

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/kursovaya-rabota/354918>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление персоналом

ВВЕДЕНИЕ 2

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АДАПТАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ 3

1.1. Сущность и цели адаптации человеческих ресурсов 3

1.2. Виды и этапы адаптации 5

1.3. Факторы, оказывающие влияние на адаптацию человеческих ресурсов 8

1.4. Управление адаптацией человеческих ресурсов 10

ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАНИЕ АДАПТАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ СЛД ПЕЧОРА 15

2.1. Краткая характеристика организации 15

2.2. Анализ адаптации человеческих ресурсов организации СЛД Печора 21

ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ АДАПТАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ СЛД ПЕЧОРА 24

3.1. Рекомендации и мероприятия по адаптации человеческих ресурсов организации СЛД Печора 24

3.2 Оценка эффективности разработанных рекомендаций и мероприятий 26

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 29

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 31

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 33

ПРИЛОЖЕНИЕ 2 34

Существует несколько классификаций адаптации. Одна из классификаций представлена на рисунке 2.

Кроме того, распространенной является классификация адаптации, согласно с которой выделяют [13]:

□ активную – когда человек пытается повлиять на свое окружение;

□ пассивную – человек не имеет целей;

□ прогрессивную – то, что оказывает на человека хорошее влияние;

– регрессивную – то, что негативно сказывается на человеке в рамках пассивной формы адаптации.

□ первичную – освоение работника без опыта приспособление;

□ вторичную – в ситуации адаптации оказывается работник с опытом.

В.А. Волина подразделяет адаптацию на [10]:

□ адаптацию работника в рамках вступления в новую должность;

□ адаптацию к понижению занимаемой должности.

Специалисты в области управления персоналом выделяют несколько аспектов процесса адаптации (видов адаптации):

□ организационный – или введение в компанию;

□ социально-психологический – или введение в коллектив;

□ профессиональный или введение в профессию;

□ психофизиологический [8].

Рисунок 2 – Классификация адаптации

Выделим также этапы адаптации на рисунке 3 [15].

Рисунок 3 – Этапы адаптации

Итак, адаптация подразделяется на производственную и внепроизводственную. К видам производственной адаптации относят профессиональную, психофизиологическую, социально-психологическую и др.

В рамках адаптации можно выделить четыре этапа: общая ориентация, вхождение в должность, действенная ориентация, функционирование.

1.3. Факторы, оказывающие влияние на адаптацию человеческих ресурсов

Под факторами адаптации понимается совокупность условий и обстоятельств, которые определяют ее темпы и результаты [9].

Выделяют объективные и субъективные факторы адаптации персонала к новым условиям.

К объективным факторам следует относить:

- содержание, условия и организацию труда;
- условия профессионального обучения и возможности продвижения;
- уровень заработной платы и льгот;
- морально-психологический климат в коллективе и стиль управления.

Субъективные факторы составляют:

- социально-демографические и социальные свойства личности;
- мотивы выбора профессии и места работы;
- ориентации и установки в трудовой деятельности [7].

Процесс адаптации может быть рассмотрен с четырех основных сторон, которые подробно представлены на рисунке 4.

Факторы социально-психологической адаптации связаны с морально-психологическим климатом трудового коллектива, традициями и нормами взаимоотношений в рамках коллектива, стилем управления, особенностями межличностных взаимоотношений.

Экономическая адаптация подразумевает приспособление нового работника к системе по планированию и оплате труда. Факторы экономической адаптации связаны с конкурентным уровнем заработной платы и принципом внешней, а также внутренней справедливости относительно оплаты труда.

Психофизиологическая адаптация связана с приспособлением сотрудника к санитарно-гигиеническим условиям трудовой деятельности, режиму труда, эргономическим характеристикам, которыми обладает рабочее место, содержанию и характеру трудовой деятельности. Данная адаптация протекает, как правило, достаточно быстро и во многом зависит от здоровья конкретного человека, от присущих ему естественных реакций, характеристик самих условий [14].

Рисунок 4 – Основные стороны адаптации

Профессиональная адаптация связана с изучением содержания труда, получением определенных навыков в рамках должности, чтобы эффективно работать на новом месте.

На течение профессиональной адаптации влияют такие факторы труда, как особенности осуществления и содержание деятельности, профессиональная среда, личностные особенности работника [12].

Таким образом, знание этих факторов служит неременным условием эффективного управления процессом адаптации.

1.4. Управление адаптацией человеческих ресурсов

Система управления профессиональной адаптацией – комплекс требуемых действий, направленных на нового работника.

Процесс управления адаптацией подразумевает влияние на факторы, от которых зависит, как она пройдет, сколько по времени будет продолжаться, будут ли негативные последствия и др.

Адаптация требует управления, поскольку может привести к значительным производственным расходам, негативным последствиям для самих работников. При этом задачами ответственных за управление адаптацией будут следующие, указанные на рисунке 5 [4]:

Рисунок 5 – Задачи подразделения или специалиста по управлению адаптацией

Технология эффективного осуществления управления процессом адаптации включает создание и применение определенного алгоритма, выбор мер по оказанию влияния на адаптацию, определение конкретных показателей для контроля процесса адаптации работника, только пришедшего в организацию (рисунок 6) [11].

Рисунок 6 – Технология процесса управления адаптации

Таким образом, основным условием для эффективного осуществления управления адаптацией выступает создание организационного механизма по управлению указанным процессом.

Виды инструментов управления адаптацией рассмотрим на рисунке 7 [1]:

Рисунок 7 – Инструменты управления адаптацией

В профессиональной области для осуществления адаптации, чаще всего, прибегают к инструктажу, а также к таким способам как наставничество и кадровая ротация.

В ходе инструктажа нового работника знакомят с должностной инструкцией, техникой безопасности в организации, проводят экскурсию по организации, знакомят с коллективом, правилами внутреннего трудового распорядка, историей и целями организации и т. п.

1. Адаптация новых сотрудников в компании [Электронный ресурс] // Деловой мир. – Режим доступа: <http://delovoymir.biz/2013/03/11/adaptaciya-novyh-sotrudnikov-v-kompanii.html> (Дата обращения: 21.10.2023).
2. Адаптация персонала: рейтинг типичных ошибок [Электронный ресурс] // T-gruppa.ru. – Режим доступа: <http://www.t-gruppa.ru/ru/statyi/.view/id/14> (Дата обращения: 21.10.2023).
3. Адаптация персонала [Электронный ресурс] // Grandars.ru. – Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/biznes/adaptaciya-personala.html> (Дата обращения: 21.10.2023).
4. Адаптация персонала [Электронный ресурс] // HR-Portal.ru. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/varticle/adaptaciya-personala> (Дата обращения: 21.10.2023).
5. Бычков, В.П. Управление персоналом: учеб. пособие / под ред. В.П. Бычкова. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 237 с.
6. Володина, Н.В. Адаптация персонала: российский опыт построения комплексной системы [Электронный ресурс] / Н.В. Володина. – URL: <https://search.rsl.ru/> (Дата обращения: 21.10.2023).
7. Гелета, И.В. Экономика и социология труда: Учебное пособие / И.В. Гелета. – Рн/Д: Феникс, 2019. – 448 с.
8. Дуракова, И.Б. Управление персоналом: Уч. / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева. – М.: Инфра-М, 2019. – 384 с.
9. Егоршин, А. П. Основы управления персоналом : учебное пособие для вузов / А. П. Егоршин. – 2-е изд., доп. и перераб. – Нижний Новгород: НИЭМ, 2018. – 296 с.
10. Зайцева, Т. В. Управление персоналом: учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2020. – 336 с.
11. Организация системы адаптации новых сотрудников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/organizaciya-sistemy-adaptacii-novyh-sotrudnikov?page=0> (Дата обращения: 21.10.2023).
12. Особенности адаптации разных категорий сотрудников [Электронный ресурс] // pro-personal.ru. – URL: <https://www.pro-personal.ru/article/8093-osobennosti-adaptatsii-raznyh-kategoriy-sotrudnikov> (Дата обращения: 21.10.2023).
13. Пахута, М.О. Оценка эффективности процесса адаптации: российская практика / М.О. Пахута // rHR. ru. – Режим доступа: http://rHR.ru/index/rule/employees_certification/13764,0.html (Дата обращения: 21.10.2023).
14. Подцероб, М.А. Две трети молодых специалистов не задерживаются на первом месте работы дольше года [Электронный ресурс] / М.А. Подцероб // Ведомости. – Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2016/05/26/642444-molodih-spetsialistov> (Дата обращения: 21.10.2023).
15. Тоцкая, И.В. Проблемы адаптации молодых специалистов [Электронный ресурс] / И.В. Тоцкая // Сайт системы публикации «PrescopusGlobal». – Режим доступа: <http://ores.su/2012-09-25-11-43-24/item/26.html> (Дата обращения: 21.10.2023).

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/kurovaya-rabota/354918>