

Соответственно в стране и в регионе стали мало готовить квалифицированных рабочих. Соотношение между выпусками НПО и ВПО за постсоветские годы изменилось в 11,9 раза [3]. В нашем регионе четко виден дисбаланс в развитии третичной сферы и реального сектора экономики. Явно наблюдается избыточность торговой сферы и некоторых услуг.

Сейчас существованию РФ имеются серьезные угрозы, необходимо менять структуру экономики и занятых в ней в пользу материального производства. По нашему мнению, в настоящее время численность трудовых ресурсов вполне достаточна для обеспечения потребностей региона, не хватает в основном рабочих кадров. В пик пандемии (2020 г.), когда мигрантов почти не было, зарплата в сфере простого труда выросла, за ней росла численность местных кадров, в том числе молодых. Также нужно вернуться к нормальной структуре образования, расширенной подготовке квалифицированных рабочих, тогда мигранты будут не нужны.

### **Список литературы:**

1. Крупко А.Э. Теоретические аспекты изучения территориальной организации населения и расселения / А.Э. Крупко // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: География. Геоэкология. – 2002. – № 1.– С. 65–69.
2. Крупко, А.Э. Тенденции, прогнозы и перспективы демографического развития Воронежской области/А.Э. Крупко// Учёные записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Серия. География. Геология. 2024. № 3 (76), С. 14–27.
3. Крупко А.Э. Особенности развития и использования трудового потенциала Воронежской области за постсоветское время и устойчивость экономики региона /А.Э. Крупко // Геополитика и экогеодинамика регионов. – Том 10 (20). – Вып. 3. – 2024 г. – С. 127–138.
4. Фетисов Ю.М. Математическое моделирование развития регионов и муниципальных образований Центрально-Черноземного района / Ю.М. Фетисов, А.Э. Крупко. – Воронеж, ВГПУ, 2019. – 124 с.

## **Наставничество как фактор адаптации и удержания персонала в государственном здравоохранении**

Кузьмин Константин Викторович, Петрова Л.Е.  
Свердловский областной медицинский колледж  
Екатеринбург, Россия

Харченко Вера Сергеевна  
Уральский федеральный университет имени первого Президента России  
Б.Н. Ельцина  
Екатеринбург, Россия

В условиях растущей кадровой нестабильности медсестринских коллективов особое внимание в настоящее время уделяется внедрению наставничества в государственных организациях здравоохранения. Наставничество представляется не только как средство успешной адаптации молодых сотрудников на рабочих местах, но и как действенный инструмент создания благоприятного психологического климата, основанного на балансе интересов работников и медицинской организации.

По Плану государственного задания Министерства здравоохранения Свердловской области в августе-сентябре 2024 г. было проведено социологическое исследование (n=1122). Цель исследования – определить роль наставничества в адаптации среднего медицинского персонала на рабочих местах и укреплении кадрового потенциала медсестринских коллективов в государственном здравоохранении Свердловской области. При проведении исследования использовалась анкета, разработанная авторами на основе анализа результатов экспертных интервью с организаторами наставнической деятельности среднего медицинского персонала в государственных организациях здравоохранения Свердловской области; дополнительно адаптированы в соответствии с целью исследования методические материалы, представленные в ряде публикаций. Применены методы одномерного, двумерного и сравнительного анализа.

Результаты:

1. Проведено ранжирование основных факторов адаптации специалистов среднего звена, работающих в государственном здравоохранении.
2. Изучены роль и место наставнических отношений с позиций укрепления кадрового потенциала медицинских организаций.
3. Ценность полученных результатов заключается в анализе субъективных оценок роли наставничества в укреплении кадровой стабильности медсестринских коллективов на репрезентативном региональном материале.

Выводы:

1. Участники опроса, как правило, не выделяют наставничество в качестве фактора, оказывающего большое влияние на адаптации молодых специалистов и укрепления кадровой стабильности коллективов; чаще всего на позитивную роль наставничества указывают опрошенные со стажем работы до 10 лет.
2. Основными факторами адаптации молодых специалистов названы советы коллег и возможности набираться у них практического опыта, возможности обращаться за помощью к коллегам по работе и доброжелательные отношения в медсестринских коллективах.
3. Наставничество оказывает существенное воздействие на повышение уровней удовлетворенности трудом, вовлеченности в работу

медицинских организаций, лояльности работодателю и выстраиванию перспектив профессиональной самореализации средних медицинских работников, что свидетельствует о необходимости его внедрения в государственное здравоохранение с учетом конкретной специфики медицинских организаций наряду с другими средствами укрепления их кадровой стабильности.

По результатам проведенного исследования даны рекомендации по внедрению наставничества среднего медицинского персонала, адресованные главным врачам и руководителям медсестринских коллективов государственных организаций здравоохранения.

## **Адаптационные стратегии работников транспортно-логистического сектора в условиях внешнего кризиса: вызовы, практики, последствия**

Кунаев Максим Андреевич

Российский университет дружбы народов им. Патриса Лумумбы  
Россия, Москва, 1142221312@pfur.ru

В период с 2020 по 2024 год транспортно-логистическому сектору в России пришлось столкнуться с рядом кризисных ситуаций, которые оказали на него существенное влияние на разных уровнях, как и на масштабные организационные процессы, так и на повседневную трудовую практику сотрудников. К кризисным факторам относится пандемия COVID-19, случившаяся в первую половину указанного периода (2020–2022 г.), и начало специальной военной операции (СВО) с сопутствующим ей режимом международных санкций (с 2022 г. по наст. вр.). На этом фоне организации оказались перед необходимостью скорейшей адаптации к резко изменившимся условиям. Мамедов С.А. показывает, что анализ природы самого кризиса является условием понимания построения модели адаптации организации к нему [2, с. 160]. В силу многоуровневого характера кризисов задача адаптации проявила себя не только в попытках соответствующим образом трансформировать бизнес-процессы, но и в анализе того, как сотрудники внутри организации и восприняли кризис, готовы ли они адаптироваться и как это проявляется в их повседневной профессиональной деятельности.

Именно выявление и описание адаптационных стратегий сотрудников российской транспортно-логистической компании, оказавшейся на пересечении множества кризисных трансформаций и стало целью представленного исследования. Его эмпирическую базу составили интервью с персоналом, анкетирование сотрудников, а также анализ внутренних управленческих документов за указанные кризисные периоды [1].