

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/240222>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Управление персоналом

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

1.ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА 5

1.1.Понятие, цели и задачи адаптации 5

1.2.Основные методы и виды адаптации 12

1.3.Распространенные ошибки руководства при адаптации сотрудников 19

2.ИССЛЕДОВАНИЕ МЕТОДОВ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ ООО «ЮНИФАРМ» 22

2.1. Общая характеристика ООО «Юнифарм» 22

2.2. Анализ методов управления персоналом в компании 30

2.3. Оценка и совершенствование адаптации персонала в ООО «Юнифарм» 36

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 44

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 47

ВВЕДЕНИЕ

В современных экономических условиях нестабильности занятости населения и рынка труда, предприятия из различных сфер деятельности, в том числе торговли, должны правильно и рационально организовывать работу своего персонала, чтобы получать наибольшую выгоду от использования трудовых ресурсов.

Обеспечение эффективной системы адаптации работников является важным моментом, поскольку позволяет оценивать возможности профессионального роста сотрудников.

Управление адаптацией персонала – это комплекс мероприятий, которые осуществляются кадровой службой предприятий, по планированию, организации, мотивации и контролю персонала. Здесь важно учитывать его цели, потребности, возможности, ценности и склонности, а также цели, потребности, возможности и социально-экономические условия функционирования предприятия.

Актуальность данного научного исследования состоит в том, что предприятия современной экономической системы имеют потребность в эффективной организации собственной системы адаптации для достижения наиболее высокой производительности труда и, соответственно, продаж торгового предприятия.

Данные задачи и направления своей деятельности предприятия могут осуществлять в том числе с помощью использования механизма организации системы управления адаптацией персонала.

Таким образом, объект данного исследования – это процессы по организации систем адаптации работников и современным технологиям управления персоналом.

Предмет данной работы – это экономическое обоснование необходимости реализации мероприятий по адаптации персонала.

Цель научного исследования заключается в разработке мер по улучшению адаптации работников на предприятии.

В связи с этой целью ставятся следующие задачи:

- изучить сущность управления персоналом на предприятии,
- выявить основные направления и технологии деятельности руководства по управлению адаптацией,
- проанализировать особенности организации труда и управления персоналом в компании ООО «Юнифарм»
- выявить проблемы, существующие в компании в связи с кадровой политикой и управлением адаптацией.

Работа состоит из двух основных частей, в которых исследуются теоретические основы адаптации персонала, а также проводится анализ кадровой политики ООО «Юнифарм» и даются рекомендации по улучшению системы управления адаптацией в компании.

1.ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА

1.1 Понятие, цели и задачи адаптации

Прежде чем вакансия будет заполнена, значительные усилия и время будут вложены в процесс найма, отбора и окончательного приема на работу работника. Поэтому крайне важно, что компания создает условия для нового сотрудника, чтобы он мог познакомиться с рабочими задачами, условиями труда, а также как с рабочей и социальной средой.

Если происходит процесс ориентации и адаптации, прошел период знакомства с вышеперечисленным можно быстрее и эффективнее влиять на характер отношений с работниками на всех уровнях, т.е. отношения к работе, организации, руководителю или другим участникам рабочей группы.

Можно сделать вывод, что важность адаптации заставляет компанию обращать внимание на ориентацию, адаптацию и знакомство нового сотрудника с организацией. Однако этот процесс далек от простого действия и включает в себя ряд барьеров. Это минимально возможный уровень затрат, связанных с подбором и адаптацией персонала, который находится в авангарде управления. Сопутствующие расходы включают затраты на получение альтернативного опыта (новые работники – затраты на их внедрение в компании (обучение и т.п.);

- расходы, связанные с покрытием вакансии, если эта должность не была заполнена;
- затраты на усиленный надзор за новым сотрудником и исправлением его ошибок;
- разница между стоимостью работника на организацию и расходами на одного работника в виде заработной платы для сотрудников [1].

В дополнение к вышеупомянутому экономическая оценка, относящаяся к процедуре найма и адаптации сотрудников, является важной составляющей этого процесса и включает в себя следующие факторы:

1. Повышение лояльности сотрудников – преданный сотрудник – это сотрудник, который определяется внутри организации, он хочет остаться там и готов работать в интересах организации. Первым шагом для достижения – представить организацию как достойную работать в ней и продолжать укреплять это первое впечатление в течение первых нескольких недель.
2. Соблюдение психологического контракта – создает неявное, неписаное убеждения и предположения, связанные с поведением, которые ожидаются от сотрудников и вопреки тому, что сотрудники могут ожидать от их работодателей. Это касается стандартов, ценностей и установок. Психологический контракт составляет основу трудовых отношений. Система введения новых сотрудников в организацию может показать, что организация ожидает, когда дело доходит до стандартов поведения и ценностей, которые сотрудник должен иметь. Введение, ориентация и адаптация работника в организации создает возможность информировать людей о правилах и стандартах внутри компании, чтобы снизить вероятность недопонимания, хотя полностью исключить их нельзя.
3. Ускорение прогресса в обучении – новые сотрудники должны учиться. Для достижения желаемого уровня необходимо посвятить некоторое время их образованию. Очевидно, что продолжительность и интенсивность обучения различаются, но важно обеспечить запланированное и систематическое обучение с первого дня, чтобы максимально увеличить вклад нового сотрудника в достижение цели организации.
4. Адаптация к социальной среде – новые сотрудники адаптируются и находят свое правильное отношение к работе быстрее, если процесс их социализации проходит гладко, т.е. адаптация к новой социальной среде. Социальные аспекты работы, такие как отношения с работниками, очень важны для людей. На рисунке 1 описаны цели системы адаптации.

Рисунок 1 – Понятие и цели адаптации персонала [12, с.113]

В вопросе об адаптации и введения новых сотрудников в организации необходимо кратко пояснить ее направления, содержание и задачи.

Адаптация сотрудников (в литературе также упоминается как сотрудник-ориентация) – это тщательно продуманная программа адаптации и обучения, это деятельность, специфичная для каждого вида должности, каждого рабочего места и каждой организации. Они созданы для новых сотрудников (или сотрудников, которые меняют их положение в организации) для облегчения и ускорения процесса знакомства со своими новыми задачами, условиями труда, рабочей, социальной и культурной средой, а также знаниями и навыками, чтобы их производительность могла достичь необходимого уровня как можно скорее.

Адаптацию также можно определить как процесс помощи новым сотрудникам справиться со своей новой

работой, чтобы стать применимыми и продуктивными, как только возможно. На основе знаний и практического опыта, можно сделать вывод, что большинство в основном небольших компаний не имеют формального плана работы и социального приспособления. Тренировка и развитие программ для новых сотрудников аналогична кейсу. Тем не менее, проработка ключевых моментов программы адаптации важна. Эти точки могут, например, включать информацию о:

- организация (история, достижения, цели),
- коллеги,
- культура организации (ценности, нормы, установки)
- описание работы и требования за успешное выполнение работы нового сотрудника.

Адаптация (ориентация) происходит как формально, так и неформально. Первый - один обеспечивается отделом кадров, второй - спонтанный процесс обычно обеспечивается коллегами.

Зоны адаптации и их содержание, как правило, сосредоточено на:

- общеорганизационная ориентация есть общая для всех сотрудников, ориентирована на общение, доступная всем сотрудникам организации, независимо от характера и содержания своей работы.
- ведомственная ориентация - связанная с организационным подразделением или рабочей группой, и ее задачей является обеспечение заданной организационной единицы, рабочей группы или команды подробной и конкретной информацией
- ориентация на должность - дифференцированное содержание по характеру и обязанностям на конкретной должности. Потому что невозможно охватить всю информацию, связанную с адаптацией, сразу надо иметь расписание.

Введение новых сотрудников в организацию преследует четыре основные цели:

- преодолевать неизвестность,
- быстро создать позитивный настрой сотрудников в организации, стабилизация,
- для достижения требуемой производительности в кратчайшие сроки, - снизить текучесть кадров.

Вышеперечисленные цели также могут включать использование талантов и новаторских идей новых сотрудников.

На рисунке 2 изображены основные стадии адаптации кадров.

Рисунок 2 - Стадии адаптации [10, с.112]

Начало новой работы - это стрессовый опыт для работника. Правильно реализованный процесс адаптации вновь принятого на работу человека имеет важное значение и для компании, в которой он начнет работать. Сотрудникам следует адаптироваться к новой роли, задачам на рабочем месте, членам коллектива и управления.

Профессиональная адаптация - это процесс приспособления вновь принятого работника к новым условиям в их рабочей среде. Это следствие этапа получения новых людей на работу, успешно прошедших процедуры отбора. Основная цель процесса адаптации - познакомить работника с организацией как можно быстрее и эффективнее, информировать о закономерностях поведения, требуемой от работника в будущем. Как объяснялось выше, адаптация новых сотрудников сосредоточена на двух основных направлениях.

Первый - рабочая адаптация, содержание которой зависит от конкретных условий должности, на которую принимается сотрудник и от его готовности к работе. Рабочая адаптация концентрируется на начальном обучении новых сотрудников, формирующих рабочую квалификацию работника в соответствии с детальным описанием и спецификацией места работы. Во-вторых, социальная адаптация приводит к интеграции сотрудника в команду, повышает социальный статус и устанавливает хорошие межличностные отношения. Результаты многих исследований показывают, что проблема социальной адаптации обычно более сложная, чем рабочая адаптация. Процесс адаптации не простой процесс, он состоит из нескольких фаз.

Первый этап представляет собой социализацию и решение для работы. Соискатели вступают в контакт с организацией впервые в процессе найма и отбора сотрудников. С точки зрения соискателей вид этого этапа зависит от его предыдущего опыта, он отражает их ценности и отношения (например, ценность образования для работы, значение профессии в жизни) и далее ожидания в отношении рабочих задач и поведения, запрашиваемого организацией. С другой стороны, решение о приеме на работу предполагается сделать на этом этапе. В течение процесса принятия решения приходится полагаться на информацию о потенциальном месте работы, возможностях карьерного роста и т.д. На основе различной информации, ожиданий от организации, репутация, заявитель учитывает все преимущества и недостатки.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022). – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/
2. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2019. – 688 с.
3. Волгин, В.В. Индивидуальный предприниматель. Предупреждение проблем с персоналом / В.В. Волгин. – М.: ООО «Издательство АСТ»: ООО «Издательство Астрель», 2018. – 191 с.
4. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов / Б. М. Генкин. – 2-е изд, испр. и доп. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА·М, 2016. – 412 с.
5. Генкин, Б.М. Основы организации труда: учебное пособие / Б.М. Генкин, В.М. Свистунов. – М.: Норма, 2018. – 400 с.
6. Егоршин А.П. Организация труда персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 320 с.
7. Ивановская Л.В. Организация труда персонала. – М.: Проспект, 2017. – 64 с.
8. Кибанов А.Я. Социология труда. – М.: ИНФРА, 2017. – 584 с.
9. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФА-М, 2017. – 200 с.
10. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: Учебник / А. Я. Кибанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 447 с.
11. Кутепова К.В., Побединский Г.В. Научная организация труда и нормирование труда. Учебник для ВУЗов. – 2017. – 355 с.
12. Нечаев Е.И. Организация производства и предпринимательской деятельности. – Краснодар: КубГАУ, 2017. – 266 с.
13. Пашуто, В.П. Практикум по организации, нормированию и оплате труда на предприятии: учебное пособие / В.П. Пашуто. – М.: КНОРУС, 2017. – 240 с.
14. Рофе И.А. Экономика труда. – М.: Кнорус, 2017. – 224 с.
15. Савельева Е.А. Регламентация и нормирование труда. – М.: МАРТИТ, 2016. – 69 с.
16. Свистунов В.М. Организация, нормирование, регламентация труда персонала. – М.: Проспект, 2019. – 650 с.
17. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. — М.: Контроллинг, 2017. – 504 с.
18. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности. – М.: Юнити-Дана, 2021. – 443 с.
19. Экономика и социология труда: учебник / под общей редакцией д. э. н., проф. Р.Г. Мумладзе; Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина. - 3-е изд., стр.-М.: КНОРУС, 2018. - 328 с.
20. <http://www.refa.de/home> - институт менеджмента, инноваций и бизнес – анализа
21. <http://www.niitruda.ru/> - НИИ труда
22. <http://eactt.ru/> - аналитический центр по труду
23. <http://laboureconomics.ru/> - экономика труда
24. <http://www.jobgrade.ru/> - все об организации труда в компании
25. <http://www.jobgrade.ru> – статьи об организации труда на предприятии
26. <http://www.ilo.org> – международная организация труда
27. <http://ekonomik.narod.ru/> - организация труда и заработной платы
28. <http://investobserver.info> –институт управления бизнесом
29. <https://www.unipharm.ru/> - ООО «Юнифарм»

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/240222>