во-вторых, то внимание, которое уделяется управлению человеческими ресурсами в работе организаций обусловлено тем, что современные производственные процессы требуют наличия механизмов, позволяющих сохранить работников и привлекать только наиболее конкурентоспособных

сотрудников. И решение вопросов, связанных с обеспечением эффективности управления человеческими ресурсами, обеспечивает соответствующая система работы с кадровыми ресурсами. Создание соответствующей системы работы с кадровыми ресурсами, помимо того, что определено условиями законодательного регулирования трудовых отношений, призвана способствовать повышению эффективности работы организации. Достижение поставленных целей возможно в условиях, когда работодатель способствует развитию творческих, интеллектуальных и психологических качеств работников, что невозможно без работы и руководства организации и кадровых служб. Для управления человеческими ресурсами организации очень важно развивать трудовой потенциал каждого работника;

В-третьих, в основе развития управления человеческими ресурсами лежит несколько определяющих факторов, таких как рост значения человеческого капитала и значения личности сотрудников, их психологических и профессиональных характеристик. Современные работодатели все чаще уделяют значительное внимание мотивации сотрудников, практикуется индивидуальный подход к мотивации работников. Вместе с этим, помимо того, что увеличиваются к требованиям, предъявляемым к работодателям, изменяются и требования к сотрудникам;

В-четвертых, существующий в условиях РФ малый бизнес заинтересован в привлечении сотрудников, представляющих молодое поколение. Молодежь является наиболее креативной и активной частью общества и то обстоятельство, что молодежь готова к экспериментам, ценит наличие свободы действий и высокой степени мобильности, что доступно молодым работникам во множестве сфер малого бизнеса. Более того, молодежь является значительной частью бизнес-сообщества. Самоорганизуясь, молодое поколение создает уникальные производства, стремясь к раскрытию собственных способностей;

В-пятых, конечно, универсальных методик трудовой адаптации молодого поколения в условиях малого бизнеса не разработано. Зачастую, в каждом из множестве сфер малого бизнеса разрабатываются уникальные методы трудовой

адаптации, в соответствии с потребностями производственного процесса. Помимо этого, значительная часть методов трудовой адаптации молодежи в условиях малых предприятий мы можем найти в документации конкретной организации. Так, среди прочего, информация о методах и практике адаптации молодежи может содержаться в договорах о трудоустройстве, контрактах, штатном расписании, в различных видах инструктажа, должностных инструкциях и иных документах, которые определяют. Важной частью трудовой адаптации в современных условиях, когда молодежи доступна возможность организации и развития малого бизнеса, может стать адаптация молодежи к условиям динамичного развития малого бизнеса. Обучение молодежи, адаптации к реальным условиям рынка в условиях бизнес-инкубаторов, обучения навыкам ведения бизнеса может стать не только одной из технологий трудовой адаптации (в глобальном ее понимании), но и, что немаловажно шагом к развитию малого бизнеса в российских условиях. Фактически, это позволит не только развивать способности обучающихся, но и решать важные задачи, связанные с развитием малого бизнеса в Российской Федерации.