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/439756

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление персоналом

Введение 3
Глава 1. Теоретические основы управления адаптацией персонала 6
1.1 Подходы к определению понятия адаптация персонала в организациях 6
1.2 Классификация и виды адаптации персонала в организации 8
1.3 Методика оценки эффективности системы адаптации 9
Глава 2. Опыт применения системы адаптации персонала в организациях сферы услуг 17
2.1 Система адаптации персонала в ПАО «Ростелеком» 17
2.2 Методы адаптации персонала в ПАО «МТС» 18
2.3 Результаты анализа применения систем адаптации персонала в ПАО «Ростелеком» и ПАО «МТС» 21
Заключение 24
Список использованных источников и литературы 27

Анализ определений разных авторов позволяет сделать вывод о единстве их мнений относительно того, что адаптация касательно персонала, прежде всего, является процессом, связанным с приспособлением работника, только пришедшего в организацию, к существующим в рамках данной организации условиям [10].
При этом мнения исследователей расходятся относительно участия работника и организации (одни рассматривают данный процесс только как участие работника, другие рассматривают его с точки зрения совместного участия) [25].
При этом авторы предполагают различные механизмы осуществления адаптации (посредством обучения, наставничества и др.) [2].
Цели адаптации персонала более подробно представим на рисунке 1 [5]:

Рисунок 1 – Цели системы управления адаптацией

Итак, в рамках проводимого нами исследования мы будем придерживаться мнения, что адаптация взаимный двусторонний процесс, предполагающий врабатывание в течение некоторого времени работника в рамках являющихся для данного работника новых условий трудовой деятельности, которые могут быть подразделены на профессиональные, социальные и организационно-экономические, преодоление различных моментов негативного воздействия, которые могут быть вызваны действиями как организации, так и нового сотрудника.

1.2 Классификация и виды адаптации персонала в организации

Существует несколько классификаций адаптации. Одна из классификаций представлена на рисунке 2 [18].

Рисунок 2 – Классификация адаптации

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.
Выделяют адаптацию первичную – освоение работника без опыта приспособление; вторичную – в ситуации адаптации оказывается работник с опытом. В.А. Волина подразделяет адаптацию на [19]: 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].
Итак, адаптация подразделяется на производственную и внепроизводственную. К видам производственной

адаптации относят профессиональную, психофизиологическую, социально-психологическую и др.

1.3 Методика оценки эффективности системы адаптации

Процесс адаптации может быть рассмотрен с четырех основных сторон, которые подробно представлены на рисунке 3 [1].
Факторы социально-психологической адаптации связаны с морально-психологическим климатом трудового коллектива, традициями и нормами взаимоотношений в рамках коллектива, стилем управления, особенностями межличностных взаимоотношений [15].
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 [21].

Рисунок 3 – Основные стороны адаптации

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].
Профессиональная адаптация связана с изучением содержания труда, получением определенных навыков в рамках должности, чтобы эффективно работать на новом месте [7].
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 непременным условием эффективного управления процессом адаптации.
Система управления профессиональной адаптацией – комплекс требуемых действий, направленных на нового работника [20].
Процесс управления адаптацией подразумевает влияние на факторы, от которых зависит, как она пройдет, сколько по времени будет продолжаться, будут ли негативные последствия и др. [22]
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 4 [4]:

Рисунок 4 – 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 5) [11].

Рисунок 5 – Технология процесса управления адаптации

Таким образом, основным условием для эффективного осуществления управления адаптацией выступает создание организационного механизма по управлению указанным процессом.
Выделим также этапы адаптации на рисунке 6 [16].

Рисунок 6 – Этапы адаптации

Виды инструментов управления адаптацией рассмотрим на рисунке 7 [9].
В профессиональной области для осуществления адаптации, чаще всего, прибегают к инструктажу, а также к таким способам как наставничество и кадровая ротация [23].

Рисунок 7 – Инструменты управления адаптацией

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. [17].
В процессе наставничества осуществляется обучение вновь пришедшего работника работником, имеющим достаточный опыт, организации и особенностям работы, оказывается консультационная и психологическая помощь.
Ротация подразумевает кратковременное выполнение трудовых обязанностей в разных подразделениях в разных должностях с целью знакомства с различными сторонами деятельности организации, получения многосторонней квалификации [6].
Итак, процесс адаптации сложный. Он требует определенных усилий и специальных программ. Перед запуском адаптационного механизма нужно определить знания и навыки, опыт работы, характер нового сотрудника.
Адаптация требует управления, поскольку может привести к значительным производственным расходам, негативным последствиям для самих работников. Управление адаптацией подразумевает влияние на факторы, от которых зависит, как она пройдет, сколько по времени будет продолжаться, будут ли негативные последствия и др.
Таким образом, мы пришли к следующим выводам по первой главе:
Адаптация представляет собой взаимный двусторонний процесс, предполагающий врабатывание в течение некоторого времени работника в рамках являющихся для данного работника новых условий трудовой деятельности, которые могут быть подразделены на профессиональные, социальные и организационно-экономические, преодоление различных моментов негативного воздействия, которые могут быть вызваны действиями как организации, так и нового сотрудника.
Адаптация подразделяется на производственную и внепроизводственную. К видам производственной адаптации относят профессиональную, психофизиологическую, социально-психологическую и др.
Система управления профессиональной адаптацией – комплекс требуемых действий, направленных на нового работника.

1. Бондаренко, А.В. Адаптация персонала / А.В. Бондаренко // ГИАБ. – 2022. – №5. – С. 131-135.
2. Борисова, А. А. Подбор и адаптация персонала: Учебник / А.А. Борисова, Т.Г. Озерникова, В.А. Виниченко – М.: КноРус, 2023. – 404 с.
3. Васильцова, Л.И., Управление адаптацией сотрудников в организации: инструментальный аспект / Л.И. Васильцова, Н.А. Александрова // Известия УрГЭУ. – 2021. – №1 (39). – С.164-167
4. Гонина, О.О. Актуальные аспекты эффективной системы адаптации персонала / О.О. Гонина // Бизнес и дизайн ревю. – 2022. – №3 (11). – С. 167-169.
5. Горленко, О.А. Управление персоналом: учебник для вузов / О.А. Горленко, Д.В. Ерохин, Т.П. Можаева. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2023. – 217 с.
6. Есикова, Р.С. Совершенствование процесса адаптации персонала в организациях / Р.С. Есикова // Социально-экономические явления и процессы. – 2021. – №3. – С. 83-86.
7. Карасёв, М.А. Адаптация персонала как элемент системы управления организацией / М.А. Карасёв // Дискуссия. – 2020. – №8 (60). – С.25-30.
8. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов. – 4–е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА–М, 2023. – 695 с.
9. Колесниченко, Е.А. Построение эффективной системы адаптации персонала / Е.А. Колесниченко, Я.Ю. Радюкова // Среднерусский вестник общественных наук. – 2021. – №6. – С. 7-13.
10. Коргова, М.А. Кадровый менеджмент: учебное пособие для вузов / М.А. Коргова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2023. – 216 с.
11. Коровина, Т.Ю. Деятельность кадровых служб по адаптации персонала / Т.Ю. Коровина // Вестник Казанского технологического университета. – 2020. – №20. – С. 58-62.
12. Логвенчева, Е.С. Анализ процесса адаптации персонала организации / Е.С. Логвенчева // Вестник ГУУ. – 2020. – №4. – С. 17-24.
13. Лымарева, О.А. Система адаптации персонала / О.А. Лымарева, Е.А. Павлюк // Символ науки. – 2021. – №1. – С. 204-207.
14. Меньшикова, М.А. Роль системы адаптации персонала в деятельности организации / М.А. Меньшикова, М.А. Гребенникова // Политика, экономика и инновации. – 2021. – №6 (23). – С. 99-103.
15. Минченков, А.Ю. Система профессиональной адаптации персонала и предложения по ее организации /

А.Ю. Минченков, Н.В. Климова // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2020. – №4 (30). – С. 56-62.
16. Миронова, Н.А. Система управления персоналом в организации / Н.А. Миронова // Московский экономический журнал. – 2022. – №7. – С. 71-75.
17. Носте, П.Е. Идентификация процесса адаптации персонала в организации / П.Е. Носте, Т.А. Казакевич // Сервис в России и за рубежом. – 2020. – №4. – С.218-225
18. Петрова, Е.А. Методические подходы к оценке системы адаптации персонала / Е.А. Петрова // Вестник ВолГУ. Серия 3: Экономика. Экология. – 2021. – №3. – С.79-86
19. Родионова, В.О. Методы адаптации персонала / В.О. Родионова // Вестник ВГТУ. – 2021. – №3. – С.14-16
20. Самойлова, К.А. Теоретические подходы к проблеме управления персоналом организации / К.А. Самойлова // Гуманитарный научный журнал. – 2022. – №1-1. – С. 61-63.
21. Симанина, Е.Д. Адаптация персонала / Е.Д. Симанина // Научный журнал. – 2021. – №6 (29). – С. 205-209.
22. Симанина, Е.Д. Факторы адаптации персонала / Е.Д. Симанина // Научный журнал. – 2021. – №6 (29). – С. 71-73.
23. Синявец, Т.Д. Основы проведения аудита адаптации персонала / Т.Д. Синявец // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. – 2022. – №1. – С.90-92
24. Сказка, И.А. Вопросы адаптации персонала / И.А. Сказка, А.Н. Казакова // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2020. – №6. – С.269-270.
25. Сотникова, С.И. Управление персоналом организации: современные технологии. Учебник / С.И. Сотникова, Е.В. Маслов, Н.Н. Абакумова, Ю.А. Масалова. – М.: Инфра-М, 2021. – 513с.
26. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие для вузов / Д.В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. – М.: Юрайт, 2023. – 168 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/kursovaya-rabota/439756