

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/otchet-po-praktike/285297>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Управление персоналом

Оглавление

Введение 3

Глава 1. Общие характеристики ООО «Радость» 4

1.1 История и структура ООО «Радость» 4

1.2 Правовой статус ООО «Радость» 5

Глава 2. Научно-исследовательская работа в области адаптации молодого специалиста 6

2.1. Общая характеристика управления деловой карьерой молодого специалиста 6

2.2. Рекомендации по совершенствованию управления деловой карьерой 23

Заключение 31

Список используемой литературы 33

Введение

Актуальность темы обусловлена тем фактом, что адаптация молодых специалистов является важным направлением кадровой работы, так как позволяет в максимально быстрые сроки провести ориентацию молодых специалистов, вывести их на необходимый уровень выполнения профессиональных обязанностей, а также способна закрепить молодых специалистов на рабочих местах. Таким образом, актуальность данной темы является очевидной [1].

Проблема исследования заключается в том, что существующая система адаптации носит только формальный характер. Ее элементы не реализуются должным образом, что приводит к текучести кадров.

Целью работы является организация работы по адаптации и закреплению молодых специалистов в организации. Для достижения данной цели были поставлены следующие задачи:

привести общую характеристику ООО «Радость»;

изучить историю, структуру, правовой статус ООО «Радость»;

проанализировать научно-исследовательскую работу в области адаптации молодых специалистов ООО «Радость»;

привести общую характеристику управления деловой карьерой в ООО «Радость»;

выработать рекомендации по совершенствованию управления деловой карьерой.

Объектом исследования в данной работе является ООО «Радость». Предметом исследования является организация работы по адаптации и закреплению молодых специалистов в организации.

В исследовании использовались следующие методы: системный; структурный; функциональный; информационный; выборочный; методы синтеза и анализа.

В ходе данного исследования был проанализирован процесс профессиональной адаптации.

Глава 1. Общие характеристики ООО «Радость»

1.1 История и структура ООО «Радость»

Объект работы ООО «Радость» собой юридическое лицо, общество с ограниченной ответственностью, созданное в 1998 г. Направление деятельности предприятия производство антенно-мачтового оборудования и высокоэффективных КВ антенн. Структура – линейно-функциональная. Антенны разрабатываются сотрудниками предприятия с учетом потребностей целевой аудитории. Приведем описание продуктов предприятия, которые оно производило в течение своей истории, среди которых [2]:

□ серия «Квадрат»;

□ серия «Робинзон»;

□ мачты антенные - мачты антенные с разборным станком МАРС-2 и МАРС-3.

□ мачта телескопическая МАРТ.

Серия «Квадрат» - высокоэффективные многоэлементные направленные КВ антенны типа «квадрат».

Серия «Робинзон» - легкие компактные направленные КВ антенны для экспедиций, полевых и стационарных условий.

Мачты антенные - мачты антенные с разборным станком МАРС-2 и МАРС-3.

Мачта антенная «Марс-2» и «Марс-3» это разработка R-QUAD. Назначение вертикальный подъем антенных устройств массой до 40 кг на высоту 15 м с шагом 1,5 м. При весе антенных устройств 20 кг допускается высота 22,5 м. Составные части мачты:

- разборный станок-подъемник;
- ствол мачты;
- система оттяжек.

Мачты телескопические - мачты алюминиевые телескопические МАРТ.

Достоинства продукции предприятия:

- небольшой вес;
- компактные габариты;
- прочность.

1.2 Правовой статус ООО «Радость»

ООО «Радость» - это юридическое лицо. Особенности ООО - количество учредителей - от 1 до 50 человек или других юридических лиц с разными долями в уставном капитале. Поэтому недостатком ООО является то, что при увеличении числа учредителей увеличивается и время, затрачиваемое на согласование документов и принятие управленческих решений. Каждый раз придется информировать регистрирующий орган о смене учредителей и перераспределении долей уставного капитала [3].

Преимущества ООО:

- отсутствуют ограничения по видам деятельности;
- уставной капитал 10 тыс. руб.;
- существуют специальные режимы налогообложения;
- учредители несут ответственности в рамках собственных долей уставного капитала;
- существует потенциал роста компании;
- ООО можно продать или купить.

Глава 2. Научно-исследовательская работа в области адаптации молодого специалиста

2.1. Общая характеристика управления деловой карьерой молодого специалиста

Закреплению молодых специалистов весьма способствует мотивационная программа.

В ООО «Радость» действует комплексная система мотивации и стимулирования труда «РОСТ-Инновация». Система устанавливает зависимость оплаты труда персонала от производственных и экономических результатов деятельности всего предприятия, его структурных подразделений и трудового вклада каждого работника [4].

Система также дает возможность реализовать творческий потенциал работников за счет материального и нематериального стимулирования новаторов за поданные идеи.

Уровень средней заработной платы в ООО «Радость» превышает среднюю заработную плату по РФ на 21%. Структура доходов работников включает заработную плату, систему льгот и компенсаций, предусмотренных отраслевыми соглашениями и коллективным договором предприятия.

Следуя политике социально ориентированного бизнеса, ООО «Радость» финансирует социальные программы, закрепленные в коллективном договоре. Затраты на их выполнение имеют тенденцию к росту.

Для адаптации молодых специалистов создан учебный центр. Учебный центр является структурным подразделением ООО «Радость». Основным направлением деятельности является профессиональное обучение (подготовка, переподготовка, повышение квалификации) рабочих.

Обучение персонала по рабочим профессиям осуществляется в соответствии с Лицензией на осуществление образовательной деятельности.

В образовательном процессе задействованы работники предприятия – преподаватели теоретического обучения и мастера производственного обучения, прошедшие переподготовку по основам профессионально-педагогического мастерства и повышение квалификации для мастеров

производственного обучения [5].

Учебный центр располагает:

- оборудованными учебными и лабораторными аудиториями;
- компьютерным классом;
- мультимедийным оборудованием;
- библиотекой.

Планирование процесса обучения основано на анализе потребности в обучении подразделений ООО «Радость», сборе заявок на обучение, подготовке сметы расходов и годового плана по обучению персонала. Реализация плана по обучению персонала осуществляется как на базе учебного центра, так и в сторонних организациях на договорной основе.

Документы:

Устав ООО «Радость»

Лицензия на право образовательной деятельности

Свидетельство о внесении в ЕГРЮЛ

Уведомление о постановке на учет в налоговом органе

Перечень учебных программ

Учебный центр проводит обучение только для нужд ООО «Радость».

Повышение квалификации руководителей, специалистов и служащих предприятия главным образом осуществляется в Техническом университете УГМК.

На базе учебного центра организуется обучение по программам дополнительного профессионального образования, также организована проверка знаний пожарно-технического минимума и аттестация работников в области промышленной безопасности с использованием Информационной системы «Единый портал тестирования».

Для решения конкретных задач развития ООО «Радость» и одновременного повышения образовательного уровня персонала предприятия в Техническом университете УГМК реализуются заочные программы высшего образования – бакалавриата и магистратуры.

На предприятии сложилась система целевого обучения.

Она направлена на подготовку персонала под конкретные прогнозируемые рабочие места для обеспечения потребностей ООО «Радость». Предприятие сотрудничает с Техническим университетом УГМК и учебными заведениями профессионального образования в городах Екатеринбург, Верхняя Пышма, Кировград.

В организации оценку качества работы сотрудников проводит кадровая служба совместно с менеджерами отделов, где работает тот или иной сотрудник [6].

Список используемой литературы

1. Адаптация молодых специалистов на новом рабочем месте / Беловол Я.О., Манукало А.А., Саенко И.И. // Colloquium-journal. 2019. № 26-8 (50). С. 59-60.
2. Ансимова А.В. Эмоциональный интеллект как фактор социально-психологической адаптации молодых специалистов // В сборнике: молодой исследователь: вызовы и перспективы. сборник статей по материалам CLII международной научно-практической конференции. 2020. С. 32-34.
3. Антонов Д.В., Проскурова Н.Э. Анализ процесса адаптации молодых специалистов на предприятии нефтегазовой отрасли (на примере ПАО «ТАТНЕФТЬ») // Наука: общество, экономика, право. 2019. № 4. С. 258-265.
4. Белкина А.М., Александрова Н.В. Особенности адаптации к трудовому процессу молодых специалистов в области социальной работы // В сборнике: Омские научные чтения - 2019. материалы Третьей Всероссийской научной конференции. 2019. С. 332-334.
5. Бичковская И.А. Социально- профессиональная адаптация молодого специалиста в условиях общеобразовательной организации // В сборнике: управленческие решения актуальных проблем современного образования. Материалы международного круглого стола. 2019. С. 103-107.
6. Блатова С.Ю. Управленческая модель адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности в дошкольной образовательной организации // В сборнике: Актуальные проблемы современного дошкольного и начального образования. Сборник научных и методических трудов. Научный редактор А.Г. Самохвалова. Кострома, 2018. С. 13-14.
7. Богатикова А.А. Социально-профессиональная адаптация молодых специалистов в условиях внедрения

профессионального стандарта // Вестник магистратуры. 2019. № 2-1 (89). С. 56-57.

8. Дедич А.Е., Новоселова О.В. Исследование влияния уровня эмоционального интеллекта на процесс трудовой адаптации молодых специалистов / В книге: международная молодёжная научная конференция «XV Королёвские чтения», посвящённая 100-летию со дня рождения д. И. Козлова. тезисы докладов. 2019. С. 669-670.

9. Доронина Н.Н., Закараева А.А. Психологическое сопровождение процесса адаптации молодых специалистов в сфере образования // В сборнике: Современное состояние гуманитарных и социально-экономических наук. сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции : в 3 ч.. 2019. С. 115-119.

10. Евсеенко В.А. Особенности адаптации молодых специалистов производственных предприятий // В сборнике: «Кадры решают все!»: К 95-летию региональной системы подготовки управленческих кадров. Сборник научных трудов. 2018. С. 29-31.

11. Исмагилова Д.Ф., Низамова А.И. Способы улучшения процесса трудовой адаптации молодых специалистов // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2019. № 12-1 (40). С. 300-303.

12. Калашникова О.В. Профессиональная адаптация молодых специалистов в образовательной организации // Тенденции развития науки и образования. 2020. № 62-19. С. 59-62.

13. Калиберда М.А. Адаптация молодых специалистов в образовательных организациях // Академическая публицистика. 2019. № 10. С. 197-200.

14. Калиберда М.А. Процесс адаптации молодых специалистов как составная часть деятельности административного состава образовательной организации // Академическая публицистика. 2019. № 10. С. 167-169.

15. Каримова И.А. Адаптация молодых специалистов в организации // В сборнике: концепция «общества знаний» в современной науке. сборник статей Международной научно-практической конференции. 2018. С. 115-117.

16. Киселева Г.С., Воронин Э.Е. Наставничество как ключевой элемент адаптации молодого специалиста // Бизнес. Образование. Право. 2020. № 2 (51). С. 133-137.

17. Койчуманова Н.М., Эралиева А.М. Проблемы адаптации молодого специалиста (на примере IT-компаний и вуза) // Вестник Кыргызского государственного университета имени И. Арабаева. 2019. Т. 1. № 5-2. С. 7-9.

18. Кудина В.В. Социально - психологические проблемы адаптации молодых специалистов // В сборнике: современные условия взаимодействия науки и техники. сборник статей Всероссийской научно-практической конференции. 2019. С. 196-198.

19. Кузмина О.С., Федорова Д.О. Адаптация молодых специалистов в организации // Студенческий. 2019. № 9-1 (53). С. 32-34.

20. Куликова Т.В. Адаптация молодых специалистов в современных условиях // В сборнике: Вестник научного студенческого общества. Материалы VIII Всероссийской научно-практической студенческой конференции. 2018. С. 175-178.

21. Легенчук О.В., Чуланова О.Л. Применение digital и игровых технологий в адаптации молодых специалистов в ООО «ЮГРА-ОХРАНА» // Новое поколение. 2019. № 20. С. 49-55.

22. Митюшина А.С. Наставничество как инструмент адаптации молодых специалистов // Аллея науки. 2019. Т. 3. № 1 (28). С. 570-573.

23. Михайлов А.А., Федулов В.И. Информационные технологии как элемент управления процессом профессиональной адаптации молодых специалистов на предприятиях аэрокосмического комплекса // Московский экономический журнал. 2019. № 2. С. 17.

24. Михайлова А.В., Васильева Е.А. Исследование адаптации молодых специалистов муниципального образования республики Саха (Якутия) // Кадровик. 2019. № 10. С. 95-98.

25. Моделирование процесса профессиональной адаптации курсантов и молодых специалистов в учреждениях системы МЧС / Емельянова О.Я., Ефимов С.В., Кравец М.А., Самсонов В.С., Шершень И.В. // Сибирский пожарно-спасательный вестник. 2020. № 1 (16). С. 48-52.

26. Модернизирования адаптации молодого специалиста сестринского дела / Каспрук Л.И., Снасапова Д.М., Жакупова Г.Т. // В сборнике: наука сегодня: вызовы и решения. материалы международной научно-практической конференции. Научный центр «Диспут». 2019. С. 167-168.

27. Молостова М. Современные проблемы мотивации и адаптации молодых специалистов // В сборнике: Современные технологии в науке и образовании - СТНО-2018. Сборник трудов международного научно-технического форума: в 11 томах. Под общей редакцией О.В. Миловзорова. 2018. С. 37-42.

28. Мошкова Д.М., Лозовский Д.Л. Молодые специалисты в науке: адаптация к труду, смысл карьерного

роста // Образование и наука в России: состояние и потенциал развития. 2019. № 4. С. 282-306.

29. Наставничество как инструмент адаптации молодых специалистов на государственной службе /

Ляшкова Е.С., Смирнова А.С., Боздунова А.А. // В сборнике: Передовые инновационные разработки.

Перспективы и опыт использования, проблемы внедрения в производство. Сборник научных статей по итогам десятой международной научной конференции. 2019. С. 24-26.

30. Родионова К.В. Адаптация и наставничество, как инструмент повышения результативности адаптации молодого специалиста // В сборнике: человеческий капитал как фактор инновационного развития общества. сборник статей Международной научно-практической конференции. 2018. С. 111-114.

31. Романов Р.В. Аспекты трудовой адаптации молодых специалистов // Образование и наука в России и за рубежом. 2019. № 5 (53). С. 418-422.

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/otchet-po-praktike/285297>