

Защитная речь к диплому

Слайд 1

Уважаемые члены государственной аттестационной комиссии, разрешите представить Вашему вниманию выпускную квалификационную работу, посвященную «Проект совершенствования адаптации сотрудников ГБУ ТЦСО «Зеленоградский»

Актуальность выбранной темы квалификационной работы обусловлена тем, Актуальность выбранной темы квалификационной работы обусловлена тем, заключается в том, что установление органического двустороннего взаимодействия человека и организации является одной из важнейших задач менеджмента, т. к. оно обеспечивает основу эффективного управления организацией, вхождение человека в организацию. Его адаптация - это залог эффективного взаимоотношения человека и организации..

Слайд 2

Цель исследования в дипломной работе – создание проекта мероприятий по совершенствованию системы адаптации персонала в учреждении ГБУ ТЦСО «Зеленоградский».

Задачи исследования в дипломной работе :

Исследовать суть адаптации персонала; отметить адаптацию в период испытания; отметить нормативно-правовые аспекты испытания персонала в организации; рассмотреть зарубежный опыт;

Предоставить характеристику организации и ее деятельности; изучить системы управления персоналом организации;

Создать мероприятия по совершенствованию адаптации персонала в организации.

Объект исследования – система управления персоналом ГБУ ТЦСО «Зеленоградский».

Предмет исследования– система адаптации персонала в организации ГБУ ТЦСО «Зеленоградский».

Слайд 3

Работа над исследованием проходила поэтапно. На первом этапе мы рассмотрели теоретические основы системы адаптации персонала в организации и выяснили, что адаптация – это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда. Адаптация подразделяется на Социально-психологическую и профессиональную.

Адаптация, которая протекает в период испытательного срока представляет собой взаимное приспособление сотрудника организации и коллектива организации.

Испытательный срок вновь прибывшего сотрудника регламентируется Трудовым Кодексом РФ

Слайд 4

На втором этапе мы изучили систему адаптации персонала в организации ГБУ ТЦСО «Зеленоградский». Главной задачей центра является социальная поддержка граждан пожилого возраста, инвалидов, многодетных и неполных семей, детей, оставшиеся без попечения родителей. Анализ

п
о
к
а
з

а
т
е
л
е
й
кадров
п
о
к
а
з
а
л
,
у
в
о
л
и
в
ш
и
х
с
я
с
о
т
р
у
д
н
и
к
о
в
с
у
в
е
л
и

3

года

что

число

каждым

годом

ч
и
в
а
е
т
с
я
.
с
в
я
з
а
н
о
с
н
о
в
и
ч
о
к
с
т
а
л
к
и
в
а
е
т
с
я
с
б
о
л
ь
ш
и

Это

тем,

что

м
к
о
л
и
ч
е
с
т
в
о
м
т
р
у
д
н
о
с
т
е
й
,
в
ы
з
в
а
н
н
ы
х
о
т
с
у
т
с
т
в
и
е

м
и
н
ф
о
р
м
а
ц
и
и
о
п
о
р
я
д
к
е
работы,
р
а
с
п
о
л
о
ж
е
н
и
я
о
т
д
е
л
о
в
,
о
т
с

месте

у
т
с
т
в
и
ем
помощи.

С

д

е

л

а

н

н

ы

е

ВЫВОДЫ

о

с

н

о

в

а

н

ы

на

з

а

в

е

д

у

ю

щ

е

й

о

т

д

е

л

е

беседе

с

н
и
е
м
.

Можно

с
д
е
л
а
т
ь

вывод,
«З

что

в

ГБУ

ТЦСО

е
л
е
н
о
г
р
а
д
с
к
и
й
»
с
у
щ
е
с
т
в
у
е
т
п
р
о
б

л
е
м
а
с
а
д
а
п
т
а
ц
и
е
й
п
е
р
с
о
н
а
л
а
и
у
д
е
р
ж
а
н
и
е
м
их
о
р
г
а
н
и
з

в

данной

а
ц
и
и
.

Слайд 5

В процессе анализа нами были установлены недочёты системы адаптации персонала ТЦСО «Зеленоградский»:

Нет детально разработанной технологии адаптации и необходимой к ней документации

Отсутствует специалист, в обязанности которого входила бы организация адаптации новых сотрудников, а также контроль за ее осуществлением.

А так же, нами было проведено

н
е
б
о
л
ь
ш
о
е
и
с
с
л
е
д
о
в
а
н
и
е
в
в
ы
я
в
и
т
ь

виде опроса, что бы

н
а
и
б
о
л
е
е
э
ф
ф
е
к
т
и
в
н
ы
е
формы
в
о
з
д
е
й
с
т
в
и
я
на
а
д
а
п
т
а
н
т
о
в
(см.

П
р
и
л
о
ж
е
н
и
е
10).
п
р
о
ц
е
с
с
е
и
с
с
л
е
д
о
в
а
н
и
я
в
ы
я
с
н
я
л
а
с
ь
н

В

е
о
б
х
о
д
и
м
о
с
т
ь
у
ч
а
с
т
и
я
д
о
л
ж
н
о
с
т
н
ы
х
лиц
а
д
а
п
т
а
ц
и
о
н
н

ы́
х́
п́
р́
о́
ц́
е́
д́
у́
р́
а́
х́
,
ф́
о́
р́
м́
а́
л́
и́
з́
а́
ц́
и́
и́
и́
с́
о́
д́
е́
р́
ж́
а́
н́
и́
е́
а́
д́
а́
п́
т́
а́
ц́

и
о
н
н
ы
х
п
р
о
г
р
а
м
м
.

Слайд 6

На третьем этапе исследования нами были предложены практические рекомендации по созданию системы адаптации в ГБУ ТЦСО «Зеленоградский», включающие программное обеспечение, план подготовки сотрудников, сроки и затраты на внедрение системы.

Так предложение вменение специалиста по адаптации персонала предполагает, что специалист будет:

- знать организационную структуру ГБУ ТЦСО «Зеленоградский», технико-технологические особенности и потребности производства,
- знать корпоративные требования к труду и этике, психологические особенности процесса первичной и вторичной адаптации.
- владеть основами психологии адаптации в коллективе.
- обладать способностями внушения и убеждения в значимости адаптации
- иметь навыки распознавания скрытых проблем адаптации и причин их возникновения.
- выявлять и разрешать конфликтные ситуации, что бы предотвратить более серьезные: увольнение работника, падение трудовой дисциплины, производительности труда.
- обнаруживать внутренние резервы быстрой и беспрепятственной адаптации новых работников в коллективе.
- контролировать ход процессов адаптации в организации,
- проводить разъяснительную работу,
- информировать о необходимости мероприятий по адаптации.

Слайд 7

Так же в рамках нашей работы была разработана программа адаптации сотрудников (см. на Лист 1 раздаточного материала), которая включает: две части – общую и индивидуальную и подытоживается подробным отчетом о результатах деятельности двух сторон.

Две эти части программы адаптации и общая, и индивидуальная рассчитаны на период испытательного срока.

Вторая (индивидуальная) часть программы адаптации соответствует периоду испытательного срока, а так же записывается в индивидуальном плане прохождения испытательного срока и делится на две части:

- вхождение в должность (профессию);
- работа в должности (профессии).

Слайд 8

Проект разрабатываемых мероприятий должен быть введен в течение года(см. на **Лист 2** раздаточного материала). Это время потребуется на:

Наделение специалиста по кадрам соответствующими функциями;

Создание у работников позитивного образа об организации и положительных впечатлений от внедрения системы адаптации;

Создание программы мероприятий по адаптации.

Обеспечить проект методическими материалами.

Так же мы рассчитали, что капитальных затрат проект особо не требует. За год вся сумма составит 63000 рублей, так как в проекте предложены наиболее экономичные способы внедрения системы адаптации в ГБУ ТЦСО «Зеленоградский». Так же мы разработали план подготовки персонала к реализации проекта (см. на Лист 3 раздаточного материала).

Слайд 9

В заключении хотим заметить, что предложенная технология процесса адаптации работников ГБУ ТЦСО « Зеленоградский» в сочетании с комплектом сопровождающей документации позволит улучшить качество процесса адаптации, повысить ее уровень и устойчивость, вовремя выявить и уменьшить влияние неблагоприятных факторов на адаптацию новых работников, а также сократить затраты времени руководителя и работников-коллег на работу с адаптантом.

Слайд 10

Таким образом, Цель работы - создание проекта мероприятий по совершенствованию системы адаптации персонала в учреждении ГБУ ТЦСО «Зеленоградский» – достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.