

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/359740>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Управление персоналом

ВВЕДЕНИЕ 3

1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОРГАНИЗАЦИИ 4

2 АНАЛИЗ КАДРОВОГО СОСТАВА ПРЕДПРИЯТИЯ 13

3 АНАЛИЗ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА 20

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 26

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 28

ПРИЛОЖЕНИЕ1 30

ПРИЛОЖЕНИЕ 2 31

Целью практики является закрепление на практической работе знаний, полученных обучающимися в процессе обучения.

В соответствии с поставленной целью необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть теоретические основы адаптации персонала в организации;
- дать общую характеристику деятельности организации и изучить организационную структуру;
- изучить деятельность структурного подразделения;
- дать характеристику финансового состояния;
- проанализировать кадровый состав;
- охарактеризовать маркетинговую деятельность организации

Место прохождения практики: ООО «МИР УПАКОВКИ», г.Иваново.

Для написания отчета использовались внутренние документы учреждения, информация из открытых источников об ООО «Мир упаковки».

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

1.1 Понятие и сущность адаптации персонала

Любое погружение человека в новые условия требует определенного адаптационного периода, в течение которого он привыкает к новым обстоятельствам, окружению, принимает правила поведения и начинает проявлять активность, им соответствующую. Таким образом, получается, что процесс адаптации – это процесс приспособления целевых установок, системы ценностей и целей к целям организации, в которой она работает. В связи с этим представляется важным выделить основные аспекты этой среды, провести анализ этапов и методов адаптации, а также возможности поддержки специалиста для благополучного прохождения этого процесса.

В науке управления персоналом выделяют несколько видов адаптации:

- психофизиологическая адаптация – это процесс приспособления индивидуума к новым физическим и психологическим условиям трудовой деятельности;
- социально-психологическая адаптация – это процесс приспособления индивидуума к относительно новому коллективу, социуму, правилам и нормам поведения, межличностным взаимоотношениям;
- профессиональная адаптация – это процесс совершенствования трудовых способностей до необходимого норматива в соответствии с заявленными требованиями работодателя;
- организационная адаптация – это принятие и усвоение нового статуса и роли в коллективе, принятие своего положения и рабочего места в организационной структуре компании, уровня и механизма мотивации.

Следует выделить особенности психофизиологической адаптации, которая часто проходит достаточно сложно и требует дополнительных усилий со стороны специалистов по работе с персоналом, руководителя, коллег. В этот период важно проявить максимум внимания, терпения и поддержки к новому сотруднику, предоставить максимальный объем информации.

Во время психофизиологической адаптации сотрудник находится под влиянием следующих факторов, которые его дестабилизируют:

- новое место и оборудование,
- новая обстановка и коллектив,
- другой режим работы и принципы взаимодействия, правила, культура,
- новые традиции,
- необходимость коммуницировать с новыми людьми, демонстрировать свои знания и навыки.

Во время адаптации новый сотрудник получает много новой информации, которая не всегда правильно усваивается в его сознании и для этого ему нужна помощь специалиста, который:

- прояснит некоторые вопросы,
- структурирует информацию,
- дополнит информацию недостающими моментами,
- ответит на возражения,
- поможет правильно воспринять и принять информацию.

В. В. Смирнов считает, что главная цель адаптации со стороны персонала - максимально полное, быстрое и безболезненное приспособление, сохранение своего рабочего места в организации на длительное время.

К основным задачам адаптации персонала автор относит:

- желание продолжить трудовые отношения с организацией;
- понимание специфики работы;
- начало эффективного выполнения в максимально короткий срок своих обязанностей;
- снижение уровня стресса;
- снижение уровня тревожности;
- вступление в нормальные межличностные отношения в коллективе организации;
- формирование и увеличение чувства удовлетворенности от выполняемых обязанностей.

1.2 Виды и методы адаптации

Принято выделять следующие виды адаптации:

- а) профессиональная, вид адаптации, при котором новичок осваивается, применяет свои знания, согласно новым задачам;
- б) производственная – ориентируясь непосредственно на свое новое рабочее место, работник привыкает к новым нормам и правилам, знакомится с документацией, регламентом, рабочими инструментами и механизмами, другими производственными факторами;
- в) социальная – в любом новом коллективе нужно научиться правильно взаимодействовать с другими членами команды, стать «своим»;
- г) психофизиологическая – освоение нового режима, графика работы, спецодежды и прочего;
- д) финансовая – здесь нужно учитывать как новые источники и факторы дохода, так и появившиеся расходы (как пример, затраты на проезд) .

Все виды адаптации могут применяться либо по отдельности, либо в комплексе. Также можно выделить первичную и вторичную адаптацию.

Первичная адаптация применяется к специалистам без профессионального опыта, вторичная – при смене работы или профессии.

Нормативные акты

1. Гражданский Кодекс Российской Федерации. М.: Пресс, 2020.
 2. Федеральный закон №87-ФЗ от 30.06.2003 г. «О транспортно-экспедиционной деятельности» // «Собрание законодательства Российской Федерации», 2018. - N 27, (ч.1).
 3. Постановление Правительства Российской Федерации от 26 сентября 1995 г. N 962 "О взимании платы с владельцев или пользователей автомобильного транспорта, перевозящего тяжеловесные грузы, при проезде по автомобильным дорогам общего пользования" // Консультант Плюс
- Неопубликованные
4. Справочник инженера – экономиста автомобильного транспорта. / С.Л.Голованенко, О.М.Жарова, Т.И.Маслова и др.; Под ред. С.Л.Голованенко. – М.: Транспорт, 2019. – 320 с.
 5. Бухгалтерский Баланс ООО «МИР УПАКОВКИ» за 2019-2020 гг.
 6. Отчет о прибылях и убытках ООО «МИР УПАКОВКИ» за 2019-2020 гг.

Литература

7. Аксенова З.И. Анализ производственно-финансовой деятельности автотранспортных предприятий. / З.И.Аксенова. – М.: Транспорт, 2018. – 224 с.
8. Аксенова З.И. Анализ производственно-хозяйственной деятельности автотранспортных предприятий: Учеб. для ВУЗов. / З.И.Аксенова, А.А.Бачурин. – М.: Транспорт, 2017. – 256 с.
9. Баканов М.И. Теория экономического анализа. / М.И.Баканов, А.Д.Шеремет. – М.: Финансы и статистика. 2017. – 312 с.
10. Белов И.В. Экономическая теория транспорта. / И.В.Белов. – М.: Транспорт, 2018. – 256 с.
11. Бизнес-план: Учебник / Под. ред. В.М.Попова и С.И.Ляпунова. – М.: Финансы и статистика, 2020.- 672 с.
12. Гончарук В.А. Развитие предприятия. / В.А.Гончарук. – М.: Дело, 2018. – 208 с.
13. Горемыкин В.А., Богомолов О.А. Экономическая стратегия предприятия. Учебник./ В.А.Горемыкин. - М.: Информационно-издательский дом «Филинь», Рилант, 2016. –506 с.
14. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2014
15. Крутцова М. Н. Управление адаптацией персонала : учебное пособие / М. Н. Крутцова. – Вологда :Легия, 2015. – 128 с.
16. Котлер Ф. Основы маркетинга. / Ф.Котлер. – М.: Прогресс, 2020. – 618 с.
17. Лохов А.Н. Опыт совершенствования организации и управления грузовыми автомобильными перевозками. / А.Н.Лохов. – М.: Транспорт, 2016. – 88 с.
18. Уткин Э.А. Кочеткова А.И. Бизнес-план. Как развернуть собственное дело./ Э.А.Уткин. - М.:Ассоциация авторов и издателей «Тандем».

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/359740>