СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |
| --- | --- |
| Введение | 3 |
| 1 Теоретические основы адаптации и стажировки персонала в организации | 5 |
| 1.1 Сущность, цели и этапы адаптации и стажировки персонала в организации | 5 |
| 1.2 Современные подходы к управлению системой адаптации и стажировки персонала в организации | 15 |
| 1.3 Методика анализа системы адаптации и стажировки в организации | 23 |
| 2 Оценка процесса адаптации и стажировки персонала в ООО «ИСО» | 33 |
| 2.1 Социально – экономическая характеристика предприятия | 33 |
| 2.2 Анализ системы адаптации и стажировки персонала в ООО «ИСО» | 39 |
| 3 Мероприятия по совершенствованию системы адаптации и стажировки персонала в организации  | 52 |
| Заключение | 60 |
| Список использованных источников | 63 |
| Приложение | 68 |

ВВЕДЕНИЕ

В основе современных организаций лежит фундамент, который, несомненно, поддерживает их деятельность, - это человеческий капитал. Именно отдельные сотрудники в структуре организации обладают способностью использовать и максимизировать спектр доступных ресурсов, тем самым влияя на экономическую устойчивость и конкурентные преимущества организации. Ключевой вклад человеческих ресурсов в продвижение организации к ее целям и формирование уровня ее предложений неразрывно связан с эффективностью процесса подбора персонала. Тем не менее, тщательно разработанная система отбора не может дать оптимальных результатов, если недостаточное внимание уделяется важнейшему вопросу адаптации новых сотрудников.

Процесс адаптации сотрудника разворачивается как многогранное путешествие, включающее в себя такие взаимосвязанные аспекты, как организационная динамика, социально-психологические элементы, профессиональная интеграция и психофизиологические факторы.

Актуальность изучения данной темы обусловлена тем, что успех организаций неразрывно связан с профессионализмом их сотрудников, который достигается только благодаря грамотному подбору персонала и плавной интеграции новых членов команды в свои роли. Симбиоз грамотного найма и эффективного вхождения в должность становится тем стержнем, на котором держится эффективность организации.

Объектом выпускной квалификационной работы является ООО «ИСО».

Предметом выпускной квалификационной работы является анализ процесса адаптации и стажировки ООО «ИСО».

Целью выпускной квалификационной работы является изучение адаптации работников наООО «ИСО» и разработка мероприятий, направленных на совершенствование адаптации и стажировки на предприятии.

Поставленная цель обуславливает решение следующих взаимосвязанных задач:

– изучение теоретических основ адаптации и стажировки персонала работников на предприятии;

– анализ персонала в организации и процесса адаптации и стажировкив ООО «ИСО»;

–разработка мероприятий по совершенствованию процесса адаптации и стажировки.