Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:
https://studservis.ru/gotovye-raboty/vkr/184999

Тип работы: ВКР (Выпускная квалификационная работа)

Предмет: Управление персоналом

Содержание

Введение 3
1. Теоретические аспекты формирования системы адаптации персонала 6
1.1. Понятие, цели и задачи системы адаптации персонала в организации 6
1.2. Основные подходы к разработке системы адаптации персонала 12
1.3. Основы внедрения системы адаптации персонала в организации 18
2. Анализ и оценка системы адаптации персонала ООО «Кровля Ан» 24
2.1. Организационно-экономическая характеристика организации 24
2.2. Оценка системы управления персоналом организации 28
2.3. Анализ системы адаптации персонала и основных проблем 34
3. Направления совершенствования системы адаптации персонала ООО «Кровля Ан» 41
3.1. Рекомендации по улучшению адаптации персонала в ООО «Кровля Ан» 41
3.2. Оценка эффективности предложенных рекомендаций 48
Заключение 53
Список использованных источников 56
Приложения 60

Улучшение подходов к адаптации обеспечивается за счет выбора оптимального места в структуре компании для каждого сотрудника, определении его четких обязанностей, разработке индивидуальной программы его обучения и развития, установлении методов его мотивации.
Кроме того, следует учитывать, что повышение эффективности адаптации предприятия невозможно без профессионального роста его сотрудников.
Профессиональное развитие на основе достоверной оценки компетенций работника позволит предприятию целенаправленно вкладывать средства на обучение персонала, которые благодаря такому вдумчивому подходу можно рассматривать как долгосрочные инвестиции в развитие предприятия.
Таким образом, адаптацию можно рассматривать как элемент программы, учитывающий способности и возможности каждого работника по реализации своих компетенций для обеспечения жизнедеятельности предприятия.
Главной задачей общей части программы адаптации (ориентации) является введение нового работника в организацию. Ее особенность в том, что она является одинаковой для всех новых работников организации и включает как индивидуальные формы работы с сотрудником (например, ориентационная беседа), так и групповые (например, тренинг по адаптации).
Функции общей ориентации работника целесообразно структурно закрепить за службой управления персоналом (менеджером по персоналу). Специализированная часть программы адаптации обеспечивает приспособление нового сотрудника к подразделению или должности .
Таким образом, адаптация зависит от сотрудников, и организация как работодатель стремится привлечь самых лучших специалистов, которые значительно увеличат ее производительность, а, следовательно, и качество выполнения бизнес-процессов.
Эффективное использование трудового потенциала повышает конкурентоспособность организации, то есть степень соответствия имеющихся качественных характеристик условиям конкретного предприятия, существующей конъюнктуре спроса и предложения на трудовые ресурсы, обладающие определенными качествами.
Привлечение квалифицированных кадров является сложной и многогранной задачей, где адаптация является ключевым звеном формирования профессионального коллектива.

1.2. Основные подходы к разработке системы адаптации персонала

Вся система управления процессом адаптации персонала организации включает в себя не только документы, регламентирующие мероприятия по освоению нового коллектива, но и людей, которые такие мероприятия проводят и конечно инструменты, с помощью которых адаптация персонала становится отлаженным процессом .

Вопросы адаптации являются ключевыми, так как именно благодаря успешной адаптации работник «встраивается» в организацию, принимает ее ценности и нормы.

Именно в период адаптации происходит общая оценка возможностей дальнейшего «совместного существования» работника и работодателя. От того как быстро и эффективно человек проходит адаптацию, зависит то, как быстро он начнет эффективно работать в системе компании, окупать себя и приносить ей прибыль. Рассмотрим основные подходы к разработке системы адаптации персонала .

Первым подходом к разработке системы адаптации является тестирование сотрудников. Тестирование новых сотрудников используется для выявления профессиональных знаний, мотивации, характера и индивидуальных особенностей. На современном этапе прохождение каких-либо тестов на адаптацию сотрудников включает базовое и узко-ориентированное тестирование.

К базовым тестам на адаптацию сотрудников относятся многоориентированные методики: вопросник MMPI-II, методика Р. Кеттела, тесты FPI и CPI, т.к. они могут измерить одновременно целую группу личностных особенностей, что позволяет использовать их, в том числе, как тесты и задачи оценки персонала, используемые на предприятии.

Вторым подходом к разработке системы адаптации, применяемой в современных компаниях, является – корпоративная брошюра.

Книга сотрудника (корпоративная брошюра) - некий карманный справочник, содержащий всю нужную информацию о компании, ее правилах, а также должностные инструкции .

Корпоративная брошюра может включать в себя адаптационный лист, т. е. так называемый дневник нового сотрудника и план стажировки, который включает:

- задачи на испытательный срок (как правило, определяются руководителем или наставником);
- мероприятия по адаптации;
- перечень заданий к исполнению;
- результат выполнения.

Третьим подходом к разработке системы адаптации могут выступать различные индивидуальные программы обучения, или так называемые «Welcome-тренинги», которые являются одним из лучших способов адаптации персонала в рекордно короткие сроки.

«Welcome-тренинги» позволяет новым сотрудникам быстро освоиться и стать «своими» в коллективе.

«Welcome-тренинг» может включать в себя следующие эффективные мероприятия по адаптации персонала:

- знакомство с сотрудниками;
- обзорную экскурсию;
- просмотр учебных видеоматериалов, различных презентаций.

Еще одним способом адаптации персонала является наставничество, при осуществлении которого опытный работник ведет контроль работы нового сотрудника, помогая и координируя его работу на основании своего опыта . Система наставничества – надежный и проверенный годами способ профессиональной адаптации персонала.

Этот способ давно себя зарекомендовал как наиболее эффективный для адаптации персонала, т. к. опытный работник много умеет и знает в своей работе, включая различные тонкости и премудрости, о которых он конечно должен говорить своему вновь принятому на работу коллеге.

Под чутким и внимательным руководством опытного сотрудника новички интенсивно развиваются в профессиональном плане. Получая моральную и информационную поддержку, перенимая знания и бесценный опыт работы у своих наставников, молодые специалисты быстро вырастают в настоящих профессионалов .

Наиболее современным и инновационным способом управления процессом адаптации персонала в современных компаниях, который максимально раскрывает профессиональные способности новых сотрудников является коучинг.

Коучинг подразумевает не столько самообучение работника, сколько раскрытие сотрудником своего внутреннего потенциала для большей отдачи в работе. Коучинг направлен в первую очередь на то, чтобы

раскрыть в человеке как можно больше способностей в работе, повысить уровень качества умений учитывая, что в каждом работнике этот потенциал есть, его лишь нужно раскрыть, основываясь на том, что каждый человек обладает гораздо большими способностями, чем он может предположить .

У коучинга при управлении адаптацией персонала есть ряд неоспоримых преимуществ, в частности он экономит много рабочего времени, которое затрачивается на адаптацию работником в новом коллективе и управленческие решения.

Кроме того, проведение процедуры коучинга требует совсем немного времени, а работнику достаточно постоянно и без «перегрузок», применять основные принципы метода при работе с новым коллегой, и это совершен точно занимает меньше времени, по сравнению с прочитыванием различных инструкций, правил, регламентов, памяток и указаний. В отличие от наставничества коучинг направлен не столько на непосредственное обучение, сколько на то, чтобы максимально полно раскрыть потенциал нового сотрудника и добиться от него полной отдачи в работе .

Коучинг базируется на признании того, что каждый человек обладает гораздо большими способностями, чем они обычно проявляют и менеджер, владеющий навыками коучинга, в своей работе опирается не столько на текущие показатели сотрудника, сколько на его потенциал, который стремится раскрыть на благо компании.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: по состоянию на 01 февраля 2021 года: с комментариями к последним изменениям. М.: Эксмо, 2021. 334с.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Комментарий к последним изменениям / Ассоц. бухгалтеров, аудиторов и консультантов; под ред. Г. Ю. Касьяновой. Самое полн. изд. М.: АБАК, 2021. 751с.
3. Алавердов А. Р. Управление человеческими ресурсами организации: Учебник. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Ун-т Синергия, 2017. 680с.
4. Балыхин Г.А. Управление системой оплаты труда и стимулирования персонала в коммерческих банках / Г.А. Балыхин, О.Ю. Мясникова. - М.: РУДН, 2016. - 184с.
5. Березина Е.С., Грязнова Е.Р. Организационная адаптация персонала: традиции и приобретенный опыт // Гуманитарный научный журнал. 2021. №1. С.3-8.
6. Бузимова А.С. Адаптация персонала в организации // Аллея науки. 2020. Т. 1. №8. С.217-224.
7. Вагапова Ю.Р. Важность системы адаптации персонала // Вестник науки. 2020. Т.3. №1. С.97-99.
8. Веприкова М.Я., Лопатина И.Ю. Управление адаптацией персонала организации в современных условиях // Экономика и предпринимательство. 2021. №3. С.1096-1100.
9. Вуткарев Г.В. Инструменты по совершенствованию механизма управления процессом адаптации персонала нефтегазового предприятия // Вестник науки. 2021. Т. 4. №1. С.60-66.
10. Вясева А. Ю., Руднева Н.В. Адаптация и мотивация труда персонала // Студенческий форум. 2018. №11-2. С. 64-65.
11. Денисов А. Ф. Отбор и оценка персонала: Учебно-методическое пособие. М.: Аспект Пресс, 2016. 304с.
12. Доронина И. В. Развитие персонала: Учеб. пособие для студентов всех форм обучения по направлению подгот. 38.03.03 Упр. Персоналом. Новосибирск: СибАГС, 2016. 234с.
13. Дуракова И. Б. Управление персоналом в глобальном мире: Монография. Воронеж: ВГУ, 2016. 133с.
14. Жукова М.А. Наставничество в процессах адаптации персонала // Научный аспект. 2021. Т. 6. №1. С.660-671.
15. Зайнетдинова Д.В. Совершенствование системы адаптации персонала // Студенческий. 2020. №21-2. С.55-56.
16. Кайгородов Д.А. Развитие системы адаптации персонала в АО ААК «Прогресс» им. Н.И. Сазыкина, г. Арсеньев // Актуальные вопросы современной экономики. 2021. №4. С.215-218.
17. Кононова Е. Н., Курносова Е. А. Управление персоналом: Учеб. пособие. Самара: Самар. Ун-т, 2016. 83с.
18. Латыпова Д.Р. Адаптация персонала // Экономика и социум. 2021. №1-2. С.101-105.
19. Липатова И.М. Современные тенденции в сфере адаптации персонала // Образование и наука в России и за рубежом. 2021. №5. С.59-62.
20. Лихушина И.О. Управление профессиональной ориентацией и адаптацией персонала // Трибуна ученого. 2020. №8. С.207-211.
21. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях глобализации: Учеб. пособие. М. : МАКС Пресс, 2017. 143с.

22. Ментюк В.А. Управление профессиональной адаптацией персонала предприятия (на примере АО «Покровский хлеб», г. Пермь) // Экономика и социум. 2021. №2-2. С.34-37.
23. Минченков А.Ю., Климова Н.В. Система профессиональной адаптации персонала и предложения по ее организации // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2018. №4. С. 71-75.
24. Петров М.А., Прозоровская К.А. Эффективность труда персонала: Учеб. пособие. СПб. : СПбГЭУ, 2016. 78с.
25. Полякова А.Д. Место и роль наставничества в адаптации персонала на предприятиях малого бизнеса // Гуманитарный научный журнал. 2018. №1-1. С. 20-24.
26. Рожнова Е. К. Минимизация кадровых рисков на этапе отбора и адаптации персонала // Аллея науки. 2018. Т. 3. №6. С. 382-385.
27. Савцова Д.Е. Эффективная система адаптации персонала и молодого специалиста // Студенческий форум. 2021. №11. С.25-26.
28. Симанина Е. Д. Адаптация персонала // Научный журнал. 2018. №6. С. 64-66.
29. Скворцова О.Д. Факторы, влияющие на адаптацию персонала на предприятии // Аспирант. 2020. №3. С.45-47.
30. Слющенкова М.С., Побегайло М.Г. Направления совершенствования системы адаптации персонала предприятия // Вестник молодежной науки. 2021. №1. С.5-8.
31. Снесарева И.П. Адаптация новых сотрудников как инструмент повышения эффективности системы управления персонала организации // Академическая публицистика. 2019. №2. С.79-83.
32. Таранова С.Д. Разработка программы адаптации персонала в организации // Научные исследования XXI века. 2021. №1. С.261-264.
33. Удодова Е.П., Колесников А.В. Проблему текучести кадров и пути ее решения // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2021. №2. С.56-61.
34. Хайбулаева З.Р. Система адаптации персонала в гостиничном предприятии // Тенденции развития науки и образования. 2021. №69-6. С.55-58.
35. Целютина Т.В., Литвин Ю.П. Эффективная система управления адаптацией персонала как инструмент управления текучестью кадров // Интеграция наук. 2019. №1. С.215-218.
36. Чиркова Ю.Р. Эффективные технологии трудовой адаптации персонала // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2020. №1. С.93-102.
37. Шевчук Л.С., Рузанов П.В. Трудовая адаптация персонала в условиях нестабильной экономики // Студенческий вестник. 2020. №20-10. С.36-41.
38. Шибанова В.К. Оптимизация системы адаптации персонала // Актуальные вопросы современной экономики. 2021. №4. С.167-171.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:
https://studservis.ru/gotovye-raboty/vkr/184999