

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/30178>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Управление персоналом

Введение 3

1 Теоретические основы системы адаптации удаленного персонала предприятия 6

1.1 Понятие, содержание и роль адаптации персонала 6

1.2 Классификация адаптации и методы адаптации 11

1.3 Управление системой адаптации удаленного персонала 19

2 Анализ системы адаптации удаленного персонала ООО ТЛК «КЕДР» 29

2.1 Общая характеристика ООО ТЛК «Кедр» 29

2.2 Количественно-качественная характеристика персонала ООО ТЛК «Кедр» 32

2.3 Анализ системы адаптации удаленного персонала на предприятии ООО ТЛК «Кедр» 40

3 Совершенствование системы управления адаптацией удаленного персонала ООО ТЛК «КЕДР» 44

3.1 Рекомендации и мероприятия по совершенствованию системы адаптации удаленного персонала ООО ТЛК «Кедр» 44

3.2 Совершенствование системы адаптации персонала ООО ТЛК «Кедр» 46

3.3 Экономическое обоснование проекта 48

4 Безопасность жизнедеятельности 55

4.1 Условия труда – как фактор адаптации персонала 55

4.2 Экспертиза проекта на соответствие требованиям безопасности и экологичности 56

Заключение 60

Список использованных источников 63

Приложение 68

Введение

Актуальность темы исследования. Дистанционные сотрудники встречаются во многих отраслях труда, в особенности в сфере информационных технологий. Также распространена удаленная форма работы в таких областях, как издательство и реклама. Часто дистанционную работу выбирают специалисты в сфере веб-дизайна, программирования, SEO-оптимизации, разработки сайтов, копирайтинга и др. В Трудовом кодексе содержится определение дистанционной работы и изложены принципы, которые должны быть соблюдены при ее организации. Согласно закону, дистанционной формой труда считается выполнение работником должностных обязанностей не на территории работодателя или филиала (представительства) компании. При дистанционном труде выполнение рабочих функций производится на месте, которое не контролируется руководителем. При этом между ним и работником допускается коммуникация, для чего допускается использование различных средств связи (интернета и т.д.) Определение дистанционной работы гласит, что место, где трудится удаленный работник, не должно контролироваться со стороны работодателя ни прямым, ни косвенным образом.

Трудовая адаптация персонала в компании – это важный процесс интеграции нового сотрудника на рабочем месте, включающий в себя ознакомление его с рабочими обязанностями, коллективом и общепринятыми на предприятии нормативами. Адаптация сотрудника имеет множество разнообразных видов и способов проведения и любой профессиональный кадровый специалист или просто работодатель, желающий максимизировать эффективность использования трудовых ресурсов, должен знать, как правильно адаптировать работника к условиям работы.

Также актуальность изучения проблемы адаптации персонала можно объяснить еще и тем, что решение многих практических задач в функционировании организации связано именно с эффективной адаптацией человека в различных сферах социальной жизни.

Важный фактор трудовой деятельности – это успешная профессиональная адаптация служит важным фактором трудовой деятельности. Напротив, неэффективная адаптация приводит к ряду негативных явлений: возникновению у работающего человека отрицательных психических состояний, напряженности

отношений внутри коллектива, снижению производительности труда. Многие исследователи прямо указывают на связь степени и полноты адаптации с текучестью кадров, особенно молодых специалистов. Целью настоящего исследования является рассмотрение совершенствования адаптации удаленного персонала предприятия. Для достижения поставленной цели были выработаны следующие задачи:

- рассмотреть содержание и роль адаптации персонала
 - выявить классификацию адаптации и методы адаптации
 - рассмотреть управление системой адаптации удаленного персонала
 - привести общую характеристику ООО ТЛК «Кедр»
 - провести количественно-качественную характеристику персонала ООО ТЛК «Кедр»
 - провести анализ системы адаптации удаленного персонала на предприятии ООО ТЛК «Кедр»
 - выявить рекомендации и мероприятия по совершенствованию системы адаптации удаленного персонала ООО ТЛК «Кедр»
 - предложить меры совершенствования системы адаптации персонала ООО ТЛК «Кедр»
 - привести экономическое обоснование проекта.
 - проанализировать условия труда
 - провести экспертизу дипломного проекта на соответствие требованиям безопасности и экологичности
- Объектом исследования является адаптация удаленного персонала. Предмет исследования – ООО ТЛК «Кедр».

Теоретическая основа данной работы базируется, в том числе, на отечественных и зарубежных источниках. В работах таких авторов как Базаров Т.Ю., Веснин В.Р., Охунова Н. рассмотрена степень разработанности аспектов адаптации персонала предприятия.

Методами данного исследования являются: системный подход к рассмотрению проблем предприятия, обобщение и научный анализ, вероятностно-статистические методы и прогнозирования, методы исследования операций.

Практическая значимость работы заключается в возможности применения и внедрения рекомендаций по адаптации дистанционного персонала исследуемым предприятием.

Данная работа состоит из введения, четырех глав, заключения, списка использованной литературы, приложений.

1 Теоретические основы системы адаптации удаленного персонала предприятия

1.1 Понятие, содержание и роль адаптации персонала

Поскольку в данное время экономика нестабильна, проведение процедуры адаптации новых сотрудников является неотъемлемой частью и необходимостью, для повышения конкурентоспособности, как персонала, так и всей организации в целом. Для того, чтобы сократить время освоения рабочего места новым сотрудником, и быстрее приступить к работе, как раз и необходима адаптация. [12, с. 33] При помощи грамотного подхода и знания закономерностей адаптации персонала, а также ее инструментов организация может решить множество управленческих проблем и существенно повысить эффективность труда. Когда в России началось масштабное возрождение малого и среднего бизнеса, большинство руководителей столкнулись с проблемой кадрового кризиса. Главной проблемой кадрового кризиса стала нехватка квалифицированных рабочих. Из-за этого стали появляться негативные тенденции:

- рост текучести;
- ухудшение социально – психологического климата;
- ослабление управляемости.

В связи с этим главной задачей управленцев является адаптация персонала и удержание существующего персонала.

Прежде чем начать профессиональную деятельность, у кандидата заранее формируются представления об организации, а также ожидания о будущей работе. Если его ожидания окажутся ошибочными, сотрудник будет чувствовать неудовлетворение и разочарование, и, в конце концов, уволится. [17, с. 102]

Изучение отечественного опыта показало, что специальной службы, которая бы занималась вопросом адаптации персонала в организации, не существует.

Управление персоналом проявляет наибольший интерес к производственной адаптации. Именно она является инструментом в решении такой проблемы, как формирование у нового рабочего требуемого

уровня производительности и качества труда в более короткие сроки. [24, с. 38]

Большинство специалистов дает свое определение адаптации персонала, остановимся на некоторых из них Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремина считают, что адаптация – это процесс активного приспособление человека к новой среде, знакомство с деятельностью организации, особенностями производства, включение в коммуникативные сети, знакомство с корпоративной культурой и изменение собственного поведения в соответствии с требованиями новой среды. [4, с. 55]

Под адаптацией персонала следует понимать реакцию субъекта на изменение условий его жизнедеятельности, которая противодействует действительному или возможному снижению его эффективности. «Адаптация – приспособление к содержанию и условиям труда, социальной сфере. В ее рамках происходит детальное ознакомление с коллективом и новыми обязанностями; усвоение стереотипов поведения; ассимиляция – полное приспособление к среде и, наконец, идентификация – отождествление личностных интересов и целей с общими». [12, с. 67] Адаптация к рабочему месту – это комплексный процесс профессиональной и социальной ориентации работника по отношению к должности (рабочему месту), профессии, коллективу, организации. «Адаптация – это информирование (начиная с расписания работы столовой и заканчивая тем, в каких электронных папках содержатся сведения), и уточнение целей, которые ставятся перед новым сотрудником, и прояснение вопросов, связанных с его ожиданиями от работы». Профессиональная адаптация заключается в активном освоении профессии, ее тонкостей, специфики, необходимых навыков, приемов, способов принятия решений для начала в стандартных ситуациях.

Адаптация выражается не только как процесс, но и как результат. Результатом адаптации к организации является состояние соответствия между производственной средой (среда адаптации) и работником (субъектом адаптации). Адаптация выражается не только как процесс, но и как результат. Результатом адаптации к организации является состояние соответствия между производственной средой (среда адаптации) и работником (субъектом адаптации). Это соответствие никогда не бывает абсолютным. Кроме того, оно носит обратимый характер и в любой момент может быть нарушено, так как личность работника, его потребности и интересы претерпевают изменения, в то же время меняются и производственные условия.

Можно считать, что конечной целью адаптации является экономия времени для организации, чтобы новый сотрудник быстрее смог приступить к порученной ему работе. Быстрее бы решал задачи, которые были поставлены перед ним, тем самым, стал бы приносить прибыль организации. Адаптация персонала, является одним из инструментов для повышения лояльности сотрудника и уровня его мотивации. [36, с. 44-48]

Неправильный подход к сотруднику может отбить у него все желание работать в этой организации. Под трудовой адаптацией персонала понимается, общее приспособление работника и организации, заключается в постепенном включении работника в трудовой процесс. Работник привыкает к организации, к санитарно-гигиеническим условиям. Потребность в формировании системы адаптации рождается на этапе активного развития компании.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018)// «Парламентская газета», N 2-5, 05.01.2002
2. Александрова Н.А., Брюхова О.Ю., Организационная культура //УрГУПС, Екатеринбург, 2011
3. Алексеева К.А. Адаптация персонала как фактор повышения производительности труда / К.А. Алексеева // Наука и современность. – 2014. – №28. – С. 59-64.
4. Авдеенко М.А. Анализ факторов, влияющих на адаптацию персонала / М.А. Авдеенко, Е.В.
5. Алексеевский А.А. Социально-профессиональная адаптация молодых специалистов: факторы влияния, критерии и показатели // Символ науки. – 2015. – №6. – С.344-346
6. Бадмаев А. Адаптация нового сотрудника: разработать программу // Справочник по управлению персоналом. – 2015. – №9. – С. 38-43
7. Блинова М.Г. Инновационные методы подбора и адаптации персонала как основные составляющие процесса оптимизации управления человеческими ресурсами // Символ науки. – 2015. – №7-1. – С. 69-72
8. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом: Учебник и практикум / Т.Ю.Базаров. – М. : Юрайт, 2016. – 382 с.
9. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика: учебник для бакалавров / Т. Ю.

Базаров. – М. : Издательство Юрайт, 2014. – 381 с.

10. Бадмаев А. Адаптация нового сотрудника: разработать программу// Справочник по управлению персоналом. – 2015. – №9. – с. 38-44
11. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: Учебник / В.Р. Веснин. – М. : Проспект, 2015. – 688 с.
12. Егоршин А. П. Основы управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Егоршин. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 352 с.
13. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 420 с.
14. Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник для вузов. – 3-е изд./ Под ред. А.П. Егоршина. – Н. Новгород: НИМБ, 2016. – 278 с.
15. Журавлев П.В., Кулапов М.Н., Сухарев С.А. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников/ Монография. – М.: Изд-во Рос. экон. акад., Екатеринбург: Деловая книга, 2015. – 232 с.
16. Дементьева А.Г., Соколова М.И. Управление персоналом: Учебник. – М.: Магистр, 2015. – 345 с.
17. Долинин А.Ю. Кадровый аудит: Курс лекций. Ряз. гос. ун-т им. С.А. Есенина. – Рязань, 2016. – 96 с.
18. Дудаева Л., Еремина И. Используя положительный опыт наставничества.
19. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2014. – 525 с.
20. Коробко К.В. Проблема профессиональной адаптации молодых специалистов в условиях моногорода // Science Time. – 2015. – №5. – С. 199-203
21. Козлова В. Адаптация творческих сотрудников // Справочник по управлению персоналом. – 2014. – №4. – С. 40-45
22. Кочановская Е. Ушаков И. Адаптация и наставничество персонала медицинской организации // Справочник по управлению персоналом. – 2015. – №8. – С. 36-45
23. Ляук Е. Адаптация сотрудника: инструмент преодоления стресса // Справочник по управлению персоналом. – 2015. – №7. – С. 83-87
24. Лейкина Я. Программа адаптации: наблюдение, обучение, сопровождение // Справочник по управлению персоналом. – 2014. – №3. – С. 12-15
25. Лейкина Я. Программа адаптации: наблюдение, обучение, сопровождение // Справочник по управлению персоналом. – 2014. – № 3. –С. 12-15.
26. Мамонов Е. Повышаем производительность труда // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2015. – №11. – С.6-9.
27. Митрофанова Е.А. Развитие системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации: теория, методология, практика: Автореф. дисс. на соиск. учен. степени докт. экон. наук. М.: ГУУ, 2016. – 245 с.
28. Нуртдинова А.Ф. Социальная ответственность бизнеса: правовые аспекты экономической концепции // Журнал российского права. – 2015. – №1. – С.3-9.
29. Мамонов Е. HR на новом месте. Адаптация //Служба кадров и персонал. – 2015. – №3. – С. 57-64
30. Основы управленческого консультирования – учебник по ред. Н.И. Шаталовой//УргУПС, Екатеринбург, 2017
31. Охунова Н. Как адаптировать сотрудника и помочь ему стать результативным // Справочник по управлению персоналом. – 2014. – №3. – С. 16-19
32. Олина Н.Адаптация сотрудников при переводе внутри компании // Справочник по управлению персоналом .-2014. – №2. – с.38
33. Полякова Ю., Миронова Д. Наставничество и обратная связь: ключ к успешной адаптации // Справочник по управлению персоналом. – 2014. – №2. – С. 46-50
34. Петрова Е.А. Методические подходы к оценке системы адаптации персонала / Е.А. Петрова // Вестник Волгоградского государственного университета. Сер. 3., Экон. Экол. – 2015. – №3 (32). – С. 79-86.
35. Повольнова В. Оптимизация процесса адаптации персонала: lean-технологии // Справочник по управлению персоналом. – 2014. – №6. – С. 44-52
36. Полякова Ю., Миронова Д. Наставничество и обратная связь: ключ к успешной адаптации // Справочник по управлению персоналом. – 2014. – №2. – С. 46-50
37. Романова Ю.А. Оптимизация отбора и профессиональной адаптации персонала в организации // Вестник Московского университета имени С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2015. – №1(12). – С. 70-79
38. Секу К. Адаптация нового персонала на предприятии // Политематический сетевой научный журнал

Кубанского государственного аграрного университета. – 2015. – №105. – С.15–30

39. Слепцова // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. XLVI междунар. науч.-практ. конф. Новосибирск: СибАК. – 2015. – № 2(46). – С. 47–51
40. Управление персоналом организации: Учебник /Под ред. Кибанова А.Я. – М.: Инфра-М, 2012. – 334 с.
41. Управление персоналом: учебное пособие / А.Я. Кибанов [и др.] ; под ред. А.Я. Кибанова. – М. : ДРОФА, 2014. – 240 с.
42. Управление персоналом: учебник и практикум / А.А. Литвинюк [и др.]; под ред. А.А. Литвинюка. – М. : Юрайт,2016. – 498 с.
43. Управление персоналом : учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. М. : Банки и биржи, ЮНИТИ, 2012. – 423 с.
44. Управление персоналом организации : учеб. пособие для вузов / под ред. Н. И. Шаталовой, Н. М. Бурносова. М., 2012. – 381 с.
45. Федосеева А.В. Организация профессиональной адаптации // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1-1. – С. С. 827–829.
46. Царенко И.В. Концепция и методы эффективности использования персонала организации / И.В. Царенко // Вестник Челябинского государственного университета. – 2016. – №2(384). – С. 121–129.
47. Яшина В. Привлечь и удержать «игреков»: инструкция по применению // Справочник по управлению персоналом. – 2015. – №11. – С. 30–34
48. Журнал «Управление персоналом»
49. http://www.flamax.ru/pages_17.html
50. <http://adaptazia.com/>
51. http://biznesby.ru/articles/adaptatsiya_personala
52. <http://www.lival-svet.ru/support/articles/osveshenieofisov.shtml>
53. <http://www.career-st.ru/specialist/lib/1>

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/30178>