

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/kursovaya-rabota/451517>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление персоналом

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ АДАПТАЦИИ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ 5

1.1 Понятие адаптации новых сотрудников 5

1.2 Виды адаптации новых сотрудников 7

1.3 Этапы адаптации сотрудников 9

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 14

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 17

ВВЕДЕНИЕ

Процесс поиска, найма и замены сотрудников требует от организации значительных временных и финансовых ресурсов. Часто руководство тратит значительные средства на поиск узкопрофильных специалистов, необходимых компании для достижения конкретных стратегических целей. Однако все новые сотрудники обязательно проходят период адаптации к новому месту работы.

Адаптация - это процесс взаимного признания, оценки и приспособления нового сотрудника к компании-работодателю и компании к новому сотруднику. Этот этап варьируется от компании к компании и в значительной степени зависит от личности сотрудника. Его продолжительность варьируется от двух недель до полутора месяцев. В этот период работа ведется под контролем отдела кадров. Одна из его функций - профорентация на ранних этапах деятельности кандидата, чтобы правильно оценить его компетенции и потенциал.

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что адаптация человеческих ресурсов в организации имеет необходимое значение для управления персоналом. Действительно, новички, которые становятся сотрудниками конкретной компании, сталкиваются с необходимостью принять организационные требования, такие как режим труда и отдыха, правила и нормы, должностные инструкции, приказы и административные распоряжения. Они также должны принять набор социально-экономических условий, предоставляемых предприятием. Они вынуждены переоценить свои собственные взгляды и привычки и соотнести их с принятыми нормами, правилами поведения и сложившимися традициями в коллективе.

Целью данной курсовой работы является изучение адаптации персонала.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить понятие адаптации новых сотрудников;
- рассмотреть виды адаптации новых сотрудников;
- изучить этапы адаптации сотрудников.

Проанализировав учебную литературу, можно сделать вывод о том, что тема не является достаточно изученной и требует дальнейшего исследования.

Объектом курсового исследования выступает процесс адаптации персонала

Предмет - факторы, влияющие на адаптацию персонала в организации.

Для изучения выбранной темы возможно использовать следующие методы: изучение и анализ научной литературы, синтез полученных данных, анализ и оценка адаптации персонала.

Работа состоит из следующих структурных элементов: введение, одна глава, три параграфа, заключение, список использованных источников, включающий в себя 20 учебных пособий.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ АДАПТАЦИИ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Понятие адаптации новых сотрудников

Адаптация персонала - это процесс приобретения новых стереотипов, навыков, знаний и привычек, позволяющих сотрудникам максимально эффективно выполнять свои обязанности и функции. Этот процесс часто связан с адаптацией нового персонала.

В то же время не стоит забывать, что адаптация может потребоваться и старым сотрудникам, особенно при изменении технологического цикла компании или в связи с каким-либо нововведением.

Рассмотрим цели и задачи адаптации персонала.

Трудовая адаптация сотрудников в организации подразумевает взаимную адаптацию предприятия и работников, которая основана на планомерном включении работников в производственный процесс при возникновении новых условий труда и отдыха.

Она включает в себя не только профессиональные условия труда, но и психофизиологические, социально-психологические, организационные, административные, экономические, гигиенические и бытовые условия. В принципе, профессиональная адаптация обычно рассматривается как процесс, в ходе которого работники приобщаются к труду в рамках своей профессии, на основе интеграции в производственный процесс, усвоения условий труда и достижения эффективности в этих условиях. Однако не следует считать, что адаптация означает только приобретение специализации.

Этот процесс включает в себя, помимо всего вышеперечисленного, адаптацию нового сотрудника к уже сложившемуся в коллективе компании кодексу поведения, установление доверия в коллективе и повышение эффективности труда.

Адаптация персонала имеет определенные цели и задачи.

Цели трудовой адаптации персонала:

- Снизить затраты на начальном этапе трудовой деятельности. Это связано с тем, что пока сотрудник, новичок, не привыкнет к рабочему месту, эффективность его труда будет низкой и потребуются дополнительные затраты;
- Снижение чувства незащищенности у новичков;
- Снижение текучести кадров, так как если новые сотрудники долгое время чувствуют себя некомфортно, они скорее всего захотят уволиться;
- Экономия времени как для сотрудников, так и для менеджеров;
- Формирование позитивного отношения к трудовой деятельности со стороны сотрудников; удовлетворенность процессом работы.

Работа специалистов по управлению адаптацией персонала на предприятиях:

- Проведение семинаров и различных курсов по адаптации;
- Проведение индивидуальных собеседований руководителей и менеджеров с новыми сотрудниками;
- Организация коротких интенсивных курсов для топ-менеджеров, которые впервые приступают к своим обязанностям; проведение индивидуальных собеседований с руководителями и наставниками, а также с новыми сотрудниками;
- Планирование и организация специализированных курсов, направленных на обучение руководителей.
- Используйте методы, которые постепенно повышают сложность задач, выполняемых новыми сотрудниками;
- Своевременное выполнение разовых заданий для установления контакта между командой и новым сотрудником;
- Подготовка замены в случае текучести кадров;
- Ролевые и тренинговые игры для сплочения коллектива.

Информационное обеспечение процесса адаптации предполагает сбор и оценку ключевых показателей уровня адаптации и ее продолжительности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1) Алексеев, А. А. Инновационный менеджмент: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры/ А. А. Алексеев. — М.: Издательство Юрайт, 2020. — 247 с.
- 2) Армстронг М., Практика управления человеческими ресурсами: Учебник / М. Амстронг - Издательство «Питер», 2021-824 с.
- 3) Дейнека А. В. Управление персоналом: Учебник / А. В. Дейнека. — М.: Издательская торговая корпорация «Дашков и К°», 2022. — 292 с.
- 4) Епишкин И.А. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / И.А. Епишкин «Менеджмент». –М.: МИИТ, 2019. – 242 с.

- 5) Жданкин Н.А. Инновационный менеджмент: учебник / Н.А. Жданкин. — Москва: КНОРУС, 2020. — 316 с.
- 6) Зарецкий А.Д. Менеджмент: учебник/А.Д. Зарецкий, Т.Е. Иванова. —М.: КНОРУС, 2021. —268с.
- 7) Костенко, Е. П. История менеджмента: учебное пособие / Е. П. Костенко, Е. В. Михалкина; Южный федеральный университет. – Ростов-на Дону: Издательство Южного федерального университета, 2022. – 606 с.
- 8) Кравченко А.И. История менеджмента: учебник/А.И. Кравченко М.: Академ. Проект: Трикста, 2023. — 560 с.
- 9) Красина Ф.А. Управление персоналом: Учебное пособие. — Томск: Томский межвузовский центр дистанционного образования, 2022. — 177 с.
- 10) Мальцева, С. В. Инновационный менеджмент : учебник для академического бакалавриата / под ред. С. В. Мальцевой. — М.: Издательство Юрайт, 2022. — 527 с.
- 11) Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2020. — 492 с.
- 12) Психология и этика делового общения: Учебник для вузов /Под ред. проф. В.Н. Лавриненко. — 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019. - 415 с.
- 13) Разумов И.В. История менеджмента/ И.В. Разумов – Ярославль: ЯрГУ, 2019. – 120с.
- 14) Семиглазова В.А. Инновационный менеджмент: Учебное пособие/ В.А. Семиглазов. -Томск: ЦПП ТУСУР, 2020. -172 с.
- 15) Степанова И.П. Инновационный менеджмент/ И.П. Степанова. -Саратовский социально-экономический институт (филиал) ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова». – Саратов, 2021. – 124 с.
- 16) Управление персоналом: учеб. -метод. пособие / И.Б. Тесленк ; Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых. – Владимир: Изд-во ВлГУ, 2015. – 80 с.
- 17) Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент. Учебник, 4-е изд./ Р.А. Фатхутдинов — СПб.: Питер, 2023. — 400 с:

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/kurovaya-rabota/451517>