

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/referat/279574>

Тип работы: Реферат

Предмет: Управление персоналом

1. Краткая характеристика организации 3
 2. Управление адаптацией персонала в ООО «Новолазер» 6
- Список литературы 15

1. Краткая характеристика организации

Организация ООО «Новолазер» зарегистрирована в едином государственном реестре юридических лиц 15 июня 2017.

Полное фирменное наименование на русском языке: Общество с ограниченной ответственностью «Новолазер», сокращенное наименование на русском языке: ООО «Новолазер» (далее – «Общество»). Общество учреждено на неограниченный срок деятельности. Деятельность общества регулируется уставом, принятым 9 июня 2017 года.

ООО «Новолазер» зарегистрировано по адресу: 119192, г. Москва, Мичуринский проспект, 16, эт. 1 пом. V ком 8-13.

Руководителем организации (лицом, имеющим право без доверенности действовать от имени юридического лица) является генеральный директор Волошин Виталий Владимирович. ООО «Новолазер» руководствуется в своей деятельности Уставом, Федеральными законами и иными нормативно - правовыми актами Российской Федерации.

ООО «Новолазер» считается клиникой, так как все филиалы имеют медицинскую лицензию.

Целями деятельности общества являются расширение рынка услуг в сфере косметологии и лазерной эпиляции, а также извлечение прибыли.

Основными видами деятельности ООО «Новолазер» по ОКВЭД, являются:

- ☐ деятельность в области медицины прочая;
- ☐ деятельность головных офисов;
- ☐ деятельность рекламных агентств;
- ☐ аренда интеллектуальной собственности и подобной продукции, кроме авторских прав;
- ☐ деятельность по организации конференций и выставок;
- ☐ образование профессиональное дополнительное;
- ☐ общая врачебная практика;
- ☐ специальная врачебная практика;
- ☐ деятельность больничных организаций;
- ☐ деятельность в области медицины прочая, не включенная в другие группировки.

Клиника «Новолазер» имеет 26 филиалов в 19 городах на территории Российской Федерации.

Организационная структура управления общества по типу является дивизиональной (рисунок 1).

Рисунок 1 – Организационная структура управления ООО «Новолазер»

Руководит деятельностью ООО «Новолазер» генеральный директор. В его прямом подчинении находятся:

- ☐ исполнительный директор;
- ☐ юридическая служба
- ☐ служба охраны труда
- ☐ служба безопасности
- ☐ служба по связям с общественностью

Среднесписочная численность персонала компании составляет 155 человек.

Таким образом, ООО «Новолазер» предоставляет услуги в сфере косметологии и лазерной эпиляции.

2. Управление адаптацией персонала в ООО «Новолазер»

У каждого нового сотрудника в первое время работы возникает множество страхов, опасений. Их практически невозможно избежать, но вполне реально минимизировать, для этого в организации создается продуманная процедура введения в должность или, иными словами, программа адаптации персонала. Для решения задач, поставленных в нашей работе, необходимо проанализировать программу адаптации персонала в ООО «Новолазер».

Для того, чтобы в полной мере оценить эффективность организации процесса адаптации сотрудников, мы использовали три метода:

- 1) метод изучения нормативно-правовой документации;
- 2) наблюдение;
- 3) анкетирование.

1. Для проведения первой части оценки были изучены следующие локальные нормативные акты организации, обеспечивающие процесс адаптации: положение о структурных подразделениях, положение о подборе персонала, положение об организации обучения и повышения квалификации работников, приказы о приеме и увольнении сотрудников, штатное расписание.

На основании данных, полученных в результате анализа содержания нормативно-правовых документов, нам удалось выявить основные проблемы в рассматриваемой организации.

Результаты исследования документации показали, что в ООО «Новолазер» целью организации процесса адаптации считается приспособление новых сотрудников к новым для них условиям труда.

Для выполнения цели выполняются следующие задачи:

- сотрудника знакомят с содержанием его трудовых функций;
- новичку обеспечивают оптимальные условия для осуществления процесса вхождения в рабочий процесс.

1. Адаптация новых сотрудников в компании [Электронный ресурс] // Деловой мир. – URL: <http://delovoyimir.biz/2013/03/11/adaptaciya-novyh-sotrudnikov-v-kompanii.html> (Дата обращения: 10.06.2022).
2. Адаптация персонала [Электронный ресурс] // Grandars.ru. – Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/biznes/adaptaciya-personala.html> (Дата обращения: 10.06.2022).
3. Адаптация персонала [Электронный ресурс] // HR-Portal.ru. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/varticle/adaptaciya-personala> (Дата обращения: 10.06.2022).
4. Володина, Н.В. Адаптация персонала: российский опыт построения комплексной системы [Электронный ресурс] / Н.В. Володина. – URL: <https://search.rsl.ru/> (Дата обращения: 10.06.2022).
5. Организация системы адаптации новых сотрудников [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.hr-portal.ru/article/organizaciya-sistemy-adaptacii-novyh-sotrudnikov?page=0> (Дата обращения: 10.06.2022).
6. Особенности адаптации разных категорий сотрудников [Электронный ресурс] // pro-personal.ru. – URL: <https://www.pro-personal.ru/> (Дата обращения: 10.06.2022).
7. Пахута, М.О. Оценка эффективности процесса адаптации: российская практика / М.О. Пахута // rHR. ru. – URL: http://rHR.ru/index/rule/employees_certification/13764,0.html (Дата обращения: 10.06.2022)
8. Подцероб, М.А. Две трети молодых специалистов не задерживаются на первом месте работы дольше года [Электронный ресурс] / М.А. Подцероб // Ведомости. – URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2016/05/26/642444-molodih-spetsialistov> (Дата обращения: 10.06.2022).
9. Тоцкая, И.В. Проблемы адаптации молодых специалистов [Электронный ресурс] / И.В. Тоцкая // Сайт системы публикации «PrescorpusGlobal». – URL: <http://ores.su/2012-09-25-11-43-24/item/26.html> (Дата обращения: 10.06.2022).
10. Хаустова, А.И. Виды и этапы адаптации работников к профессиональной деятельности / А.И. Хаустова // Молодой ученый. – 2017. – № 40. – С. 81-83.

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/referat/279574>