

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/338711>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Психология (другое)

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ВЛИЯНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ НА УРОВЕНЬ АДАПТАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ 6

1.1. Анализ подходов к изучению адаптации личности в отечественных и зарубежных психологических исследованиях 6

1.2. Исследование адаптации сотрудников и молодых специалистов в организации в психологических трудах 8

1.3. Содержание и формы психологического сопровождения новых сотрудников в организации на этапе адаптации 15

Выводы по первой главе 23

Глава II. Эмпирическое исследование влияния психологического сопровождения новых сотрудников на уровень адаптации в организации 25

2.1. Планирование и организация эмпирического исследования влияния психологического сопровождения новых сотрудников на уровень адаптации в организации 25

2.2. Анализ и интерпретация результатов первичной диагностики 31

2.3. Программа психологического сопровождения новых сотрудников в организации на этапе адаптации 51

2.4. Анализ и интерпретация результатов контрольной диагностики 54

Выводы по второй главе 74

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 76

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 79

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В современных организациях – как государственного, так и коммерческого типа, существуют очень строгие нормы поведения и профессионального развития, которые требуют от сотрудников полной включенности в трудовой процесс на всех этапах развития в компании.

Каждый сотрудник, который поступает на работу в новую организацию, должен пройти сложный адаптационный этап, в процессе которого у него вырабатывается привыкание к корпоративным нормам и формируются определенные принципы коммуникации в незнакомой для него обстановке.

Однако далеко не во всех организациях принята специальная стратегия и сформирована система адаптации молодых сотрудников, которые впервые встречаются с коллективом, регламентом и существующими именно здесь должностными обязанностями, что затрудняет эффективность их профессиональной деятельности вне зависимости от общего трудового стажа и уровня подготовки.

Степень изученности проблемы. Проблема адаптации с различных точек зрения очень подробно рассматривалась отечественными и зарубежными авторами. В частности, во многих исследованиях был поставлен вопрос о различных методах и инструментах адаптации молодых сотрудников в организациях (А.Е. Александрова, В.В. Широков, П.Т. Сменщиков, И.М. Архангельская, Б.В. Щуровский, О.В. Талмутова, А.С. Венедиктов, Е.Е. Хвощевская и др.).

Несмотря на достаточное количество научных работ, посвященных проблеме адаптации новых сотрудников в трудовых коллективах, опыт практической работы показывает, что целенаправленное формирование программ мероприятий, которые направлены на эффективную адаптацию, не получают достаточного распространения в современных компаниях.

Отсюда, возникает следующее противоречие: с одной стороны, возникает необходимость внедрение программ адаптации в современные компании, с другой стороны, отмечается недостаточная разработанность методов в решении этой задачи в кадровых службах организаций.

Данное противоречие ведет к возникновению проблемы: каким образом организовать систему работы с персоналом, направленной на быструю и эффективную адаптацию новых сотрудников.

Учитывая изложенное выше, можно считать тему «Влияние психологического сопровождения новых сотрудников на уровень адаптации в организации» актуальной.

Цель исследования – провести изучение влияния психологического сопровождения новых сотрудников на уровень адаптации в организации.

Объект исследования – адаптация сотрудников в организации.

Предмет исследования – влияние психологического сопровождения новых сотрудников на уровень адаптации в организации.

Для достижения поставленной цели необходимо было решить ряд теоретических и практических задач исследования:

1. Проанализировать подходы к изучению адаптации личности в отечественных и зарубежных психологических исследованиях.
2. Изучить особенности адаптации сотрудников и молодых специалистов в организации.
3. Провести анализ и обсуждение результатов исследования уровня адаптации новых сотрудников в организации.
4. Разработать программу психологического сопровождения новых сотрудников в организации на этапе адаптации.
5. Оценить эффективность влияния программы психологического сопровождения новых сотрудников на уровень адаптации в организации.

Эмпирическая база исследования: Акционерное общество «Фаберлик», 40 сотрудников в возрасте от 20 до 45 лет, которые работают в организации от 1 до 3-х месяцев и проходят период адаптации, участники поровну разделились на мужчин и женщин,

Гипотеза исследования: предполагается, что разработанная в данном исследовании программа психологического сопровождения новых сотрудников для их адаптации в организации является эффективной.

Методы исследования: анализ научной литературы, описательный, сравнительный, обобщение, классификация, наблюдение, тестирование, проектирование, методы математической статистики.

Теоретическая значимость исследования связана с проведением анализа научной литературы по проблеме адаптации сотрудников и молодых специалистов в организации. Собранный теоретический материал может быть полезен для продолжения и расширения исследований в данной научной сфере.

Практическая значимость исследования обусловлена разработкой программы психологического сопровождения новых сотрудников в организации на этапе адаптации, которая является универсальной и может быть использована специалистами по кадровой работе, обучению и адаптации сотрудников.

Структура исследования. Дипломная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и приложения.

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ВЛИЯНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ НА УРОВЕНЬ АДАПТАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Анализ подходов к изучению адаптации личности в отечественных и зарубежных психологических исследованиях

Адаптация – это сложный процесс приспособления организма, который происходит на разных уровнях – физиологическом, социальном, психологическом [Карапетова, Шаврина, Голованова, 2023].

Приспособление организма к новым условиям социального существования, к новому режиму сопровождается изменением поведенческих реакций ребенка, расстройством сна, аппетита [Александрова, Суворовская, 2023].

Адаптация человека к новым социальным условиям протекает иногда очень болезненно. Когда он впервые приходит в новое место, происходит серьезная перестройка всех его взаимоотношений с людьми, ломка привычного образа жизни. Эта резкая смена условий существования может сопровождаться тяжелыми переживаниями, снижением психической активности, нередко сказывается на здоровье человека [Трофимова, 2020].

Анализ научно-методической литературы позволил выделить обобщающие семантические аспекты понятия

«адаптация» [Минченков, Климова, 2018]:

- адаптация к изменяющимся условиям среды (природной, социальной, учебной, производственной) [Хаянова, 2021];
- поддержание устойчивости как состояния динамического равновесия [Фирсова, 2022];
- изменение функциональных состояний, психологических и личностных свойств и качеств [Александрова, Суворовская, 2023];
- процесс интериоризации и реализации индивидуальных потребностей и возможностей [Трофимова, 2020];
- форма самораскрытия и самореализации [Хаянова, 2021];
- личностная регуляторная деятельность [Минченков, Климова, 2018].

Утверждается, что выявленные адаптивные характеристики взаимосвязаны и дополняют друг друга, отражая сложность этого явления и признание его составной частью всех процессов, происходящих в жизни человека [Снесарева, 2019].

Проблема адаптации относится к той области научных знаний, где представлены самые разнообразные подходы и теоретические направления. Это связано с тем, что феномен адаптации характеризуется междисциплинарностью, т.е. вопросы, посвященные этому феномену рассматриваются на периферии различных наук [Остапенкова, Кучеренко, Самойлова, 2022].

Тем не менее, существующие методологические и теоретические проблемы адаптации позволяют говорить о недостаточной изученности этого процесса [Карапетова, Шаврина, Голованова, 2023].

Современная наука располагает несколькими аспектами рассмотрения явления адаптации. В широком смысле слова адаптацию следует понимать как особое свойство объекта, направленное на сохранение его целостности вследствие произошедших изменений в окружающей среде.

1.2. Исследование адаптации сотрудников и молодых специалистов в организации в психологических трудах

Вхождение в новую трудовую среду характеризуется рядом стрессогенных факторов, основными из которых являются [Александрова, Суворовская, 2023]:

- формы и условия осуществления трудовой деятельности;
- интеграция собственного опыта с нормами и правилами функционирования конкретного трудового коллектива;
- необходимость играть новые социальные роли; погружение в контекст профессиональной деятельности и осознание ее значения для себя и для других.

Комплексное воздействие этих факторов на начальном этапе работы в компании создает [Карапетова, Шаврина, Голованова, 2023]:

- психологические проблемы (беспокойство, эмоциональная напряженность, снижение устойчивости, объема и смены внимания, интеллектуальной деятельности);
- физические проблемы (нарушение сна, снижение физиологических ресурсов организма, снижение работоспособности, утомляемость);
- проблемы социального плана (смена места и условий жизни, профессиональное самоопределение и определение «Я» работоспособности, вхождение в новое групповое сообщество), увеличивающие адаптационный период и непосредственно влияющие на эффективность учебной деятельности.

Изучение механизмов приспособления (адаптации) студентов, приемов, средств и методов управления адаптационными процессами позволит сократить сроки усвоения новых норм социальных отношений и социального поведения, характера и содержания учебной деятельности в вузе.

Организация, функционирующая в условиях рыночных отношений, выступает в качестве достаточно сложной системой социально-экономического характера, которой осуществляется исполнение разного рода бизнес-процессов извлечения необходимой суммы прибыли или иного результата ее коммерческой деятельности [Остапенкова, Кучеренко, Самойлова, 2022].

Процесс управления организацией осуществляется ее персоналом (сотрудниками), от грамотных действий которых находится в зависимости уровень эффективности исполнения бизнес-процессов, а вместе с тем и финансовые результаты [Щипанова, Мелкумова, 2015].

Адаптация персонала – одна из главных систем управления персоналом. Непосредственно самим термином адаптация обозначаются приспособления сотрудников к содержанию и условиям ведения их трудовой деятельности, и непосредственным образом – ко всей социальной среде.

Степень адаптированности человека к определенной трудовой среде видна в его реальном поведении, в

определенных показателях его трудовой деятельности: уровня эффективности его труда, усвоения социальных информационных сведений и их реализации на практике, повышении всех типов активности, уровня удовлетворенности разного рода сторонами трудовой деятельности [Карапетова, Шаврина, Голованова, 2023].

Для лучшего понимания термина «трудовая адаптация» нужно представить подходы к его определению: согласно О.К. Комарову, трудовая адаптация сотрудника представляет собой процесс активного, взаимного приспособления непосредственно самого сотрудника и организации, который базируется на постепенной его встраиваемости в новые условия труда в профессиональном, социальном и организационно-экономическом плане [Комаров, Мозгачев, 2016].

Г.А. Балыхиным выделяются 2 термина при представлении указанного вопроса: «адаптация персонала» и «адаптация работника». согласно словам ученого, адаптация персонала является процессом приспособления всего коллектива к меняющимся факторам внешней и внутренней среды [Балыхин, Мясникова, 2016].

Адаптация работника представляет собой приспособление индивидуума к его рабочему месту и всему трудовому коллективу. Вся система адаптации персонала является не только пакетом документов, которыми регламентируется порядок всех мероприятий по адаптации нового работника [Остапенкова, Кучеренко, Самойлова, 2022].

Это, прежде всего, те люди, которыми данные мероприятия осуществляются, и те, кто непосредственным образом оказывает помощь новому работнику в вводе его в курс дела, и те, кем данный процесс организуется и контролируется [Карапетова, Шаврина, Голованова, 2023].

Адаптация персонала является процессом приспособления взаимного характера сотрудника и организации, активности освоения сотрудником свои профессиональных и социальных функций, который предполагает преодоление возможных отрицательных моментов, которые могут быть инициированы сотрудником и работодателем [Целютина, Литвин, 2019].

Таким образом, в современных организациях адаптация различных категорий работников просто необходима. Она должна быть эффективной с целью того, чтобы была эффективной и деятельность организации [Остапенкова, Кучеренко, Самойлова, 2022].

В качестве цели адаптации персонала со стороны его работодателя выступает с максимальной точки зрения полное, быстрое и высокоэффективное приспособление сотрудника к организации и исполняемой им работе [Карапетова, Шаврина, Голованова, 2023].

При этом цель адаптации со стороны сотрудника состоит в максимально полном, быстром и эффективном приспособлении к организации, создании в максимально короткий период имиджа его как профессионала, желание в течение долгого периода времени оставаться работником данной компании. При этом важным является помнить, что не только пришедший вновь работник приспосабливается к той рабочей ситуации, которая является для него новой [Юнина, Зубова, 2020].

Как и в любом ином деле, всегда присутствует вторая сторона, в представленном случае – это постоянный персонал организации и непосредственным образом ее руководство, которые вместе с тем сталкиваются с новым, пока еще неясным для них объектом, который при этом неизвестно, что любит, а что нет, какого типа у него темперамент, каким образом он будет трудиться, руководить, осуществлять коммуникации [Александрова, Суворовская, 2023].

В связи с этим грамотным образом составленная программа по адаптации должна в себя включать все процедуры не только для нового сотрудника, для полноты его ознакомления с деятельностью организации, но и те процедуры, в которых и руководящий состав, и прочий персонал, который будет непосредственным образом осуществлять взаимодействие с новым работником, могли бы максимальным образом быстро понять вновь принятого сотрудника и включить в собственную структуру, иными словами – сделать «своим» [Петрухин, 2019].

С целью того, чтобы адаптация персонала организации имела комплексный характер, она должна решать задачи такие [Карапетова, Шаврина, Голованова, 2023]:

□ новые работники должны иметь возможность ознакомления с информационными сведениями, которые отражают все уровни культуры организации: (поверхностный уровень, уровень ориентаций ценностного характера и верований и, самый глубокий уровень): речь о вертикальной адаптации к культуре организации [Остапенкова, Кучеренко, Самойлова, 2022];

□ проводимое знакомство с культурой организации должно быть формализованным не только касаясь общей ориентации (то есть введения в организацию), но и касаясь специализированного характера части программы адаптации (речь о введении в подразделение, в саму должность): речь о горизонтальной

адаптации к культуре организации.

Особенность адаптации организации заключается в том, что если присутствует грамотным образом организованная кадровая политика, то такая организация может позиционироваться как работодатель ответственный, в итоге чего будет проще привлечение лучших кадров, будут снижаться размеры затрат на привлечение работников, потому что соискатели сами будут стремиться трудоустроиться в данную компанию, будет улучшаться работа в результате притока в компанию более высококвалифицированного персонала [Александрова, Суворовская, 2023].

Адаптация персонала осуществляется для того, чтобы работодатель определил привлечение специалистов высокой квалификации, которые значительным образом смогут повысить производительность организации, а, в связи с этим, и качественный уровень исполнения всех бизнес-процессов.

Стажировки являются одним из лучших методов адаптации. Они позволяют работодателю получить бесплатную рабочую силу и найти для себя талантливых и перспективных работников на будущее, а работнику – приобрести реальный опыт работы, проявить себя и остаться в организации, получить рекомендации для дальнейшего поиска работы [Абрамова, Халилина, 2022].

Оптимальное применение процесса адаптации повышает уровень конкурентоспособности, то есть уровень соответствия присутствующих характеристик качественного характера условиям данной организации, имеющегося уровня конъюнктуры спроса и предложения на работников, которые обладают определенного рода качествами [Карапетова, Шаврина, Голованова, 2023].

Высокий уровень адаптации является показателем экономической устойчивости организации, качества производимой продукции (выполняемых работ, оказываемых услуг), условием повышения уровня ее деловой активности [Александрова, Суворовская, 2023].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абрамова, Н.Г., Халилина, А.Я. Методы психологической работы по адаптации сотрудников в организации: методология и практика / Н.Г. Абрамова, А.Я. Халилина // Вестник управленческой психологии. – 2022. – № 6. – С. 30–39.
2. Александрова, А.Е., Широков, В.В., Сменщиков, П.Т. Современные подходы к адаптации персонала: основные формы и направления деятельности / А.Е. Александрова, В.В. Широков, П.Т. Сменщиков // Сборник статей Астраханского государственного университета. Вып. 4. Кадровая политика организации. – Астрахань: Издательство Астраханского государственного университета, 2021. – С. 55–68.
3. Александрова, В.И., Суворовская, Я.Е. Значение установок руководителя в адаптации новых сотрудников к условиям организации / В.И. Александрова, Я.Е. Суворовская // Социальные и психологические проблемы современного общества. – 2023. – № 1. – С. 66–75.
4. Архангельская, И.М., Щуровский, Б.В., ТалмUTOва, О.В. Современные аспекты изучения психологических проблем адаптации: проблемы и перспективы / И.М. Архангельская, Б.В. Щуровский, О.В. ТалмUTOва // Материалы международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы современной психологии: теория и практика». – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2023. – С. 45–59.
5. Балыхин, Г.А., Мясникова, О.Ю. Управление системой оплаты труда и стимулирования персонала в коммерческих банках / Г.А. Балыхин, О.Ю. Мясникова. – М.: Издательство Российского университета дружбы народов, 2016. – 326 с.
6. Батецкая, Т.А., Сотникова, И.М., Жабина, Р.В. Классификация форм и методов адаптации персонала в современной организации: проблемы и перспективы совершенствования кадровой политики организации в сфере адаптации персонала / Т.А. Батецкая, И.М. Сотникова, Р.В. Жабина // Вестник Тульского государственного университета. – 2022. – № 12. – С. 33–48.
7. Венедиктов, А.С., Хвощевская, Е.Е. Принципы организации эффективной адаптации новых сотрудников в современных компаниях: проблемы и перспективы / А.С. Венедиктов, Е.Е. Хвощевская // Материалы международной научно-практической конференции «Современные проблемы психологии управления: российский и зарубежный опыт». – Владивосток: Дальневосточный федеральный университет, 2021. – С. 50–64.
8. Вясева, А.Ю., Руднева, Н.В. Адаптация и мотивация труда персонала / А.Ю. Вясева, Н.В. Руднева // Студенческий форум. – 2018. – № 11–2. – С. 64–65.
9. Голубенкова, В.Р. Влияние системы адаптации на текучесть персонала / В.Р. Голубенкова // Студенческий форум. – 2019. – № 3–1. – С. 62–64.
10. Демидова, А.П. Психология управления / А.П. Демидова. – Липецк: Авангард, 2022. – 290 с.

11. Доронина, И.В. Развитие персонала: учебное пособие для студентов / И.В. Доронина. – Новосибирск: Издательство Сибирской академии государственной службы, 2016. – 234 с.
12. Дуракова, И.Б. Управление персоналом в глобальном мире: монография / И.Б. Доронина. – Воронеж: Издательство Воронежского государственного университета, 2016. – 133 с.
13. Евграфов, И.В., Кононов, С.В. Концептуальные основы системного педагогического управления адаптацией / И.В. Евграфов, С.В. Кононов // Наука и культура России. – 2014. – Т. 1. – С. 327–329.
14. Жуков, Р.И., Демененко, И.А. Адаптация персонала как элемент эффективного управления персоналом / Р.И. Жуков, И.А. Демененко // Вектор экономики. – 2019. – № 2. – С. 77–81.
15. Карапетова, А.М., Шаврина, Е.Е., Голованова, Г.В. Современные аспекты исследования адаптации в различных сферах жизни человека: теория и методология исследования / А.М. Карапетова, Е.Е. Шаврина, Г.В. Голованова // Материалы международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы современной психологии». – Астрахань: Астраханский государственный университет, 2023. – С. 99–108.
16. Ковалевская, П.А., Манторова, Г.С., Самойлова, И.И. Принципы построения алгоритма расчета непараметрического t-критерия Стьюдента для связанных и не связанных выборок: теория, методология и практика / П.А. Ковалевская, Г.С. Манторова, И.И. Самойлова // Сборник статей Ивановского государственного университета. Вып. 3. Математическая статистика. – Иваново: Издательство Ивановского государственного университета, 2023. – С. 45–60.
17. Комаров, О.К., Мозгачев, М.И. Развитие управленческого потенциала организаций: учебное пособие. – Саратов: Издательство Поволжского института управления им. П. А. Столыпина, 2016. – 116 с.
18. Кононова, Е.Н., Курносова, Е.А. Управление персоналом: учебное пособие / Е.Н. Кононова, Е.А. Курносова. – Самара: Издательство Самарского государственного университета, 2016. – 83 с.
19. Крейнес, А.С., Щуковская, И.М., Антипова, Н.А. Классификация социальных и экономических проблем адаптации персонала: теория, методика и практика исследования / А.С. Крейнес, И.М. Щуковская, Н.А. Антипова // Материалы международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы изучения психологических аспектов управления». – Краснодар: Кубанский государственный университет, 2022. – С. 90–101.
20. Мардасов, А.С., Санджиева, Э.В., Пархоменко, К.Ф. Современные подходы к исследованию функций и признаков адаптации новых сотрудников в коммерческих организациях: теория и методология исследования / А.С. Мардасов, Э.Ф. Санджиева, К.Ф. Пархоменко // Сборник статей Северо-Кавказского государственного университета. Вып. 4. Экономика и социальные науки. – Ставрополь: Издательство Северо-Кавказского государственного университета, 2020. – С. 54–69.
21. Маслов, В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях глобализации: учебное пособие / В.И. Маслова. – М.: МАКС Пресс, 2017. – 143 с.
22. Милованова, О.М. Адаптация: теория, методология и практика / О.М. Милованова. – Сыктывкар: Параллель, 2021. – 490 с.
23. Минченков, А.Ю., Климова, Н.В. Система профессиональной адаптации персонала и предложения по ее организации / А.Ю. Минченков, Н.В. Климова // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2018. – № 4. – С. 71–75.
24. Мирошниченко, А.П., Лагудина, В.С., Чайникова, С.В. Принципы исследования адаптации сотрудников в организации: теория и практика / А.П. Мирошниченко, В.С. Лагудина, С.В. Чайникова // Известия Томского юридического института. – 2021. – № 11. – С. 20–35.
25. Огорельцева, Н.А., Банщикова, Е.Н., Голубев, М.А. Руководство компании и его деятельность в условиях необходимости адаптации новых сотрудников: теория и методология исследования / Н.А. Огорельцева, Е.Н. Банщикова, М.А. Голубев // Вестник Ижевского государственного университета. – 2023. – № 2. – С. 35–48.
26. Опросник социально-психологической адаптации» Р. Даймонда и К. Роджерса // Психология. – 2019. – URL: <http://psyconst.ru/oprosnik-sotsialno-psihologicheskoy-adaptatsii-r-dajmonda-k-rodzhersa/> (дата обращения: 26.05.2023).
27. Остапенкова, Е.Н., Кучеренко, В.А., Самойлова, И.М. Функциональные характеристики современной системы адаптации новых сотрудников в организации: системные функции руководителя и их роль в современных социально-экономических условиях / Е.Н. Остапенкова, В.А. Кучеренко, И.М. Самойлова // Материалы международной научно-практической конференции «Современные исследования в сфере экономической деятельности и управления персоналом». – Воронеж: Воронежский государственный университет, 2022. – С. 157–170.
28. Петров, М.А., Прозоровская, К.А. Эффективность труда персонала: учебное пособие. – СПб.: Издательство Санкт-Петербургского государственного экономического университета, 2016. – 78 с.

29. Петрова, Е.А., Макарова, В.В. Оценка эффективности адаптации персонала в производственной компании / Е.А. Петрова, В.В. Макарова // Экономика труда. – 2019. – Т. 6. № 1. – С. 399–406.
30. Петрухин, А.И. Проблемы адаптации персонала / А.И. Петрухин // Инновационное развитие. – 2019. – № 1. – С. 88–91.
31. Полякова, А.Д. Место и роль наставничества в адаптации персонала на предприятиях малого бизнеса / А.Д. Полякова // Гуманитарный научный журнал. – 2018. – № 1-1. – С. 20–24.
32. Пономарев, А.В. Современные проблемы и перспективы управления адаптацией персонала в организации / А.В. Пономарев // Экономика и социум. – 2019. – № 1-2. – С. 237–240.
33. Рожнова, Е.К. Минимизация кадровых рисков на этапе отбора и адаптации персонала / Е.К. Рожнова // Аллея науки. – 2018. – Т. 3. № 6. – С. 382–385.
34. Силантьева, Е.Н., Кутузова, А.П., Ровенская, М.И. Структура и содержание мер адаптации персонала в организации в современных социально-экономических условиях: проблемы и перспективы / Е.Н. Силантьева, А.П. Кутузова, М.И. Ровенская // Сборник статей Кемеровского государственного университета. Вып. 3. Управление персоналом. – Кемерово: Издательство Кемеровского государственного университета, 2023. – С. 99–108.
35. Симанина, Е.Д. Адаптация персонала / Е.Д. Симанина // Научный журнал. – 2018. – № 6. – С. 64–66.
36. Снесарева, И.П. Адаптация новых сотрудников как инструмент повышения эффективности системы управления персоналом организации / И.П. Снесарева // Академическая публицистика. – 2019. – № 2. – С. 79–83.
37. Строителева, Е.В. Использование трудового потенциала как основы процесса управления региональной экономикой: монография / Е.В. Строителева. – Барнаул: ААЭП, 2015. – 135 с.
38. Трофимова, М.Е. Исследования адаптации: теория и практика исследования / М.Е. Трофимова. – Липецк: Формат, 2020. – 168 с.
39. Урунтаева, Г.А. Психология менеджмента. Учебник / Г.А. Урунтаева. – М.: Академия, 2013. – 336 с.
40. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М., 2002. – 460 с.
41. Филимонова, А.П., Огинская, И.М., Щедрунова, Ю.Б. Современные проблемы изучения основных направлений адаптации персонала: теоретические и методологические аспекты / А.П. Филимонова, И.М. Огинская, Ю.Б. Щедрунова // Сборник статей Кемеровского государственного университета. Вып. 3. Юридические и экономические науки. – Кемерово: Издательство Кемеровского государственного университета, 2022. – С. 90–106.
42. Фирсова, Е.Н. Проблемы эффективной адаптации личности в новых социальных условиях / Е.Н. Фирсова // Материалы международного конгресса «Возможности психотерапии, психологии и консультирования в сохранении и развитии здоровья и благополучия человека, семьи и общества». – М., 2022. – С. 132–146.
43. Хадасевич, Н.Р. Роль кадровой политики организаций в процессах формирования трудового потенциала территорий: монография / Н.Р. Хадасевич. – Сургут: Издательство Сургутского государственного университета, 2016. – 191 с.
44. Хаянова, С.М. Психологические аспекты адаптации / С.М. Хаянова. – Тула: Адвект, 2021. – 168 с.
45. Целютина, Т.В., Литвин, Ю.П. Эффективная система управления адаптацией персонала как инструмент управления текучестью кадров / Т.В. Целютина, Ю.П. Литвин // Интеграция наук. – 2019. – № 1. – С. 215–218.
46. Червяков, С.М., Холостова, Е.Н., Бояршинова, О.В. Основные направления адаптации персонала в современной организации: теория, методология и практика исследования / С.М. Червяков, Е.Н. Холостова, О.В. Бояршинова // Материалы международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы управления персоналом и кадровой политики организации». – Казань: Казанский государственный университет, 2022. – С. 100–120.
47. Шелагин, А.М., Аверьянова, М.И., Шацкая, Е.Е. Социально-экономическая обусловленность реализации механизма адаптации персонала в современных условиях: проблемы и перспективы / А.М. Шелагин, М.И. Аверьянова, Е.Е. Шацкая // Вопросы современного управления. – 2022. – № 9. – С. 50–62.
48. Щипанова, Д.Г., Мелкумова, М.Г. Экономика труда: учебник / Д.Г. Щипанова, М.Г. Мелкумова. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 331 с.
49. Экономика труда: учебное пособие / Под ред. В.М. Моисеева. – Воронеж: Научная книга, 2016. – 191 с.
50. Юнина, А.С., Зубова, Г.Н. Психология менеджмента. Монография / А.С. Юнина, Г.Н. Зубова. – Воркута: Статут, 2020. – 520 с.
51. Юничева, М.И., Карташова, А.Е., Безымянных, Д.Ю. Современные аспекты правления процессом адаптации сотрудников организации: основные направления и методология исследования / М.И. Юничева,

А.Е. Карташов, Д.Ю. Безмянных // Сборник статей Иркутского государственного университета. Вып. 1. Экономические науки. – Иркутск: Издательство Иркутского государственного университета, 2022. – С. 65–79.

52. Юнновская, С.С., Клячкин, П.А., Шереметьев, Е.Н. Принципы реализации системы адаптации персонала в организации и ее основные структурные элементы: теория и методология исследования / С.С. Юнновская, П.А. Клячкин, Е.Н. Шереметьев // Материалы международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы современной системы управления персоналом: вопросы и ответы». – Хабаровск: Хабаровский государственный университет, 2021. – С. 35–50.

53. Якубовская, И.М., Солнцева, М.И., Четвертакова, А.А. Проблемы исследования процессов адаптации сотрудников в организации: теория и практика / И.М. Якубовская, М.И. Солнцева, А.А. Четвертакова // Сборник статей Калужского государственного университета. Вып. 4. Экономика и управление. – Калуга: Издательство Калужского государственного университета, 2023. – С. 23–37.

54. Якубовская, Т.А., Жарикова, Н.В., Удаловская, Л.Д. Принципы формирования особого климата в организации для эффективной адаптации новых сотрудников / Т.А. Якубовская, Н.В. Жарикова, Л.Д. Удаловская // Сборник статей Балтийского федерального университета им. И. Канта. Вып. 4. Управление кадровой политикой организации. – Калининград: Издательство Балтийского федерального университета им. И. Канта, 2023. – С. 108–120.

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/338711>