

ПРОЕКТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ГБУ ТЦСО «ЗЕЛЕНОГРАДСКИЙ»

ВЫПОЛНИЛА:

РУКОВОДИТЕЛЬ:

Цель исследования

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

Задачи исследования:

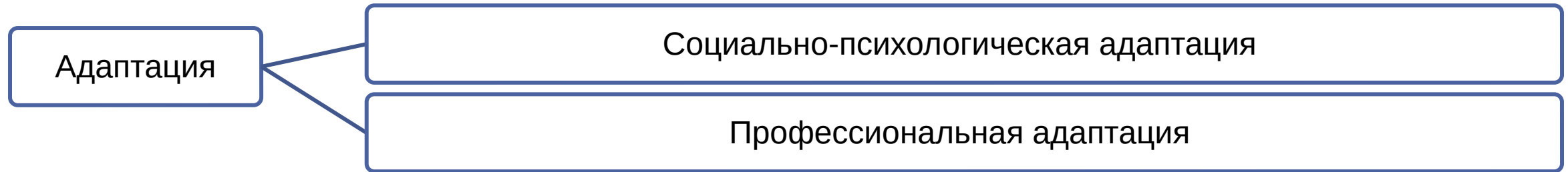
- 
1. Исследовать суть адаптации персонала; отметить адаптацию в период испытания; отметить нормативно-правовые аспекты испытания персонала в организации; рассмотреть зарубежный опыт;
 2. Предоставить характеристику организации и ее деятельности; изучить системы управления персоналом организации;
 3. 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».

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Адаптация – это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда.



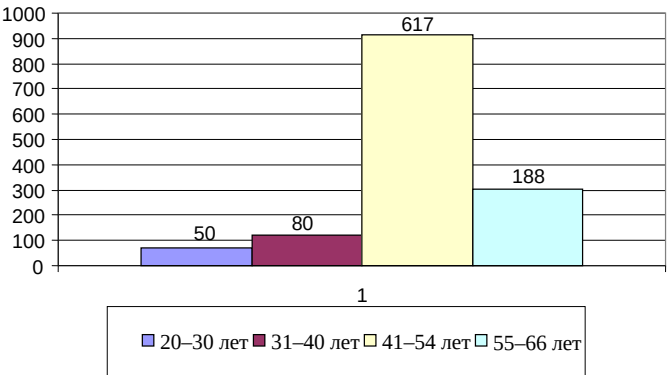
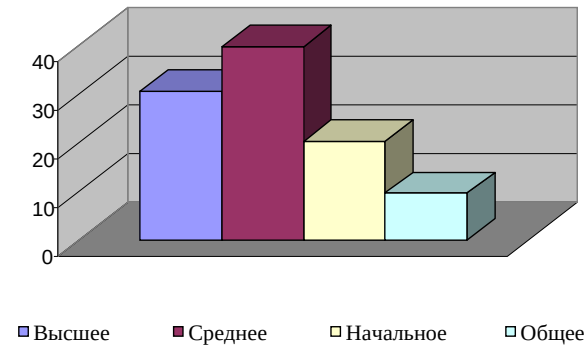
Адаптация, которая протекает в период испытательного срока представляет собой взаимное приспособление сотрудника организации и коллектива организации.

Испытательный срок вновь прибывшего сотрудника регламентируется Трудовым Кодексом РФ

ГБУ ТЦСО «ЗЕЛЕНОГРАДСКИЙ»

Главной задачей центра является социальная поддержка граждан пожилого возраста, инвалидов, многодетных и неполных семей, детей, оставшиеся без попечения родителей.

Кадровый состав



Распределение работников ТЦСО «Зеленоградский» по образованию

Распределение работников ТЦСО «Зеленоградский» по полу

Распределение работников ТЦСО «Зеленоградский» по возрасту

Сотрудники	Года, чел.		
	2014	2015	2016
Руководители и их заместители; руководители структурных подразделений	72	72	59
Специалисты	193	177	176
Рабочие	775	785	699
ИТОГО(чел):	1040	1034	935

Сведения о движении персонала

Категории персонала	Методы стимулирования
Социальные работники	– выделение свободного времени – посещение семинаров – путевки в санаторий – проведение диспансеризации
Медсестры	– повышение квалификации, лицензирование за счет работодателя – проведение диспансеризации.
Молодые специалисты	– накапливание опыта, новых знаний.

Методы стимулирования применяемые в ТЦО «Зеленоградский»

Категории персонала	Процедуры адаптации
Социальные работники	- самоподготовка - психологические тренинги
Специалист по социальной работе	- помощь специалиста, на время испытательного срока - психологические тренинги

Процедуры адаптации персонала в Центре

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.

СПЕЦИАЛИСТ ПО АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

знать организационную структуру ГБУ ТЦСО «Зеленоградский».

знать корпоративные требования к труду и этике.

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.

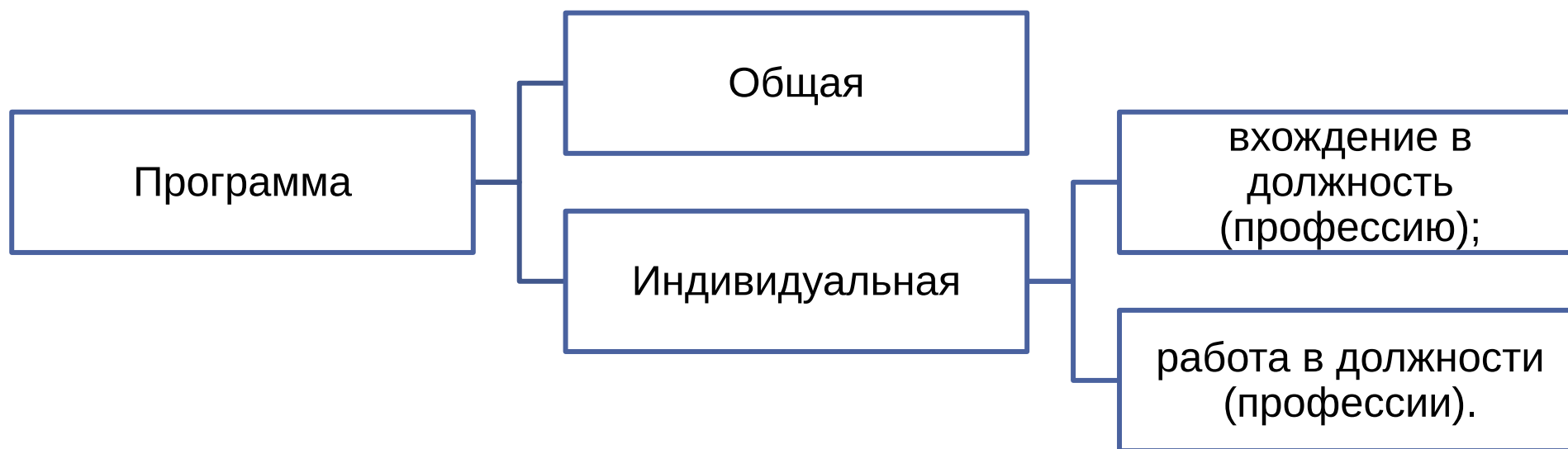
обнаруживать внутренние резервы быстрой и беспрепятственной адаптации новых работников в коллективе.

контролировать ход процессов адаптации в организации,

проводить разъяснительную работу,

информировать о необходимости мероприятий по адаптации.

ПРОГРАММА АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ ГБУ ТЦСО «ЗЕЛЕНОГРАДСКИЙ»



ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

1.Наделение специалиста по кадрам соответствующими функциями;

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

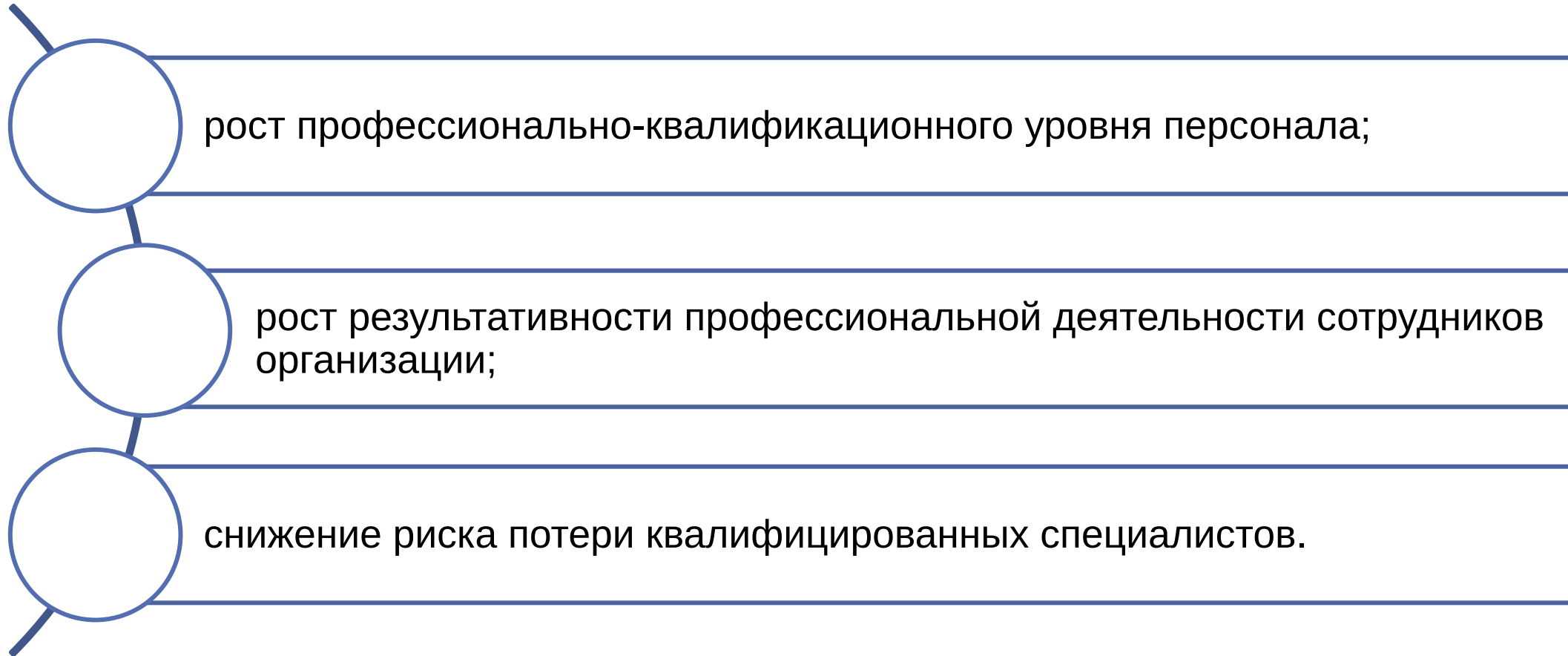
3.Создание программы мероприятий по адаптации.

4.Обеспечить проект методическими материалами

Затраты на реализацию проекта

№ п/п	Наименование операции	Затраты, руб. в год	Удельный вес статьи затрат, %
1	Разработка методического сопровождения адаптации	3000	4,76
2	Разработка программ обучения	2000	3,17
3	Доплата за совмещение должностей	54000	85,7
4	Обучение	4000	6,34
ВСЕГО		63000	100

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЭФФЕКТ ОТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА ИССЛЕДОВАНИЯ ОБУСЛОВЛЕН ДЕЙСТВИЕМ СЛЕДУЮЩИХ ФАКТОРОВ:



ДОКЛАД ОКОНЧЕН

Спасибо за внимание!