

Московский гуманитарно-экономический университет

**Факультет по работе с иностранными
студентами**

**Проектирование и организация программ
социальной и профессиональной адаптации
работников организации
(на примере ИП «Muhammet- Balkan»)**

Выполнила:

Алымова Елена Хасановна

Москва - 2017

**АКТУАЛЬНОСТЬ ТЕМЫ ВЫПУСКНОЙ
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ ОБУСЛОВЛЕНА
РЯДОМ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ:**

во-первых, необходимостью рассмотрения теоретических основ проектирования и организации программ социальной и профессиональной адаптации работников организации;

во-вторых, необходимостью анализа системы адаптации ИП «Muhammet- Balkan»;

в-третьих, практической значимостью исследований, связанных с разработкой эффективных программ социальной и профессиональной адаптации работников организации ИП «Muhammet- Balkan».

Москва - 2017

**Целью выпускной квалификационной
работы является –**

**анализ системы адаптации
персонала в ИП «Muhammet-
Valkan» и разработка на его основе
эффективных программ социальной
и профессиональной адаптации
работников в исследуемой
организации.**

Москва - 2017

Таким образом следует определить задачи
данного исследования:

- 1. Рассмотреть теоретические основы проектирования и организации программ социальной и профессиональной адаптации работников организации;**
- 2. Проанализировать систему адаптации работников в ИП «Muhammet- Balkan»;**
- 3. Разработать эффективные программы социальной и профессиональной адаптации работников организации ИП «Muhammet- Balkan».**

Объектом исследования является

**– система адаптации персонала в
ИП ИП "Muhamet-Balkan".**

**Предмет исследования –
программы социальной и
профессиональной адаптации
персонала ИП ИП
"Muhamet-Balkan".**

Москва - 2017

**В первой главе выпускной
квалификационной работы**

**был проведён анализ теоретических
основ проектирования и
организации программ социальной
и профессиональной адаптации
работников организации**

Москва - 2017

1. Адаптация представляет собой достаточно длительный и трудоемкий процесс сближения нового человека и организации. Основными результатами этого процесса являются сокращение издержек (меньшие затраты на адаптацию, чем на поиск новых сотрудников), сокращение текучести кадров (которое выражается в быстром нахождении общих интересов между организацией и работником) и экономия времени

2. Различают четыре вида адаптации: психофизиологическая, социальная, социально-организационная, профессиональная.

3. Профессиональная адаптация - процесс становления равновесия в системе "человек - профессиональная среда", которое проявляется в эффективности и качестве труда, в удовлетворенности человека процессом труда, его результатом, собой как профессионалом, взаимоотношениями в коллективе.

4. К основным стадиям профессиональной адаптации относятся:

1. Ознакомление. Получение специалистом информации о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, об эталонах, нормах поведения.

2. Приспособление. Переориентация работника, сопровождаемая признанием новой системы ценностей с сохранением прежних установок.

3. Ассимиляция. Приспособление к среде, идентификация с новой группой.

4. Идентификация. отождествление личных целей с целями

- 5. Социальная адаптация - это процесс вживания индивида в социальную среду и превращение ее в сферу его деятельности, что предполагает следующие этапы:**
- внедрение в среду;**
 - принятие и усвоение норм и ценностей этой среды;**
 - активное отношение субъекта к этой среде с целью наиболее полного удовлетворения обоюдных интересов.**

Во второй главе

**был проведен анализ системы
адаптации ИП ИП
"Muhamet-Balkan"**

Москва - 2017

**Анализ системы адаптации на
исследуемом предприятии
показал, что программы
социальной и профессиональной
адаптации работников ИП ИП
"Muhamet-Balkan" требуют
серьёзной переработки.**

Москва - 2017

**Третья глава дипломного проекта
была посвящена разработке
эффективных программ
социальной и профессиональной
адаптации для работников ИП ИП
"Muhamet-Balkan"**

Москва – 2014

Практические рекомендации:

1. Проектируемая система адаптации персонала в ИП ИП

"Muhamet-Balkan" должна содержать:

- стандарт адаптации персонала;**
- перечень функций управления адаптацией персонала;**
- должностную инструкцию специалиста по адаптации персонала.**

2. При определении сроков адаптации (а с ними и возможного ущерба) в качестве ее предела, или точки отсчета завершения ее как процесса, могут использоваться определенные количественные показатели, характеризующие отдельные стороны адаптации, или система показателей. В частности, можно выделить: объективные показатели - уровень и стабильность количественных показателей труда; субъективные показатели - уровень удовлетворенности своей профессией, условиями труда, коллективом и др.

Москва - 2017

Практические рекомендации:

3. В штат отдела кадров необходимо ввести специалиста (или возложить соответствующие обязанности на одного из инспекторов), отвечающего за организацию процесса адаптации. К такому специалисту должны иметь возможность обратиться как сами новички, так и их коллеги и непосредственные руководители, наставники с целью консультации по вопросам психофизиологической, социально-психологической, профессиональной, организационной адаптации вновь прибывшего сотрудника.

Практические рекомендации:

4. Организующим документом на период адаптации новичка может быть "Положение о наставничестве". При этом желательно разработать "Ориентационную папку", своеобразный путеводитель новичка по компании. В папку целесообразно включить факты истории компании, ее достижения, звания и награды, структуру и филиальную сеть, основных клиентов и партнеров по бизнесу, публикации в прессе, ключевые моменты корпоративной культуры и взаимоотношений с партнерами.

Таким образом, по мнению автора, сформулированные теоретические выводы и практические рекомендации отражают предмет исследования. В своей основе они помогут в как дальнейшем совершенствовании системы адаптации в ООО ИП ИП "Muhamet-Balkan" так и в создании условий для улучшения функционирования организации, формирования положительного имиджа, получения конкурентных преимуществ на рынке, оздоровления морально-психологического климата, повышения работоспособности и профессиональной активности персонала.

Москва - 2017

Доклад закончен!

Спасибо за внимание!

Москва - 2017