

Тема: Адаптация персонала в организации ООО «.....»

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
1.АНАЛИЗ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ОСНОВ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	7
1.1.Роль и значение адаптации в управлении персоналом (понятие, сущность, виды и этапы адаптации персонала, цели и задачи системы управления адаптацией)	7
1.2.Анализ современных методов адаптации персонала в организации	24
1.3.Практические методики адаптации	33
Выводы	37
ГЛАВА 2.АНАЛИЗ И ОЦЕНКА СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ ООО «...»	39
2.1.Общая характеристика организации ООО "....."	39
2.2.Структура управления организацией ООО «.....»	42
2.3.Анализ системы адаптации в организации ООО "....."	45
ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ ООО "....."	59
3.1.Предложения по совершенствованию адаптации персонала ООО «.....»	59
3.2.Оценка эффективности предложений по совершенствованию системы адаптации персонала в ООО «.....»	78
Выводы	80
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	83
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ	85
ПРИЛОЖЕНИЕ	89-93

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время вопросам адаптации новых сотрудников стали уделять все больше внимания, прежде всего, это связано с изменениями, которые происходят на кадровом рынке. Потенциальные работники уже не спешат демонстрировать безмерную радость, если получают предложение со стороны работодателей, как это было в послекризисный период. Сейчас соискатель стал более разборчив в выборе компании, где он хотел бы трудиться, и более требователен как к условиям труда, так и к отношению к себе со стороны руководства. Потенциальный работник хочет получать в обмен на свои профессиональные знания и умения хорошее и бережное к себе отношение, ожидает, что его оценят по достоинству. Если же его ожидания не сбываются, то он быстро отправляется искать свою удачу в другое место.

Процесс адаптации новых сотрудников в организации является продолжением процесса отбора. Если система адаптации в компании не выстроена, не формализована, то, как показывает практика, наибольшее количество сотрудников увольняется в период испытательного срока. Но, тем не менее, не во всех компаниях такая формализованная система присутствует. Это связано с тем, что в сознании руководителей пока еще живут стереотипы:

- специально ничего делать не нужно, так как хороший работник и сам как-нибудь адаптируется, а плохие нам не нужны;

- в компании есть менеджер по персоналу, который занимается отбором кадров, он и проконтролирует как-нибудь процесс вхождения работника в коллектив. Если же работник не "прижился", то менеджер по персоналу подберет другого.

И тот, и другой стереотипы являются заблуждениями, которые влекут за собой негативные последствия. Для работника, брошенного "на произвол судьбы", вхождение в коллектив будет выглядеть как прыжок в ледяную воду, а это чревато сильным стрессом. Что касается контроля со стороны менеджера по персоналу, то в процессе адаптации главную роль выполняет непосредственный руководитель или специалист-наставник. Менеджер по персоналу, без-

условно, также является ключевым звеном в данной цепочке, но скорее разработочным, чем процессуальным.

Адаптация персонала в организации является необходимым звеном кадрового менеджмента. Действительно, становясь работником конкретного предприятия, новичок оказывается перед необходимостью принять организационные требования: режим труда и отдыха, положения, должностные инструкции, приказы, распоряжения администрации и т.д. Он принимает также совокупность социально-экономических условий, предоставляемых ему предприятием. Он вынужден по-новому оценить свои взгляды, привычки, соотнести их с принятыми в коллективе нормами и правилами поведения, закрепленными традициями, выработать соответствующую линию поведения.

Внедрение системы управления адаптацией в предприятия представляет собой достаточно сложную задачу, но от ее решения зависит решение таких важных задач для предприятия, как: уменьшение стартовых издержек, уменьшение текучести кадров; возможно более быстрое достижение рабочих показателей, приемлемых для организации - работодателя; вхождение работника в рабочий коллектив, в его неформальную структуру и ощущение себя членом команды; снижение тревожности и неуверенности, испытываемых новым работником. Тревожность и неуверенность в данном случае означают боязнь провалов в работе и неполную ориентацию в рабочей ситуации. Это нормальный страх перед новым и неизвестным, экономия времени непосредственного руководителя и рядовых работников, развитие у нового работника удовлетворенности работой, позитивного отношения к работе и реализма в ожиданиях.

Система адаптации призвана решать вышеперечисленные проблемы.

В связи с этим является актуальным определение сущности адаптации, описание ее как системы, определение направлений, этапов, изучение показателей оценки состояния работы по адаптации, разработка программ адаптации.

Действительно, тема актуальная, особенно учитывая заинтересованность компаний в максимально быстрой и эффективной фазе адаптации нового сотрудника к условиям производственной деятельности.

Проблема адаптации персонала на предприятии и ее влияние на эффективность работы персонала в различных аспектах рассматривалась в научных публикациях Архипова Н.И., Базарова Т.Ю., Веснин В.Р., Кибанова А.Я., Маслова Е.В., Мескона М.Х. и других авторов.

Цель исследования заключается в разработке путей совершенствования системы адаптации персонала на предприятии.

В рамках поставленной цели ставятся следующие задачи:

- определить сущность и цели адаптации;
- определить составляющие системы управления адаптации работника на предприятии;
- изучение особенностей управления адаптацией персоналом;
- изучить систему управления персоналом на ООО «.....»;
- проанализировать систему адаптации персонала на ООО «.....»;
- разработать предложения по совершенствованию адаптации персонала ООО «.....».

Предметом дипломной работы является система адаптации персонала.

Объектом дипломной работы является система адаптации персонала на примере ООО «.....».

