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/6783

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Менеджмент

СОДЕРЖАНИЕ

стр.
Введение.....2
Задание 1.....3
Задание 2.....11
Задание 3.....14
Заключение.....28
Список использованных источников.....29

ЗАДАНИЕ 1

Теоретический вопрос: Раскрыть особенности процесса адаптации работника при вхождении его в организацию и выделить основные этапы этого процесса.

Адаптация представляет собой методику, задача которой заключается в эффективном вовлечении нового сотрудника в деятельность компании, а также подготовке в установленный срок грамотного специалиста. Составляющие этапы адаптации новых сотрудников. Период адаптации можно подразделить на четыре составляющих этапа.
Психологический, или психофизиологический. К этому этапу может быть отнесена адаптация новых сотрудников к режиму и ритму рабочего дня, условиям труда, рабочему месту, физическим и психологическим нагрузкам. Каждый человек уникален, и для освоения в новой среде нам требуется разное время.
Социальный. К социальным факторам можно отнести: организационную структуру компании, взаимоотношения в коллективе, корпоративные традиции и ценности, внутриорганизационные коммуникации, принятые стандарты и нормы поведения, способы и методы взаимодействия.
Профессиональный. К этому этапу относятся: реализация профессиональных навыков и умений на новом месте, повышение квалификации, критерии оценки результатов труда, выполнение вмененных обязанностей.
Организационный. Рассматривать организационный этап следует со стороны статуса и значимости занимаемой должности; роли структурного подразделения, в котором трудится новый сотрудник; корпоративных механизмов управления в организации; положения организации на рынке. Адаптация в новом коллективе занимает от 3 до 12 месяцев. Самыми непростыми считаются первые два, а то и три месяца. Порой этот период совпадает с испытательным сроком. Если же руководитель разрабатывает и внедряет в коллектив программы адаптации новых сотрудников, то срок освоения на новом месте сокращается до минимума.
Положение об адаптации новых сотрудников. Руководители организаций, которые хотят оказать помощь при адаптации молодым специалистам, разрабатывают и внедряют положение об адаптации вновь принятых работников. Благодаря хорошо продуманному процессу адаптации новые сотрудники быстрее осваиваются на новых рабочих местах, «вливаются» в трудовые коллективы, раскрывают свой потенциал. В этом документе прописывается кадровая политика организации, которая касается адаптации новых сотрудников. Такое положение направлено на стандартизацию и утверждение процесса прохождения испытательного срока на каждом из уровней организации. Примерная программа выглядит следующим образом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Андреева И.Н. Управление кадрами. Руководство для персонала и топ-менеджмента. - Г. Полоцк, 2012. –— 375 с.
2. Верховцева К. А. Роль коммуникаций в управлении изменениями // Молодой ученый. — 2016. — №3. — С. 489-491
3. Дейнека А.В. Управление персоналом. Учебник. — М.: Дашков и К°, 2010. — 292 с
4. Ермаков В.П., Макиев З.Г. Менеджмент. Изд. 4-е. — Ростов н/Д: Феникс, 2014. — 184 с.
5. Копейкин Г.К. Организация труда персонала. Учебное пособие / под ред. засл. деят. науки РФ, д-ра экон. наук, проф. В.К. Потемкина. — СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2012. — 96 с.
6. Кузьмина М.И., Китов А.В. Инновации и их особенности в системе управления персоналом предприятия // Креативная экономика. — 2010. — № 6 (42). — с. 122-128.
7. Лобанова Т.Н. Банки: организация и персонал. - М.: БДЦ-Пресс - 2004г.
8. Логунова И.В. Коммуникационные технологии в управлении.- Воронеж: ГОУ ВПО «Воронежский государственный технический университет», 2010.- 83 с.
9. Макушкин С.А., Кириллов А.В. Организация обучения персонала российских коммерческих организаций. - М.: Компания "Спутник+", 2011. — 178 с.
10. Морозова Н.А. Управление коммуникациями в организации / Н.А. Морозова // Вестн. Воронеж.ун-та. Серия Экономика и управление. –Воронеж, 2010. -№2. – С.173- 180.
11. Пережогина К. А. Инновационные изменения в системе управления персоналом // Молодой ученый. — 2015. — №4. — С. 403-408.
12. Слободской А.Л. Обучение персонала организаций. - СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2013. — 124 с.
13. Спивак В.А. Управление персоналом для менеджеров. Учебное пособие. – М., 2014. – 428 с.
14. Тебекин А.В. Инновационный менеджмент. : учебник для бакалавров /А. В. Тебекин. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2014. — 481 с.
15. Галяутдинов Р.Р. Мотивация и стимулирование работников // Сайт преподавателя экономики. - http://galyautdinov.ru/post/motivaciya-i-stimulirovanie
16. Как проходит процесс адаптации новых сотрудников. - http://opersonale.ru/podbor-i-trudoustrojstvo/adaptaciya-personala/kak-proxodit-process-adaptacii-novyx-sotrudnikov.html
17. Коммуникации внутри компании: как добиться их эффективности. - https://iteam.ru/publications/human/section_44/article_2669

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/6783