



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОВОЛЖСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ
ИМЕНИ П.А.СТОЛЫПИНА



КУРСОВОЙ ПРОЕКТ

на тему:

«Наставничество как современный механизм адаптации персонала»

Автор работы:

студент 2 курса группы z523

заочной формы обучения

Силонова Алена Павловна

Научный руководитель работы:

к.э.н., доцент

Фурсов Андрей Львович

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ

Цель курсового проекта - разработка путей совершенствования механизма наставничества в ПАО «Балаковорезинотехника».

Задачи:

дать общую характеристику адаптации персонала

охарактеризовать деятельность ПАО «БРТ» и рассмотреть систему наставничества

определить наставничество как современный механизм адаптации персонала

выявить пути совершенствования механизма наставничества в ПАО «БРТ»

ОБЪЕКТ И ПРЕДМЕТ

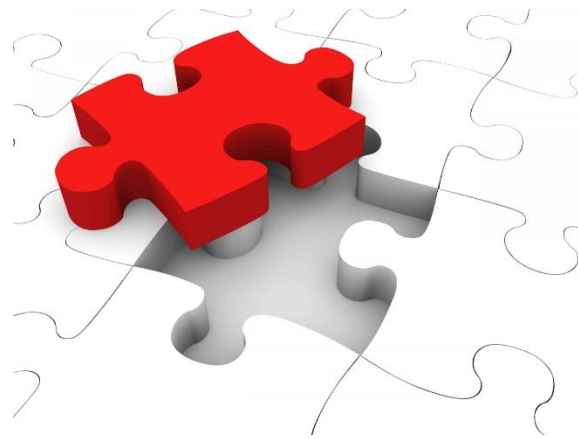
Объект курсового проекта - система адаптации персонала в ПАО «БРТ».

Предметом курсового проекта выступает механизм наставничества в ПАО «Балаковорезинотехника».



АДАПТАЦИЯ

Термин «адаптация» пришел в психологию из биологических дисциплин, более широкое значение принял в психологии, основываясь на этих значениях термин был сформирован и в теории управления. В самом общем смысле, адаптация (лат. «adapto» – приспособляю) – процесс приспособления работника к условиям внешней и внутренней среды организации.



АДАПТАЦИЯ

Для работодателя	Для работника
<ul style="list-style-type: none">✓ Сокращение текучести кадров✓ Новый сотрудник легко и безболезненно вливается в коллектив, быстро осваивается на рабочем месте✓ Ускоряется процесс овладения работниками своими должностными обязанностями✓ Сокращение количества ошибок на рабочем месте✓ Высокие результаты достигаются в короткие сроки	<ul style="list-style-type: none">✓ Снижение уровня нервного напряжения и беспокойства✓ Получение актуальной информации, которая необходима на начальном этапе✓ Знакомство с корпоративной культурой✓ Возможность в первый же месяц проявить себя на высшем уровне

МЕХАНИЗМЫ АДАПТАЦИИ

Под **механизмом адаптации** персонала понимается совокупность способов, средств, приемов, позволяющих новому сотруднику стать полноценной частью коллектива и производственного процесса. То есть, это мероприятия, направленные на создание благоприятных условий для эффективного вхождения нового работника в должность.

Механизмы адаптации персонала:

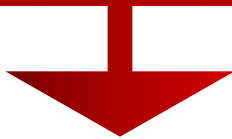


НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕХАНИЗМ АДАПТАЦИИ

Значение термина «наставничество» связывают с английским словом «mentor» (от греч. men – тот, кто думает, tor – суффикс, обозначающий принадлежность к мужскому полу), которое в буквальном переводе означает «наставник».



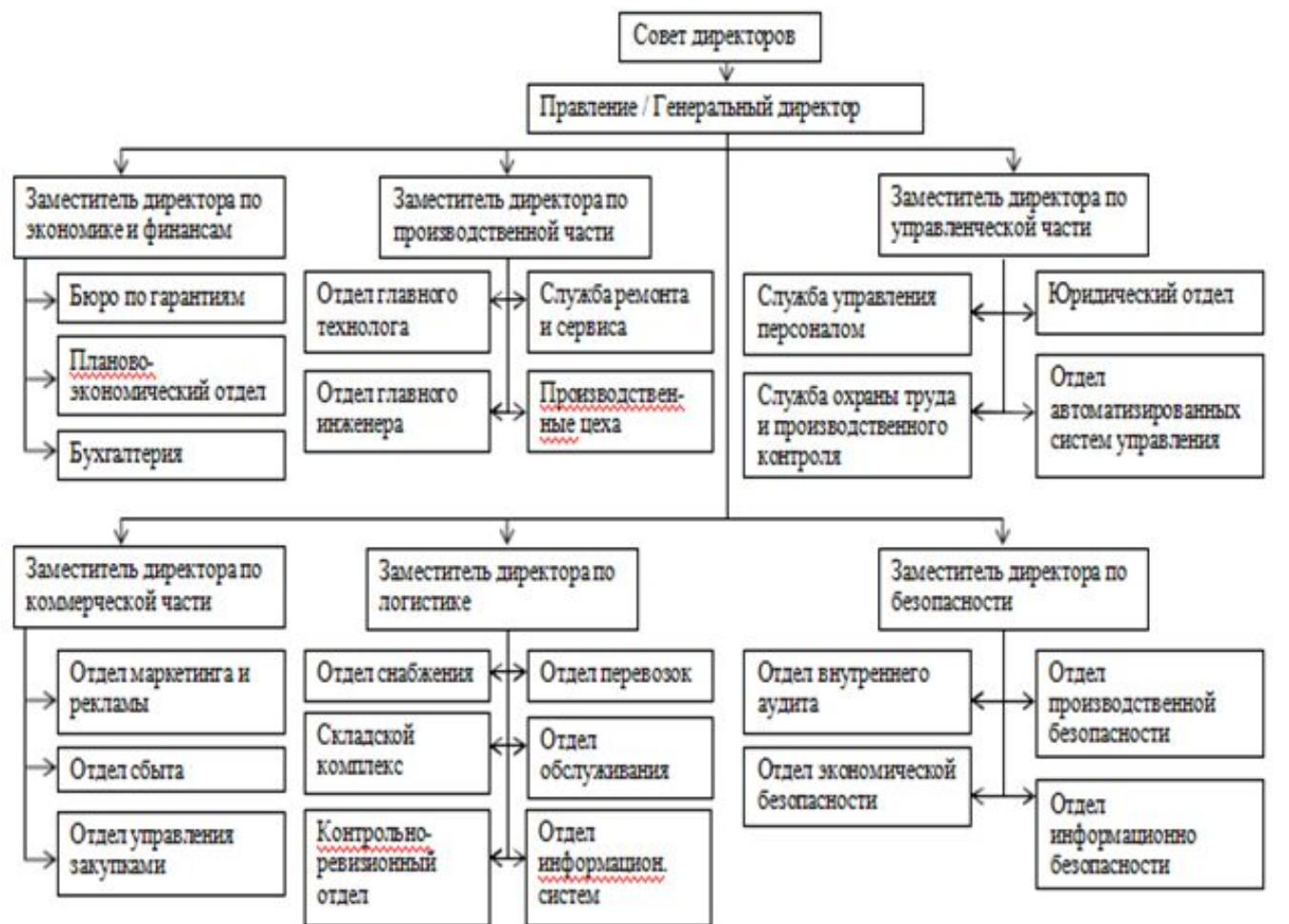
ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА



- ❖ быстрое включение в корпоративную культуру компании;
- ❖ преемственность корпоративных стандартов;
- ❖ формирование лояльности к компании;
- ❖ снижение текучести кадров и финансовых затрат на подбор и последующую адаптацию новых сотрудников взамен ушедших;
- ❖ формирование сплоченного коллектива и положительного социально-психологического климата;
- ❖ повышение производительности труда.



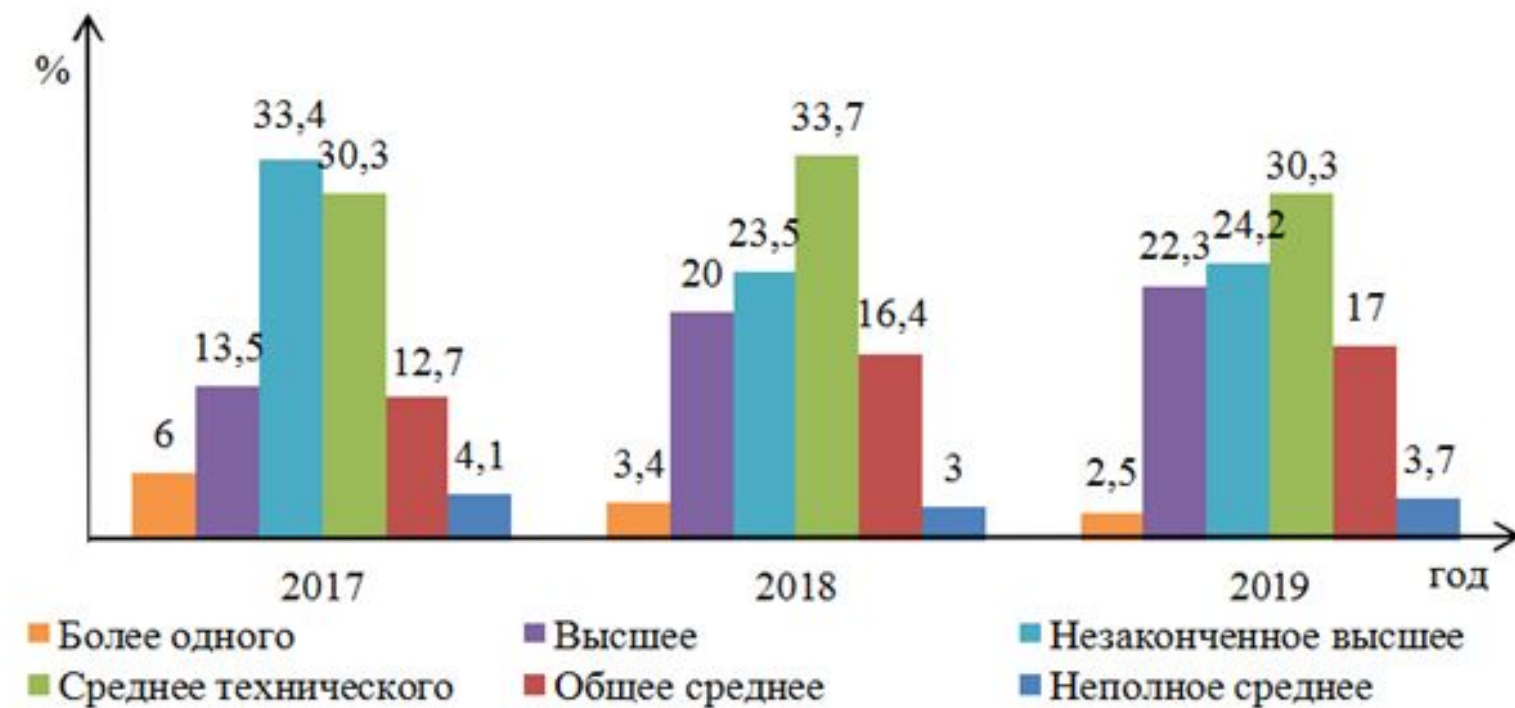
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА ПАО «РБТ»



ПЕРСОНАЛ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Наименование категории персонала	2017		2018		2019	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Управленческий персонал	593	14,9	590	17,1	546	18
Промышленно – производственный персонал	2709	68,1	2184	63,3	1835	60,5
Инженерно – технические работники	676	17	676	19,6	652	21,5
Итого	3978	100	3450	100	3033	100

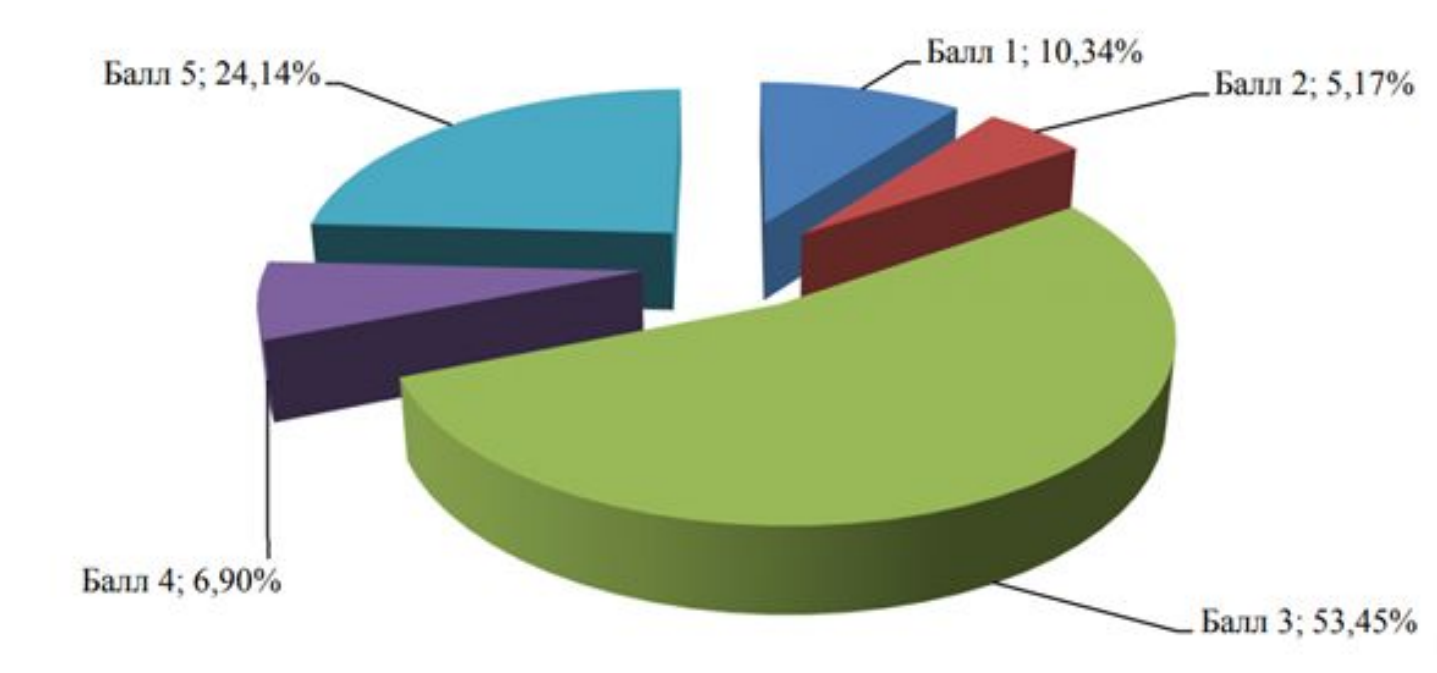
ПЕРСОНАЛ НА ПРЕДПРИЯТИИ



ПЕРСОНАЛ НА ПРЕДПРИЯТИИ

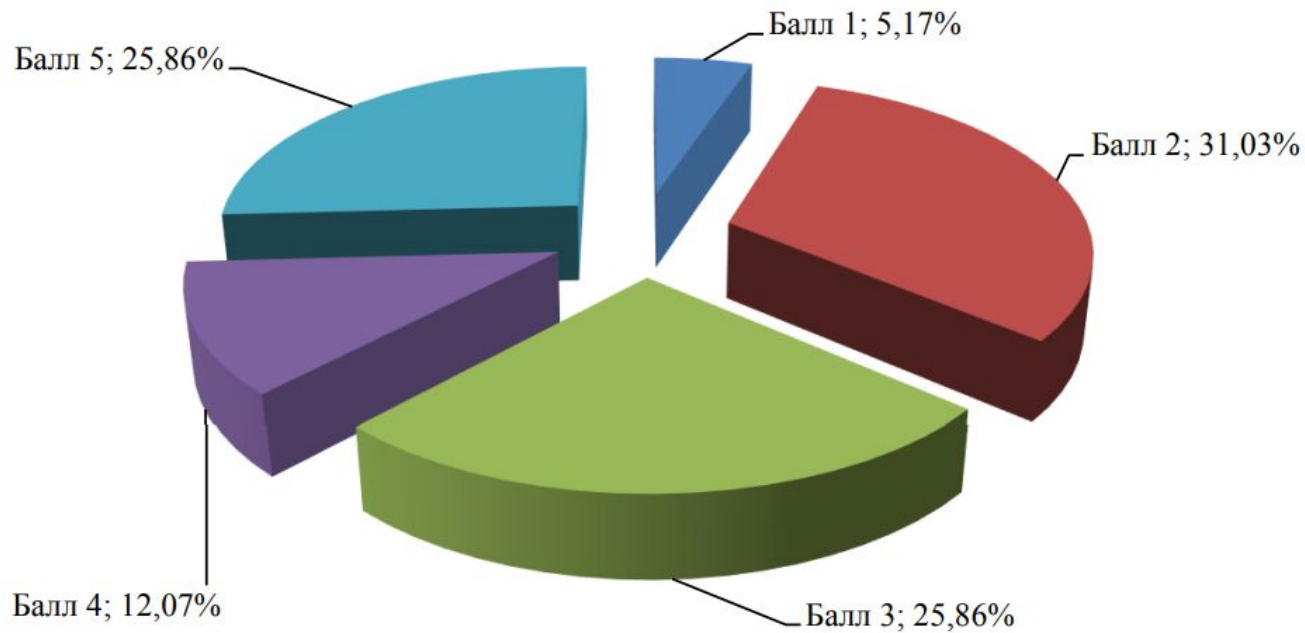


АНАЛИЗ ОТВЕТОВ



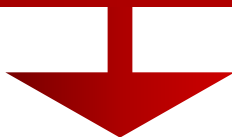
Ваша оценка удовлетворенностью условиями проведения процесса наставничества и местом проведения процесса наставничества?

АНАЛИЗ ОТВЕТОВ



Ваша оценка удовлетворенностью продолжительности проведения процесса наставничества?

МЕРЫ ПООЩРЕНИЯ



Меры нематериального поощрения наставников:

- персональная публичная похвала;
- карьерная лестница и будущие перспективы;
- поздравление со значимыми датами;
- комфорт и атмосфера;
- дополнительные выходные дни.



Меры нематериального поощрения обучаемого:

- персональная публичная похвала;
- соревнование: «Кто круче?»;
- карьерная лестница и будущие перспективы;
- комфорт и атмосфера

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМА НАСТАВНИЧЕСТВА



1) Необходимо выбрать сотрудника, который будет ответственным за координацию всего процесса и в случае необходимости производить коррекцию всего процесса.



2) Необходимо формально оформить данный механизм адаптации персонала, путем внедрения Положения о «Наставничестве».



3) Применять методы материального и нематериального стимулирования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, наставничество является одним из важных механизмов адаптации персонала.

Обобщив литературные данные, можно сделать вывод, что наставничество представляет собой систему согласованного взаимодействия молодых и опытных сотрудников с целью обмена знаниями, трудовыми навыками и умениями, включающая в себя выявление потребности в обучении, планирование, подбор, разработка программ обучения и развития сотрудников, проведение обучения и оценка результатов эффективности проведенного обучения.

В рамках курсового проекта были рассмотрены особенности функционирования наставничества в ПАО «БРТ». В итоге исследования выяснилось, что процесс адаптации в исследуемой компании в целом организован на высоком уровне, а механизм наставничества требует небольших доработок и совершенствования.

Применение представленных в процессе написания курсового проекта путей совершенствования данного механизма позволит решить ряд проблем исследуемого предприятия.



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОВОЛЖСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ
ИМЕНИ П.А.СТОЛЫПИНА



КУРСОВОЙ ПРОЕКТ

на тему:

«Наставничество как современный механизм адаптации персонала»

Автор работы:

студент 2 курса группы z523

заочной формы обучения

Силонова Алена Павловна

Научный руководитель работы:

к.э.н., доцент

Фурсов Андрей Львович