

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/doklad/94746>

Тип работы: Доклад

Предмет: Управление персоналом

СОДЕРЖАНИЕ

1. Понятие и сущность отбора и найма персонала 2
 2. Адаптация персонала в организации 10
 3. Деятельность службы персонала по отбору, найму и адаптации персонала в современных условиях 16
- СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 21

Итак, адаптация – это процесс взаимного приспособления работника и предприятия, основой которого является постепенное вхождение в систему новых профессиональных условий дальнейшей деятельности. Трактовка адаптации как процесса приспособления работника к условиям функционирования предприятия свидетельствует о его многогранности, которая охватывает организационно-производственная среда, в которой оптимально должны проявиться профессиональные черты работника с тем, чтобы в результате его труда достичь поставленных перед предприятием целей. То есть процесс адаптации и его результативность должны основываться на взаимной согласованности интересов работника и предприятия. Только таким образом достигают результативности процесса адаптации работника и поставленных перед подразделением целей.

Отметим, что принятый на предприятие работник в процессе своей деятельности привлекается в сложившуюся систему внутриорганизационных отношений, в которой занимает соответствующие должности и выполняет порученные ему функции, которые регламентированы действующими на предприятиях нормативными актами. Они охватывают совокупность требований, касающихся норм поведения работника, его социальной роли в коллективе и участия в организации управления деятельностью предприятия.

Вместе с тем, устраиваясь на соответствующую должность, человек имеет определенные цели, которыми он руководствуется для удовлетворения своей потребности при надлежащих комфортных условий труда на этом и соответствующей его мотивации, то есть, таким образом, выдвигает и конкретизирует свои требования к его руководству [9, с.47].

Итак, речь идет о согласовании целей адаптации новых работников и целей эффективного функционирования предприятия, как фундаментальной методологической предпосылки адаптации. Опыт передовых предприятий показывает, что процесс взаимного приспособления работника и предприятия успешно завершится лишь тогда, когда действующие нормы, правила и производственно-организационные ценности коллектива предприятия становятся нормами и ценностями каждого отдельного нового работника, который привлекается к работе и активно выполняет свои производственные и социальные функции.

В динамических условиях ускоренного научно-технического прогресса необходимо учитывать ряд факторов, от которых зависят ускорение и результативность процесса адаптации работников предприятий. Руководство предприятий заинтересовано в быстром достижении принятыми работниками положительных показателей в работе, в уменьшении стартовых затрат для достижения установленных соответствующими стандартами показателей, в скорейшем вхождении работника в коллектив и в команду, в устранении в поведении работника тревожности и неуверенности, в надлежащем выполнении им профессиональных задач, снижении текучести среди заново принятых работников, экономии времени руководителей и наставников, которые заняты кураторством новых работников по ускорения их адаптации и формированию у них положительного отношения к условиям организационно-производственной среды предприятия, своего подразделения и выполняемых обязанностей, что является важной предпосылкой достижения работником высоких показателей в его деятельности и деятельности предприятия или его подразделения. Кроме этого, для руководства предприятий важной задачей является формирование кадрового резерва для

решения своих стратегических задач и экономии средств, связанных с поиском новых сотрудников. Успешная адаптация работников зависит от учета ряда организационных факторов, среди которых, прежде всего, такие как качественный уровень работы по профессиональной ориентации потенциальных работников, объективная оценка деловых качеств работника, престижность и привлекательность профессии работника на предприятии, благоприятные условия организации труда, дающие возможность реализовать квалификационный потенциал работника, совершенная система внедрения инноваций, благоприятный социально-психологический климат в коллективе предприятия и в его подразделениях, совершенный механизм управления персоналом и гибкая и эффективная система мотивации [6,с.129]. Учитывая цель адаптации, которая заключается в раскрытии потенциала работника в конкретных организационных условиях, можно утверждать о ее непосредственной связи с развитием общего потенциала предприятия и формирование его кадрово-интеллектуальной безопасности в тактической и стратегической обстановке, за счет своевременного удовлетворения количественной и качественной потребности субъекта хозяйствования в работниках, а также внутренней составляющей его имиджа через создания надлежащего имиджа менеджмента и бизнес-модели. Формирование эффективной системы адаптации включает комплекс мероприятий, позволяющих сотруднику успешно занять определенную должность с минимальными потерями, как для самого работника, так и непосредственно для предприятия. Эта система создается для преодоления

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Базарова Т.Ю. Управление персоналом / Т.Ю.Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: Экономика, 2013. – 422 с.
2. Белоусова Д.В. Вариации на тему кадрового аудита / Д.В. Белоусова // Кадровая служба и кадровый менеджмент предприятия. – 2014. - № 2. – С. 48-52.
3. Василичев Д. В. Организация процесса адаптации персонала на предприятии / Д. В. Василичев, В. А. Мирошниченко // Экономика и организация управления. – 2014. - Вып. 3-4. – С. 44-50.
4. Гаврилова О. Построение эффективной системы найма персонала: основные сложности и способы их преодоления / О. Гаврилова // Новости менеджмента. - 2017. - №6. – С.12-18.
5. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: Учебное пособие / А.П.Егоршин. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 352 с
6. Елендо Е. Как привлечь и удержать молодых специалистов: мнение профессионалов / Е. Елендо, Л. Жерновая // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). – 2016. - № 4. – С. 127-131.
7. Фокин К. Кадровый резерв руководителей: количественные показатели адаптации / К.Фокин // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). – 2012. - № 7. – С. 74-80.
8. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. Стратегия, маркетинг, интернационализация: Учеб.пособ. / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – М.: Инфра-М, 2010. – 301 с.
9. Кулик В.В. Как адаптировать новичка / В.В. Кулик // Руководитель строительной организации. – 2018. - № 4. – С. 44-55.
10. Пфеффер А. Кадровая работа / А.Пфеффер // Российский бухгалтер. – 2019. - № 7. – С. 76-95.
11. Сувалова Т. Текучесть кадров: исследуем и документируем / Т. Сувалова // Кадровик. – 2018. - № 4. – С. 197-209.

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/doklad/94746>