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://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/235566

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Общая социология

Введение 2
Глава 1. Теоретико-методологические основы 6
1.1. Понятие и сущность адаптации молодых специалистов 6
1.2. Адаптация работников как социально-организационный процесс: российский и зарубежный опыт 9
1.3. Особенности адаптации молодых специалистов в социальной сфере (по работе с молодежью) 13
Глава 2. Исследования проблем адаптации молодых специалистов в российских организациях 21
2.1. Современные методы и технологии адаптации молодых специалистов в российских организациях 21
2.2. Государственные программы по поддержке молодых специалистов 33
Глава 3. Анализ результатов исследования 54
3.1. Результаты социологического исследования 54
3.2. Социальная программы по адаптации молодых специалистов по работе с молодежью 63
Заключение 73
Список источников и литературы 76
Приложение 81

Введение

Актуальность исследования. В настоящее время под фразой «молодой специалист» понимается работник, только закончивший учебу и получивший образование, тот человек, который впервые устроился на работу после завершения определенного учреждения. Тема выпускной квалификационной работы, безусловно, актуальна на сегодняшний день. Эффективность деятельности каждого из работников той или иной организации зависит от социально-психологической сферы и профессионального уровня, сложившегося в коллективе.

Под адаптацией понимается механизм переменчивости и перестроения к изменяющимся условиям жизни. Важным значением в процессе адаптации является социально-психологическая адаптация, представляющая собой привыкание к новому коллективу, к его уже сложившимся нормам и традициям. Для адаптации молодому специалисту необходимо вести себя спокойно, не нарушая правила и нормы поведения коллектива, в который он вступил.

Неразрывно с адаптацией связано и понятие профессиональной адаптации, о которой говорилось ранее. Профессиональная адаптация представляет собой повышение профессиональных качеств работников при помощи повышения квалификации, уровня саморазвития.

В современном российском обществе, где действуют правила новой экономической формации и происходит постоянное изменения социально-экономических условий труда, следует осознавать необходимость перемен в организации адаптации. Адаптация молодых специалистов в реалиях российского общества должна давать возможность свободного развития молодого специалиста, и при этом происходить в соответствии с динамикой всех социальных процессов общества.

Наибольшее количество увольнений и отказов от работы происходит также в период адаптации. Так как трудовые обязанности и задачи, беспрепятственно выполняемые опытными сотрудниками, зачастую оказываются невыполнимыми для молодых специалистов, которые не имеют соответствующих компетенций и навыков.

Для успешного прохождения процесса адаптации молодому специалисту необходим наставник, помогающий в становлении, а также построении карьеры. Главной задачей наставника является передача опыта, профессиональных знаний и умений. Он должен давать возможность в развитии профессионального потенциала, привлекать к участию в общественной жизни коллектива.

Очевидно, если не соблюдаются все вышеперечисленные факторы при адаптации молодых специалистов, то возникают такие проблемы, как:

1. Для молодого специалиста отсутствует источник информации, который необходимо важен в процессе вхождения в должность:
2. Для молодого специалиста отсутствуют разработанные нормативные акты по адаптации;

3. Для молодого специалиста отсутствуют разработанные мероприятия по адаптации, которые связаны с установлением отношений сотрудничества в новом коллективе.
Таким образом, можно сказать о том, что адаптация молодых специалистов является важным этапом в их трудовой деятельности.
Данный этап представляет собой определенный процесс, задачи которого заключаются в эффективном вовлечении сотрудника в деятельность организации. Молодому специалисту необходимо чувствовать себя комфортно и получать удовольствие от времяпрепровождения в данном коллективе, отсюда будет зависеть качество и эффективность выполняемой работы.
По причине отсутствия системы адаптации молодых специалистов в большинстве российских организаций, возникают противоречия между уровнем ожиданий у молодых специалистов и их фактическими возможностями.
Проблема исследования состоит в том, что молодые специалисты, как правило, оказываются не готовы к полноценному исполнению трудовых обязанностей, вследствие недостаточной адаптированности.
Степень научной разработанности проблемы. Исследования адаптации в трудовой сфере являются традиционными для отечественной науки и практики. Проблема адаптации работника к трудовой деятельности является объектом многочисленных социологических исследований как отечественных, так и зарубежных ученых и практиков. Основы теории социальной адаптации как универсального социального процесса были заложены в трудах выдающихся зарубежных социологов Л.Бристола. М.Вебера. Э.Дюркгейма. Ф.Знанецкого. Ф.Кохена. У.Томаса. М.Торпа. Г.Честертон-Хнла. Теория социальной адаптации для стабильного общества была создана Т.Парсонсом, адаптация же в условиях социальной дезорганизации исследовалась Р.Мертоном.
Цель исследования: состоит в теоретическом и практическом изучении адаптации молодых специалистов, в разработке программы адаптации молодых специалистов в социальной сфере.
Объект исследования: процесс адаптации молодых специалистов в трудовом коллективе.
Предмет исследования: социально-психологические условия адаптации молодых специалистов.
В соответствии с целью были определены задачи исследования:
• Изучить понятие и сущность адаптации молодых специалистов;
• Проанализировать адаптацию работников как социально-организационный процесс: российский и зарубежный опыт;
• Выявить особенности адаптации молодых специалистов в социальной;
• Рассмотреть современные методы и технологии адаптации молодых специалистов в российских организациях;
• Провести анализ государственных программ по поддержке молодых специалистов;
• Провести социологическое исследование по вопросам удовлетворенности системой адаптации в организациях;
• Разработать проект по адаптации молодых специалистов по работе с молодежью
В ходе выполнения выпускной квалификационной работы были использованы общенаучные методы: анализ и синтез, наблюдение, аналогия и обобщение, структуризация, также частно-научный метод социологии, такой как анкетный опрос.
Структура исследования: работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложения.

Глава 1. Теоретико-методологические основы

1.1. Понятие и сущность адаптации молодых специалистов

Эффективным инструментом развития и трансформации организации в условиях модернизации общества и возрастающих потребностей в человеческом капитале должна стать работа с молодыми специалистами. Молодые специалисты – это долгосрочная инвестиция в персонал, которая окупается только при условии кропотливого и аккуратного отношения к принципам его формирования. Поэтому ориентация на привлечение молодых специалистов становится приоритетным направлением кадровой политики организации.
Термин «адаптация» является разноплановым и используется во многих сферах науки. В работе нас интересует термин «адаптация персонала» или «трудовая адаптация».
На сегодняшний день адаптация персонала выступает важным составным элементом системы подготовки

сотрудников и является необходимым звеном кадрового менеджмента. До сих пор многие коммерческие и государственные организации зачастую не имеют базовых программ в данном направлении деятельности. В свою очередь, существует внушительный зарубежный опыт использования адаптационных техник, который только в последнее время стали перенимать некоторые крупные организации нашей страны. Недостаточное внимание к вопросам трудоустройства новых работников может свести на нет усилия кадрового менеджмента по подбору кадров, если принятый сотрудник не сумеет соответствующим образом освоиться в должности или не впишется в трудовой коллектив. Данный факт обуславливает актуальность рассматриваемой тематики.

Необходимо отметить, что в большей части современных публикаций, касающихся вопросов адаптации персонала в организации (иначе говоря – социальной адаптации), освещаются в основном узкие, специфические проблемы, поэтому данная тематика требует проведения комплексного (углубленного) исследования.

Само понятие «адаптация» является междисциплинарным и применяется во множестве наук. Существующие подходы к анализу социальной адаптации как явления можно разбить на две разные по содержанию категории: или первична среда, или первичен человек. Такое деление отвечает разработанным в традиционных социологических и экономических исследованиях подходам осмысления субъект-объектных взаимоотношений: структурный либо объективистский («холистическая» перспектива) и деятельностный, либо субъективистский («эгоистическая» перспектива) .

Первый подход исследует социальное действие как обычное воспроизведение структурированных контекстов повседневности. Социальным объектам приписывается собственное действие, самостоятельное и принудительное относительно конкретного работника. Окружающая его среда предстает независимой реальностью, выполняющей первичную функцию, относительно которой и оценивается состояние личности. Иначе говоря, новый сотрудник организации предстает объектом адаптации: изменения общественной среды обнаруживают необходимость и определенные направления и характеристики его изменений, а само приспособление становится встречной реакцией (функциональной либо инертной) на стимулирование .

В противовес этому, согласно деятельностному подходу на первый план выдвигается конкретное лицо и момент создания им (конструирования) окружающей действительности. Общественные объекты выступают как результаты целеустремленного, осознанного действия человека, работника организации.

Таким образом, социальная адаптация рассматривается или как исполнение человеком условий среды, или как удовлетворение потребностей и достижение целей конкретного лица. Недостаток объективизма заключается в отрыве от изначального (чувственного) опыта человека и предметности взаимоотношений, а субъективизма - в неспособности объяснить причины протекающих в обществе явлений.

Однако анализ данных подходов наиболее всесторонне открывает суть социальной адаптации, т.к. в них отражается двухфакторный характер человеческой деятельности, которая, оставаясь адаптационной, становится и преобразующей.

1. Авилов, А.К. Как адаптировать кандидата в руководители / А.К. Авилов // Кадровик. - 2014. - №12. - С. 6-16.
2. Алексеева, Г.Е. Междисциплинарный подход к анализу понятия социальная адаптация [Текст] / Г.Е. Алексеева, Б.Б. Табитуев // NovaInfo. – 2017. - № 60-2. - С. 517-524
3. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Т.Ю.Базаров. – М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2012
4. Белова, Н.П., Мирошниченко, О.Н. Зарубежный опыт мотивации профессиональной деятельности государственных служащих / Н.П. Белова, О.Н. Мирошниченко // Вестник Российского университета кооперации. - 2019. - № 3 (37). - С. 28-31.
5. Воланен М.В. Профессиональная адаптация молодежи / Психология личности и образ жизни. - М.: Наука, 2016. - с. 117-120.
6. Гражданинова, Е.Г. Персонал: проблемы управления подбором и наймом сотрудников на предприятии [Текст] / Е.Г. Гражданинова // Новая наука: опыт, традиции. Инновации. - 2021. - №6 (89). - С. 91-93
7. Грачев, В. А. Функции службы управления персоналом организации и их систематизация / В. А. Грачев // Кадровик. - 2015. - №5. - С. 36-50.
8. Дмитриева М.А. Психологические факторы профессиональной адаптации // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. - СПб, 1991.
9. Дробышева В.Г., Костылев А.А. Реализация комплексного подхода к управлению адаптацией персонала организации предпринимательского типа // Социально-экономические явления и процессы. 2014. №12. URL:

https://cyberleninka.ru/article/n/realizatsiya-kompleksnogo-podhoda-k-upravleniyuadaptatsiey-personala-organizatsii-predprinimatelskogo-tipa
10. Еременко, В.А. Управление производительностью в условиях рыночной экономики [Текст] / В.А. Еременко, А.Л. Еськов. – М.: ИЭП НАН, 2013.
11. Иванова, С.В. Кандидат, новичок, сотрудник: Инструменты управления персоналом, которые реально работают на практике [Текст] / С. В. Иванова. - М.: Эксмо, 2015.
12. Исаева, О.М. Управление персоналом [Текст] / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. - 2-е изд. - М.: Издательство Юрайт, 2018.
13. Казакова Е. О., Малышев М. А. Коммуникационные практики и кадровый потенциал российской молодежной политики (социологический анализ) // Коммуникология. 2016. Т. 4. № 6. С. 194–205
14. Карпова, Т.П. управленческая модель адаптации молодых сотрудников в коммерческой организации [Текст] / Т.П. Карпова // Вестник международного института рынка. - 2018. - № 2. - С. 66-71
15. Кибанов, А. Я. Методология оценки экономической и социальной эффективности совершенствования адаптации персонала в системе управления предприятием / А. Я. Кибанов // Кадровик. - 2015. - №12. - С. 32-43.
16. Копосова А. А., Шилина И. Б. Молодежные проблемы и поиски путей их решения // Проблемы непрерывного образования: проектирование, управление, функционирование: Материалы X Международной научнопрактической конференции. Липецк, 18–19 мая 2012 г. Липецк: Липецкий государственный педагогический университет имени П. П. Семенова-Тян-Шанского, 2012. С. 270–271
17. Корнелиус, Н. HR-менеджмент: Поиск, подбор, тренинг, адаптация, мотивация, дисциплина, этика [Текст] / Н. Корнелиус; пер. с англ. - СПб: Баланс бизнес букс, 2015
18. Костина, С. Н. Социальная адаптация государственных и муниципальных служащих в условиях общественных преобразований в современной России: монография / С. Н. Костина. - Екат., 2013. - 170 с.
19. Коханов Е.Ф. Отбор персонала и введение в должность: Учеб. пособие для студентов специальности «Менеджмент» 061100 / Гос. акад. упр. им. С. Орджоникидзе. - М.: ГАУ, 1996.
20. Кошелева, Ю.Л. Адаптация персонала / Ю.Л. Кошелева, М.Э. Архипов, М.В. Токарева // Управление персоналом. - 2012. - №16. - С. 12-34.
21. Ламскова О.М., Маусов Н.К. Адаптация персонала в организации // Управление персоналом. - 2013. - №13. - С. 53-56
22. Маусов, Н.К. Адаптация персонала в организации [Текст] / Н.К. Маусов, О.М. Ламскова // Управление персоналом. - 2014. - № 13 (99). - С. 26-31
23. Медведев В.И. О проблеме адаптации // Компоненты адаптационного процесса. - Л.: 2015. - С. 3-18.
24. Методика обследования адаптации молодых специалистов и ее характеристика / И. Б. Сихымбай, Т. М. Мамбеталиев, К. К. Толегенова [и др.] // E-Scio. – 2020. – № 5(44). – С. 579-590.
25. Мирошниченко, О. Н. Адаптация молодых специалистов в органах государственного управления / О. Н. Мирошниченко, А. Н. Иванова // Вестник Чебоксарского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – 2021. – № 1(24). – С. 28-46.
26. Михайлова Т. А. Коммуникативная компетентность специалиста по социальной работе: сущность, компоненты и критерии оценки // Казанский педагогический журнал. 2018. № 1 (126). С. 67–71.
27. Одегов, Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование [Текст] / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов, М. Г. Лабаджян. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2018
28. Островский, Н. Ю. Факторы адаптации молодых специалистов на рабочем месте / Н. Ю. Островский, И. В. Антоненко // Образование. Наука. Культура : Сборник научных статей Материалов международного научного форума, Гжель, 21 ноября 2018 года / Гжельский государственный университет. – Гжель: Гжельский государственный университет, 2019. – С. 434-436.
29. Пронюшкина, Т.Г. Эффективность управления персоналом [Текст] / Т.Г. Пронюшкина // СИСП. - 2019. - №9 (65). - С. 161-170
30. Проняева, Л.И. Современные инновационные технологии в управлении персоналом [Текст] / Л.И. Проняева, А.В. Амелина // Вестник государственного и муниципального управления. - 2020. - № 4. - С. 89-95
31. Савцова, Д. Е. Эффективная система адаптации персонала и молодого специалиста / Д. Е. Савцова // Студенческий форум. – 2021. – № 11(147). – С. 25-26.
32. Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 28.06.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021). [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_ doc_LAW_34683
33. Хомов А.В., Хомова А.Н. Особенности процесса адаптации персонала в современных организациях с

учетом зарубежного опыта [Электронный ресурс] Режим доступа: https://novainfo.ru/article/8928
34. Хрипунова А. А. Взаимодействие образовательных учреждений и работодателей // Социальные отношения. 2014. № 4 (11). С. 52–54.
35. Шилин А. Ю. Социальные движения в современной России как социальный феномен // Инновационные социально-экономические технологии в реализации государственной молодежной политики: возможности и перспективы: Материалы Международной научно-практической конференции / под ред. Г. В. Ковалевой. СПб., 20–22 ноября 2014 г. СПб.: Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2014. С. 345–348

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://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/235566