

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/nauchno-issledovatel'skaya-rabota/311816>

Тип работы: Научно-исследовательская работа

Предмет: Управление персоналом

-

Содержание научно-исследовательского проекта

1. Название проекта: Программа Бадди как один из способов снижения профессионального стресса сотрудников
2. Вид конкурса: проведение научно-исследовательских работ, осуществляемых коллективами молодых ученых или молодыми учеными индивидуально.
3. Цель проекта: изучить ключевые аспекты зависимости снижения профессионального стресса с процессом успешной адаптации сотрудников.
4. Приоритетное направление развития науки Архангельской области: Адаптация является одной из составляющих частей управления персоналом. Важность мероприятий по адаптации работников в нашей стране недостаточно серьезно воспринимается кадровыми службами на протяжении долгого периода. До сих пор многие государственные предприятия и коммерческие организации не имеют даже базовых программ адаптации. К одной из наиболее эффективных можно отнести Buddy программ.
5. Ключевые слова (не более 10): адаптация, Buddy, управление персоналом, организационная культура
6. Научная новизна поставленной цели: В проекте изложена новая методическая система адаптации персонала.
7. Научная и общественная актуальность проекта: Адаптация является одной из составляющих частей управления персоналом. Зачастую новых сотрудников не пугают новые задачи, в то время как новое окружение является волнующим фактором. Существует необходимость в разработке программы, способной помочь адаптироваться новому участнику коллектива внутренними средствами – за счет коллег.
8. Прикладная значимость реализации проекта для социально-экономического развития Архангельской области и планируемое внедрение полученных результатов
Проект формирует сильную организационную культуру компаний. Сильная культура может быть более эффективной, чем любой формальный структурный контроль. Чем сильнее культура организации, тем меньше менеджменту нужно уделять внимания развитию формальных правил и положений для управления поведением работника. Это все будет в подсознании работника, принимающего культуру организации.
9. Предлагаемые методы и подходы:
Теоретические – исследование на основе умозаключений и рассуждений (анализ, индукция, постановка проблем, построение гипотез);
Практические – изучение литературы, документов, метод экспертных оценок, прогнозирование, расчет эффективности вложений на реализацию программы.

Список используемых источников

1. Журавлев, П. В. Менеджмент персонала / П.В. Журавлев. - М.: Экзамен, 2018. - 448 с.
2. Аллин, О. Н. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала / О.Н. Аллин, Н.И. Сальникова. - М.: Генезис, 2018. - 248 с.
3. Молодчик, А. В. Менеджмент. Стратегия, структура, персонал, знание / А.В. Молодчик, М.А. Молодчик. - М.: ГУ ВШЭ, 2019. - 296 с.
4. Баддинг в компании «Marks & Spencer»: <https://dzen.ru/a/XkuaFKrTizJmSyVJ>

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/nauchno-issledovatel'skaya-rabota/311816>