

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/vkr/393898>

Тип работы: ВКР (Выпускная квалификационная работа)

Предмет: Экономика

Введение 3

Глава 1. Теоретические аспекты управления адаптацией персонала в организации 5

1.1 Сущность адаптации персонала 5

1.2 Элементы управления адаптацией персонала 11

1.3 Основные методы управления процессом адаптации персонала 14

Глава 2. Практические аспекты управления адаптацией персонала в ООО «НЗМП» 22

2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «НЗМП» 22

2.2. Анализ управления персоналом в организации 24

2.3 Анализ существующей практики адаптации персонала в ООО «НЗМП» 36

Глава 3. Направления совершенствования управлением адаптации персонала в ООО «НЗМП» 41

Заключение 49

Список использованных источников 51

Актуальность данной темы заключается в том, что в данное время любое предприятие заинтересовано в повышении конкурентоспособности на рынке труда. Соответственно, приоритетными становятся вопросы структурирования кадрового состава компании за счет привлечения, адаптирования и непосредственного закрепления обязательной рабочей структуры. Тем самым проблема адаптации и профессиональной ориентации приобретает приоритетность, включая поиски действующих методов и технологий для ее непрерывного функционирования.

Персонал - это основная составляющая каждой организации. Если же в компании основное внимание сосредоточено на производственных, материально-технических, сбытовых вопросах, а на персонал не обращается внимания, то это приводит к серьезным сбоям, так как именно персонал обеспечивает организацию деятельности по данным направлениям.

Все вышесказанное определяет высокую актуальность исследуемой темы.

Объектом исследования выступает ООО «НЗМП».

Предметом исследования является процесс управления адаптацией сотрудников в ООО «НЗМП».

Цель выпускной квалификационной работы - разработать мероприятия по совершенствованию управления адаптацией персонала предприятия.

Задачи:

- раскрыть сущность адаптации персонала;
- изучить элементы управления адаптацией персонала;
- исследовать основные методы управления процессом адаптации персонала;
- рассмотреть практические аспекты управления адаптацией персонала на примере других организаций;
- дать организационно-экономическую характеристику ООО «НЗМП» ;
- провести анализ управления персоналом в организации;
- провести анализ существующей практики адаптации персонала в ООО «НЗМП»;
- выявить предложения по внедрению мероприятий по адаптации персонала в ООО «НЗМП» по анализу опыта других предприятий. Методы исследования - анализ литературы по теме исследования, количественный и качественный анализ показателей ООО «НЗМП», сравнение, дедукция, анкетирование.

Информационная база работы включает: нормативно-правовые акты, статистические материалы, труды ведущих отечественных и зарубежных авторов, периодическую печать, Интернет-ресурсы.

Теоретическая значимость выпускной квалификационной работы состоит в обобщении взглядов об управлении адаптацией сотрудников в организациях.

Практическая значимость заключается в том, что разработанные рекомендации по улучшению управления адаптацией могут быть внедрены в практическую деятельность ООО «НЗМП».

Выпускная квалификационная работа включает в себя введение, четыре главы, заключение и библиографический список.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Сущность адаптации персонала

Термин «адаптация» довольно широко используется во многих областях знания.

По мнению ученого Ю.Г. Одегова, адаптация - это достаточно значимый элемент современного мира, также он отмечает, что «правильно понятая идея о приспособлении или целесообразности представляет собой неисчерпаемый источник для различных научных гипотез, служит постоянной научной темой, дает могучий толчок к дальнейшему изучению вопросов о сущности жизненных явлений [35, с. 5]».

По словам О.Л. Чулановой, адаптация понимается как процесс приспособления организма к изменениям внешних условий [52, с. 18].

В этом исследовании организмом непосредственно является работник, изначально устроившимся на работу, а внешний вид - компания, в которую он пришел на работу.

Современный российский исследователь Н.А. Горелов, под адаптацией понимает «взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда [9, с. 103]».

Автор считает адаптацию социальной ступенью общения человека и неизбежно новой сферой работы, где человек и сфера труда воздействуют друг на друга и становятся адаптивной структурой.

Автор множества учебных пособий А.Я.Кибанов, считает, что адаптация персонала является приспособлением нового работника к содержанию, условиям работы и социальным условиям [19, с. 198].

По словам автора, в процессе адаптации происходит личное знакомство с коллективом, установленными требованиями: усвоение правил поведения: ассимиляция - всецелое приспособление к среде и, наконец, идентификация - сравнение личных интересов и целей с поставленными целями коллектива и организации в целом. Эксперты в сфере управления персоналом Т.Ю. Базаров и Б.Л. Еремина делают основной акцент на непреходящем преобразовании поведения личности и говорят, что адаптация персонала - это процесс изменения сотрудника в ходе знакомства с деятельностью и организацией, трансформация собственного поведения в соответствии с требованиями среды [3, с. 112].

В понимании автора адаптация - это надление информации сотрудника, начиная с режима работы до места хранения сведений на электронных носителях, уточнение поставленных целей нового сотрудника, обсуждение возникающих проблем, связанных с ожиданиями от предстоящей работы. А.Л. Жуков затрагивает область производственной адаптации как один из методов социальной адаптации [16]. При этом работодатели должны учитывать, что адаптация является не только ступенью процесса, которая применяется в организациях. Но и напрямую она является неотъемлемой составляющей в процессе поиска и управления кадрами. Рассмотрим основные цели адаптации. Они представлены на рисунке 1.1.

Адаптация фигурирует как одна из неотъемлемых составляющих сфер ведения персонала. Данный термин используется как к новым кадрам, набирающих извне, так и к текущим сотрудникам в организации, перемещаемым на другую должность внутри компании.

При формировании систем адаптации персонала ощутимо снижается поток потенциальных работников еще на ступени прохождения стажировки и обязательных обучений. Такая система минимизирует затраты при отборе и подборе кадров. В интересах каждого предприятия, чтобы специалист вносил свой вклад достаточно быстро. Для достижения такой цели сотруднику необходимо чувствовать себя важным звеном в структуре компании в ближайшие сроки. Все предпринимаемые мероприятия, направленные на адаптацию, отражаются на внутреннем состоянии специалиста.

Рассмотрим аспекты адаптации персонала.

Аспект адаптации делится на несколько стадий. В процессе перехода от одной стадии к другой, сотрудник сталкивается с трудностями, которые называют «адаптационным кризисом», поскольку происходит резкий внешний фактор. В результате сотрудник ощущает стресс, непреодолимое волнение, внутреннее переживание, возникает необходимость более глубокого изучения нового аспекта [29, с. 14].

В процессе адаптации незаменимым является слаженная работа отдела управления персоналом с руководителями компании. В малых компаниях, в которых нет кадрового отдела, всегда отвечают за процесс адаптации отделы по производству и его прямого начальника. В процесс адаптации в крупных компаниях вовлекаются менеджеры и руководящие подразделения, а также кадровая служба [29, с. 144].

Процесс первоначального знакомства нового человека с его местом работы и присутствием персонала является весьма важным и очень серьезным событием. В этом моменте особое значение имеет позиция новичка в компании. Работник должен чувствовать поддержку, ощущать свою важность.

Один из первых кто увидит сотрудника, становится его непосредственный начальник. Он должен обязательно представить корпоративные составляющие в едином комплексе, предоставить информацию о фирме, структуре ее потребителей, предоставленных услугах, коллективе, ожидаемому результату от

новых сотрудников. Непосредственное руководство должно предметно объяснять роль работника. Сотрудник должен взаимодействовать с работниками, а также с непосредственным руководством. Для этого ему нужно узнать о их прямых функциональных обязанностях, политике и области деятельности организации, чтобы опытный специалист сочетал свои компетенции с предприятием. Абсолютное игнорирование в процессе разъяснения обязанности и процесса ориентации влечет за собой непрерывный рост кадрового потока, хаотичность, расходы на рабочее время и повышение расходов на оплату труда. Рассмотрим понятие профессиональной ориентации, которую описывает Н.В. Городнова. Функциональные задачи профессионального ориентирования определяют такие задачи, как помощь людям, ищущим работу, людям, которые выбирают профессию или специальность, места обучения, обращаясь к интересам, навыкам, психофизиологическим составляющим и учитывая рынок кадров. Профессиональное ориентирование включает в себя три ключевых составляющих: профессиональное знакомство, т.е. изначальное освещение учащихся, проведя разносторонние кружки, определенные уроки по конкретной профессии; профессиональная информационная система, т.е. система мер, направленных на ознакомление с рыночной ситуацией для людей, которые находятся в поисках работы; и профессиональная консультация, т.е. помощь людям, интересующимся выбором профессии и работы, выявлению его возможностей и интересов. Итак, нужно сказать, что обучение персонала является необходимым элементом кадрового менеджмента, позволяющим сохранить персонал и максимально быстро его ввести в работу. Адаптация сотрудников позволяет продуктивно взаимодействовать с организацией и наиболее качественно ее освоению, повышая информативность, коммуникабельность, мотивацию, определяя направления для развития новых сотрудников и стимулируя активность и любопытство. Правильные адаптации и профессиональная ориентация персонала позволят максимально быстро включить в работу нового сотрудника, и руководитель на начальных этапах оценит, насколько он действительно соответствует для работы и примет правильное решение уже после окончания тестирования. Если использовать эффективную систему адаптации, сотрудник, который недавно пришел в организацию, будет чувствовать себя на новом месте комфортнее. Таким образом, можно сделать вывод, что адаптация персонала - процесс ознакомления, приспособления работников к содержанию и условиям трудовой деятельности, а также к социальной среде организации. Имеется множество определений понятия "адаптация". Зачастую эти определения пересекаются, и разные авторы называют различными терминами схожие процессы. Профессиональная ориентация и адаптация выступают базовым направлением развития персонала и, в этой связи, важным элементом системы подготовки кадров.

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / Майкл Армстронг. Стивен Тейлор - 14-е изд - Санкт-Петербург : Питер. Прогресс книга. 2018. - 1038 с.
2. Архипова, Н.И. Современные проблемы управления персоналом : монография / Н.И. Архипова - М.: Проспект. 2018 - 161 с.
3. Базаров, Т.Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т.Ю. Базаров - Москва : Издательство Юрайт. 2020. - 381с.
4. Беседина, О.И. Инновационные методы в кадровой политике / О.И. Беседина, Д. И. Зновенко, Е.В. Малахова // Экономика Менеджмент Инновации -2019 . — №1(19). -С. 3-10.
5. Вукович, Г.Г. Управление персоналом: теория и методика / Г.Г. Вукович // Экономика Профессия Бизнес - 2019 -№ 4.-С. 20-25.
6. Гасанова, А. А. Управление персоналом в системе управления организацией / А.А. Гасанова // Инновационная наука - 2019. - №11. -С 50-53.
7. Герасимов, Б.И. Методологические инструменты исследования и оценки эффективности процесса управления персоналом организации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. - 2018. - № 2. - С. 160-169
8. Глик, Д. И. Эффективная работа с персоналом : практическое пособие / Д. И. Глик - 2-е изд - Саратов : Ай Пи Эр Медиа. 2019 - 144 с.
9. Горелов, Н.А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н.А. Горелов, Д. В. Круглов, О.Н. Мельников ; под редакцией И.А. Горелова - Москва : Издательство Юрайт. 2021.- 270 с.
10. Горика, М. С. Управление персоналом предприятия и методы оценки его эффективности / М.С. Горина Modern Economy Success - 2019 - № 3. - С. 15-22.

11. Горленко, О.А. Управление персоналом : учебник для вузов / О.А. Горленко, Д.В. Ерохин, Т.П. Можаяева. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2020. - 249 с.
12. Городнова, Н.В. Обучение и оценка квалификации персонала как механизм управления человеческим капиталом : учеб. пособие / Городнова Н.В., Самарская Н.А., Скипин Д.Л. - Екатеринбург : Юника. 2019. - 77 с.
13. Данилина, Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник / Д. В. Горелов, Я. И. Маликова, Е. И. Данилина - М. : НТК «Дашков и К». 2019. - 208 с.
14. Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер ; под редакцией И. М. Степнова ; перевод Д. П. Конькова. - 4-е изд. - Москва : Лаборатория знаний. 2020. - 800 с.
15. Еткин, С.Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / С.Е. Еткин. - Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. - 236 с.
16. Жуков, А.Л. Аудит человеческих ресурсов организации / А.Л. Жуков, Д.В. Хабарова. - М.; Берлин : Директ-Медиа. 2019. - 363 с.
17. Иванов, С.Ю. Социальное управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / С. Ю. Иванов. - М.: Московский педагогический государственный университет, 2020. - 152 с.
18. Исаева, О.М. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / О.М. Исаева, Е.А. Припорова. - 2-е изд. - Москва: Издательство Юрайт, 2021. - 168 с.
19. Кибанов, А.Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова. Е. Г. Коновалова, О.Л. Чуланова. -М.: ИНФРА-М, 2020. - 156 с.
20. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И. Б. Дуракова, Л. Н. Кибанова - Москва: КноРус. 2021. - 360 с.
21. Климов, Н.А. Стратегическое управление персоналом в организациях / Н.А. Климов, Л. Л. Чиркова // Международный журнал прикладных наук и технологий -Integral». 2019. - №2. - С. 54-59.
22. Коргова, М. А Кадровый менеджмент: учебное пособие для вузов / М. А. Коргова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2020. -216 с.
23. Курсова, О. А. Правовое регулирование управления персоналом: учебное пособие для вузов / О.А Курсова - Москва: Издательство Юрайт. 2020. -414 с.
24. Кязимов, К.Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие: учебник для вузов / К.Г. Кязимов. - 2-е изд. . перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2021. - 202 с.
25. Ловчева, М.В. Управление персоналом: теория и практика делопроизводства в кадровой службе: учеб-практ. пособие / М. В. Ловчева, Е. Н. Галкина. Е В. Гурова: под ред. А. Я. Кибанова. - М.: РГ-Пресс, 2021. - 78 с.
26. Макарова, Л.В. Особенности управления персоналом организации / Л. В. Макарова, Н.К. Джафаров // Вестник Московского университета МВД России - 2019. - № 1. - С. 242-244.
27. Малкова, Т.Б. Управление персоналом в цифровой экономике: учебное пособие. / Т. Б Малкова - Москва: КноРус, 2020. - 232 с.
28. Мансуров, Р.Е. Настольная книга директора по персоналу: практическое пособие / Р.Е. Мансуров. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2019. - 384 с.
29. Масалова, Ю.А. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учебное пособие для вузов / Ю.А. Масалова. - Москва: Издательство Юрайт, 2021. - 191 с.
30. Маслова, В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / В.М. Маслова. - 4-е изд. , перераб и доп. - Москва: Издательство Юрайт. 2021.-431 с.
31. Менеджмент и управление персоналом: инновации, цифровые технологии // Сборник статей / Москвитин Г. И., Козырев В. А., Ярова Т. Н. - Москва: Русайнс, 2020. - 144 с.
32. Минченкова, О.Ю., Фёдорова, Н.В. Управление персоналом: система бюджетирования. Учебное пособие / О.Ю. Минченкова, Н.В. Фёдорова - Москва: КноРус. 2018. - 224 с.
33. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для вузов / Е.Б. Моргунов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2021. - 424 с.
34. Никитина, А.С. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении: учебное пособие для вузов / А.С. Никитина, Н.Г. Чевтаева. - 2-е изд. - Москва: Издательство Юрайт, 2021. - 187 с.
35. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2021. - 575 с.
36. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2020. - 467 с.

37. Пасечникова, Л.В. Процессный подход к управлению персоналом: монография / Л.В. Пасечникова, И.В. Зенченко. - 2-е изд. -М.: ФЛИНТА, 2018. - 161 с.
38. Печеркина, И.Ф. Прикладные исследования в управлении персоналом: учебное пособие / И.Ф. Печеркина. - Тюмень: ТюмГУ, 2018. - 282 с.,
39. Пугачев, В.П. Управление персоналом организации: учебник и практикум для академического бакалавриата / В.П. Пугачев. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва: Издательство Юрайт. 2019. - 402 с.
40. Пугачев, В.П. Управление персоналом организации: практикум: учебное пособие для вузов / В.П. Пугачев. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2021. - 280 с.
41. Селентьева, Д.О. Совершенствование системы управления персоналом организации / Д.О. Селентьева, Д.Г. Зиганшина // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. - 2018. - № 12-1. - С. 83
42. Семенова, В.В. Управление персоналом: основные технологии Практикум: учеб пособие для бакалавров / В. В. Семенова, И.С. Кошель, В. В. Мазур. - 2-е изд. — М.: Дашков и К, 2020. - 84 с.
43. Тебекин, А.В. Стратегическое управление персоналом: учебник / А. В. Тебекин - Москва: КноРус, 2020. - 720 с.
44. Толкунова, Е.Г. Управление персоналом в эпоху цифровой экономики / Е. Г. Толкунова // Экономика: вчера, сегодня, завтра - 2019. - Т 9 (№6А). - С. 138-143.
45. Управление персоналом: учебник К.В. Воденко, С. И. Самыгин, К.Г. Абазиева (и др.); под редакцией Воденко К.В. - 2-е изд - М.: Дашков и К, 2019.-374 с.
46. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов А.А. Литвинюк [и др.); под редакцией А. А. Литвинюка. - 2-е изд., перераб и доп. - Москва: Издательство Юрайт. 2021. - 498 с.
47. Управление персоналом в России: 100 лет после революции Книга 5: монография под ред. Проф. И. Б. Дураковой. - М : ИНФРА-М, 2020. - 290 с.
48. Управление персоналом в России: концепции новой нормальности Книга 8: монография под ред. И. Б. Дураковой. - М.: ИНФРА-М, 2021 - 248 с.
49. Управление персоналом организации Технологии управления развитием персонала: учебник / Т.М. Храмова, О.П Ходенкова, О.К. Микева, И. Н. Ахунжанова, Т. А. Мордасова - М : ИНФРА-М, - 160 с.
50. Управление талантами как современная технология управления персоналом: монография / Г. Г. Руденко, В. Н. Сидорова, Н. В. Сидоров, М.В. Полевая - Москва: Русайнс, 2021. - 160 с.
51. Управление человеческими ресурсами: учебник для вузов / И.А. Максимцев [и др.]; под редакцией И.А. Максимцева, Н.А. Горелова - 2-е изд., перераб и доп - Москва: Издательство Юрайт, 2021. - 467 с.
52. Чуланова, О.Л. Современные технологии кадрового менеджмента: актуализация в российской практике, возможности, риски: монография / О.Л. Чуланова -М : ИНФРА-М, 2018. -364 с.

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/vkr/393898>