

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное учреждение
высшего образования
**САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДТЕЛЬКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г. ЧЕРНШЕВСВО (СГУ)**

Кафедра менеджмента и маркетинга

АВТОРЕФЕРАТ

НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ

БАКАЛАВРСКУЮ РАБОТУ

**УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА В
ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ООО «ЛиМ»)**

студента 5 курса 571 группы
направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
профиль подготовки «Менеджмент организации»
экономического факультета

Поповой Дарьи Сергеевны

Научный руководитель

д.э.н., профессор

кафедры менеджмента и маркетинга

_____ Киреева Н.А.

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

_____ Дорофеева Л.И.

Саратов 2018

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования связана с тем, что адаптация персонала в организации является одной из центральных проблем в практике современного управления. У молодых людей, оказывающихся после поступления на работу в новой социальной среде, особенно актуализирована адаптивная потребность, рассматриваемая как попытка субъекта привести в соответствие с меняющимися параметрами среды свои установки поведения и представления. Процесс подготовки сотрудников к активной профессиональной деятельности включает в себя не только приобретение определенной совокупности знаний, умений и навыков, но и усвоение системы ценностей и установок поведения, регламентирующих жизнь общества и организации. Скорость и степень адаптации сотрудников в новой для них ситуации во многом влияют на успешность обучения, психологический комфорт, удовлетворенность личности профессиональным выбором, а, в конечном счете, и эффективность функционирования самой организации.

Кардинальное реформирование российского общества породило новые требования к человеку. Современному обществу необходимы люди, способные реализовать свой внутренний потенциал. Индивидуальный подход к личности сегодня диктует необходимость поиска оптимальных путей адаптации человека к изменяющимся условиям социальной действительности.

Процесс социальной адаптации сотрудников в организации непосредственно связан с социальными изменениями в современном обществе различных аспектов жизнедеятельности, требующих определенных модификаций. Главными компонентами адаптации являются новая социальная среда, новый коллектив, система отношений и новая социальная роль, которые оказывают положительное или отрицательное влияние на процесс приспособления сотрудника.

В этой связи необходимо подчеркнуть, что актуальность темы дипломного исследования обусловлена рядом факторов: во-первых,

необходимостью теоретико-методологического исследования проблем социальной адаптации персонала в организационном пространстве; во-вторых, востребованностью комплексного знания о положении, состоянии и тенденциях адаптационного процесса, определении взаимовлияния адаптационного процесса и эффективности деятельности организации; в третьих, необходимостью выработки рекомендаций по оптимизации методов и технологий социальной адаптации персонала организации.

Степень научной разработанности проблемы. Труды, посвященные проблеме адаптации, условно можно разделить на две группы.

Первую группу составляют работы Г.М. Андреевой, Е.А. Ануфриева, И.С. Кона, А.В. Мудрика, С.С. Фролова, В.А. Ядова и др., посвященные теоретическим вопросам социальной адаптации. В их трудах адаптация рассматривается как процесс, в ходе которого формируются наиболее общие и устойчивые модели поведения. Вторая группа исследований посвящена определению видов и специфики адаптации. Вопросы, касающиеся определения адаптации, рассматривались такими исследователями как Маслов Е.В., Кибанов А.Я., Турчинов А.И. и другими учеными. Классификацию адаптации изучали Адамчук В.В., Ромашов О.В., Кафидов В.В., Шаш Н.Н., процесс управления адаптацией достаточно широко раскрыли следующие исследователи: Базаров Т. Ю., Еремина Б.Л., а также Батаршев А.В.

Однако, при наличии фундаментальной теоретической и эмпирической исследовательской базы, следует указать на недостаточность работ, отражающих реальное состояние адаптационных технологий.

Методологическую базу исследования составили теоретический научный метод, частно-научные методы (исторический, формально-юридический), совокупность различных приемов и методов научного познания: дедукции и индукции в раскрытии сущности адаптации и управления ею; анализа и синтеза информации; статистической обработки информации; системного, логического анализа, а также эмпирические научные методы: наблюдения, анкетирование, тестирование.

Недостаточная теоретическая разработанность и большая социальная значимость проблемы управления социальной адаптацией предопределили основные направления исследования. В настоящее время на организационном уровне необходим комплексный подход к управлению социальной адаптацией.

Объект исследования - социальная адаптация персонала.

Предмет исследования – деятельность общества с ограниченной ответственностью «ЛиМ» по управлению адаптацией персонала.

Цель исследования – на основе анализа теоретико-методологических подходов к исследованию социальной адаптации обосновать направления совершенствования управления адаптацией персонала общества с ограниченной ответственностью «ЛиМ».

Для достижения поставленной цели необходимо решение следующих **исследовательских задач**:

- На основе анализа теоретических подходов выделить сущность социальной адаптации: виды, условия и факторы, определяющие успешность адаптационного процесса.
- Выделить этапы и методы управления социальной адаптацией персонала.
- Дать общую характеристику общества с ограниченной ответственностью «ЛиМ».
- Исследовать особенности управления социальной адаптацией персонала в обществе с ограниченной ответственностью «ЛиМ».
- Разработать рекомендации по совершенствованию технологий управления социальной адаптацией персонала общества с ограниченной ответственностью «ЛиМ».

Структура выпускной квалификационной работы включает в себя введение, основную часть, состоящую из трех глав по два параграфа, заключение, библиографический список, приложения и глоссарий.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА

1.1. Социальная адаптация в организации: сущность и виды

Проблема адаптации является объектом изучения философии, социологии, педагогики, психологии, биологии, физиологии.

Философская проблема теории адаптации анализируется в работах В.Ю. Верещагина, А.Б. Георгиевского, В.П. Петленко, А.В. Сахно, Г.И. Царегородцева. Однако ее изучение исторически было связано, прежде всего, с возникновением и развитием биологии, так как именно в биологии начались исследования взаимосвязи организмов с окружающей средой.

Возникновение термина «адаптация» относится ко второй половине XVIII века. Введение его в научный оборот связывают с именем немецкого физика Х. Ауберта, который использовал этот термин для характеристики явлений приспособления чувствительности органов зрения и слуха, выражавшихся в повышении или понижении порога чувствительности в ответ на действие раздражителя. Сама же проблема приспособления, связанная с возникновением и развитием биологии, была поставлена гораздо раньше. Еще в VII веке французский натуралист Ж. Бюффон высказал мысль, что основой выживания является приспособление организма к изменениям окружающей среды. В начале XIX века, благодаря работам Ж.Б. Ламарка, Ж. Сент-Илера, Г. Спенсера, Ч. Дарвина и др., проблема адаптации вышла за рамки эволюционной теории и общей биологии, стала проникать в социальную психологию, медицину, социологию, экологию и другие науки.

Изучение явления адаптации в педагогике и медицине во многом связано с именами отечественных ученых Н.Е. Введенского, И.А. Давыдова, И.П. Павлова, И.М. Сеченова, А.А. Ухтомского. Основным было положение о единстве организма и среды, выдвинутое И.М. Сеченовым (1860 г.). В дальнейшем он неоднократно обращался к этой идее. Взаимодействие организма и среды является по Сеченову необходимым условием возникновения и развития адаптации. Ученик И.М. Сеченова - Н.Е. Введенский раскрыл специфику процессов индивидуальной адаптации,

осуществляемых с участием коры головного мозга. Исследования А.А. Ухтомского, ученика Н.Е. Введенского, расширили поведенческие механизмы адаптации организмов.

Общим признаком определений адаптации, является признание социального характера этого явления. Однако, абсолютизировать этот признак, забывая о биологическом и психологическом уровне адаптации, не стоит. Мы полагаем, что социальную адаптацию необходимо рассматривать как завершающий этап адаптации человека, содержащий в себе предшествующие этапы биологической и психологической адаптации. Понимание этого важно для определения места адаптации выпускников профессиональных учебных заведений к профессиональной деятельности, невозможной без социальной адаптации.

1.2. МЕТОДЫ И СПОСОБЫ УПРАВЛЕНИЯ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА

Управление процессом адаптации представляет собой целенаправленное активное управленческое воздействие на факторы, предопределяющие ее ход, сроки, снижение неблагоприятных последствий.

Для определения сущности понятия «социальная адаптация» ее нужно рассмотреть с различных сторон, так как анализ литературных источников и ряда научных разработок свидетельствует о многообразии взглядов в определении данного понятия.

Социальный аспект адаптации связан с трудностями принятия новых социальных норм, установления и поддержания определенного социального статуса в новом коллективе. Сам процесс адаптации предполагает осознание социального статуса, ролевого поведения в системе межличностных отношений.

Социальная адаптация персонала организации нами определяется как процесс включения сотрудников в новую социальную среду.

Процессы адаптации происходят постоянно, так как непрерывно возникают изменения и в социальных условиях нашего существования, и в нас самих. При этом выделяют два вида адаптационных процессов. Первый

вид социальной адаптации - это адаптация к изменившимся макро-социальным условиям. Изменения в законодательстве страны и экономике ведут к неизбежному приспособлению поведения различных социальных групп и личности. Второй из них составляют процессы, связанные с резкой сменой индивидом социальной среды. К таким адаптационным вариантам относятся, например, адаптация сельского жителя в городе и, наоборот, вживание в иную культурную среду, необходимость в которой возникает в результате смены обстановки при поступлении в организацию. Для нас значимым является второй вид адаптационных процессов, который связан с резкой ломкой сложившихся стереотипов граждан при вступлении в новую для них социальную среду с новым статусом сотрудника организации.

Приступая к работе в организации, человек сразу включается в систему внутренних организационных отношений. Социальная роль человека в коллективе определяется совокупностью требований, норм и правил поведения. Таким образом, новый сотрудник принимает на себя одновременно несколько социальных ролей (работник, коллега, подчиненный, руководитель или член коллективного органа управления), каждая из которых требует соответствующего поведения. Нанимаясь на работу в ту или иную организацию, человек преследует определенные цели и потребности, в соответствии с которыми он ставит требования к организации, условиям труда и мотивации. Чтобы помочь новым сотрудникам сориентироваться в новых условиях, а компаниям добиться целевой продуктивности своих сотрудников за минимальный срок, необходимо организовать программу по адаптации нового персонала.

Основные функции адаптации:

- включение в систему трудовой деятельности в общественном производстве;
- первичное распределение и перераспределение рабочей силы;
- социализация и профессионализация;
- замещение убывающих работников;

- приведение в соответствие качеств работников требованиям рабочих мест;
- формирование определенного уровня производительности и качества труда работника;
- формирование отношения к конкретной производственной ситуации (формирование удовлетворенности);
- расширение и развитие взаимосвязей и взаимоотношений между работником и организацией;
- повышение уровня стабильности и сплоченности коллектива, совершенствование социально-психологического климата;
- формирование отношения к возможной смене своего рабочего места и организации в условиях нестабильности организационной эффективности.

Методы адаптации:

- экономические методы ограничиваются предоставлением льгот: для рабочих; - это понижение в первые месяцы работы норм выработки, а для управленческих работников и других служащих - более низкие требования;
- организационно-административные методы, связанные с контролем за ходом адаптации любого работника со стороны отдела кадров, как правило, не используются. Социально-психологические методы используются непосредственно уже в коллективе линейными руководителями или наставниками.

От процесса адаптации зависит, останется сотрудник в организации или уйдет, и как быстро он волеется в новый коллектив. Если процесс адаптации будет проходить успешно, то в организации уменьшится текучесть кадров, а это в свою очередь благоприятным образом повлияет на социально-психологический климат в коллективе.

ГЛАВА II. АНАЛИЗ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА ООО «ЛиМ»»

2.1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ООО «ЛиМ»»

Полное фирменное наименование: общество с ограниченной ответственностью «Мясокомбинат «ЛиМ»», сокращенное фирменное

наименование ООО «МК «ЛиМ»», фирменное наименование общества: общество с ограниченной ответственностью «Мясокомбинат «ЛиМ»».

Мясоперерабатывающий комбинат «ЛиМ» — крупнейший производитель основного ассортимента колбасных изделий: варёные и копчёные колбасы, сосиски, сардельки, шпикачки.

История мясокомбината «ЛиМ» берёт своё начало с 1997 года, когда возвели мясоперерабатывающий корпус с административными помещениями и столовой. История «МК «ЛиМ» — это череда постоянных реконструкций производства, открытия новых цехов, подразделений, лабораторий и их переоборудования. Вот и в последние годы была проведена реконструкция производства, а в 2006 году был выстроен новый цех, оснащенный передовым технологическим оборудованием.

Постепенно развиваясь и расширяясь, комбинат уже более 18 лет выпускает продукцию стабильно высокого качества. На сегодняшний день предприятие выпускает более 100 наименований продукции (вареные колбасы, ветчина, сосиски, сардельки, копченые колбасы, деликатесы) торговых марок «Генеральские колбасы», «Дым ДымычЪ» и «Россиянка».

Мясокомбинат можно по праву назвать экологически чистым производством. Производственные цеха расположены на живописном волжском побережье в с. Генеральское Энгельсского района, в значительном отдалении от промышленных зон производства.

На потребительском рынке продукция «Мясокомбинат «ЛиМ» всегда востребована и конкурентоспособна. Предприятие вошло в число крупнейших поставщиков продукции Саратова, Саратовской области и близлежащих городов. В Саратове с комбинатом успешно сотрудничают такие масштабные сети магазинов, как «Магнит», «Гроздь», «В Яблочко», «Гроссарт», «Пятерочка», «Минима», «Социализм», «Метро». Также продукция широко представлена во всех розничных магазинах Саратова и Энгельса.

Производство качественных мясных продуктов - это комплексная задача предприятия. Ее решение зависит от совершенствования комплексной

и безотходной технологий переработки сельскохозяйственного сырья, дальнейшей автоматизации и механизации сельского хозяйства и перерабатывающих отраслей, снижение сырьевых, энергетических и трудовых затрат, повышение трудовой и производственной дисциплины, профессионального роста кадров.

Эффективным инструментом для исследования положения предприятия на рынке и во внешней среде является SWOT–анализ.

Использование данного инструмента менеджмента дает возможность получить обзорную оценку стратегического состояния предприятия. Из приведенного SWOT-анализа видно, что сильных сторон и возможностей предприятия больше, чем слабых. Мясокомбинат «ЛиМ» укрепляет свои позиции на рынке мясопереработки.

2.2. ПРАКТИКА ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА ООО «ЛиМ»

Трудовые отношения - правовые отношения, основанные на трудовом договоре между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции; подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

Достаточная обеспеченность предприятий нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства. В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов и как результат объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Профессиональная деятельность работников во многом определяется нормативно-алгоритмизированным способом организации, который выражается в формализованных конструктах (должностных регламентах, положениях, инструктивных письмах). С одной стороны, организационно-регламентирующая основа является проекцией доминирующих социокультурных матриц и предписаний организации, с другой стороны, способом адаптации и приспособления личности к конкретным условиям деятельности. Данные социологических исследований позволяют сделать вывод о том, что в своем поведении при выполнении должностных обязанностей служащие во многом руководствуются в основном таким нормативно-регламентирующим документом как регламент, указаниями непосредственного руководителя.

Ключевым моментом в повышение эффективности и результативности деятельности предприятия является стратегический подход и технологическое обеспечение управления персоналом, что позволяет, во-первых, упростить традиционные функции, связанные с решением текущих, повседневных задач, благодаря формулированию частных кадровых технологий (отбора, оценки, аттестации, ведение личных дел), расширив горизонты планирования с акцентированием на значимых во вне результатах, а главное - минимизирует риски, возможные ошибки и случайные сбои, позволяя своевременно реагировать на отклонения. Во-вторых, переориентация на стратегическое развитие персонала, прогнозирование потребности в кадрах благодаря технологической проработке повышает возможности встраивания в общий план деятельности и обеспечивает более четкую связь между различными направлениями, формируя общее деятельностное пространство (в виде последовательности определенных действий с заранее заданным результатом и во взаимосвязи с другими направлениями деятельности).

Проведенное исследование указывает на необходимость комплексной работы по определению и коррекции уровня социальной адаптации

сотрудников. Эффективность данной работы будет зависеть от решения следующих задач:

- сокращение периода ознакомления и усвоения правил, норм и требований принятых в организации;
- воспитание дисциплинированности и ответственности за свои поступки, сознательного и творческого отношения к выполнению своих обязанностей;
- определение субъективных и объективных критериев адаптации;
- составление на основе выявленных критериев социально-психологического паспорта подразделения;
- определение «группы риска» и проведение коррекционных мероприятий.

ГЛАВА III. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА ООО «ЛиМ»

3.1. РАЗВИТИЕ МЕТОДОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИЕЙ

Молодой сотрудник, устроившись на работу, включается в систему внутриорганизационных отношений, таких как совокупность требований, правил поведения, норм, определяющих социальную роль человека в группе как работника. Социальная адаптация будет успешной тогда, когда нормы и ценности коллектива станут нормами и ценностями каждого сотрудника. Нужно обратить внимание на то что, адаптация будет являться продолжением процесса подбора персонала.

Критериями успешной адаптации молодых специалистов будет являться ее нормальная продолжительность, а именно удовлетворенность сотрудника своим трудом и выполнение обязательств, предъявляемых к должности, а также признание коллективом социальной роли нового работника.

Комплектование штатов – ключевой элемент работы организации любой формы собственности. При правильном и четком его планировании

организация получает надежное, слаженное функционирование и эффективное использование основных и вспомогательных ресурсов.

Одним из самых важных ресурсов организации является персонал. Для того чтобы подобрать сотрудников, которые бы работали результативно на благо компании, необходимо создание определенной системы по приему в коллектив нужного, квалифицированного персонала. К менеджерам по работе с персоналом в современных организациях предъявляются высокие требования по вопросам разработки системы и технологий отбора, подбора и социальной адаптации персонала.

Правильное построение программы обучения и поддержки, а также, вложение средств в профессиональную подготовку дают возможность сократить адаптационный периода, помогает развитию творческой инициативы, воспитывает командный дух, открывает новые возможности роста. Некоторые предприятия разрабатывают программу введения сотрудника в должность. Таким образом, социальная адаптация персонала – это процесс включения новых сотрудников в организацию, предполагающий знакомство с правилами и нормами, закрепленными корпоративной культурой, способами профессиональной деятельности, и включение в систему неформальных связей, которому предшествуют отбор и подбор персонала. И от профессиональных и специальных компетенций менеджера по персоналу зависит эффективность этого процесса и создание благоприятных условий, как для сотрудников, так и для эффективности деятельности организации в целом.

3.2. ОПТИМИЗАЦИЯ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА

Под адаптивной способностью понимают способность человека приспосабливаться к различным требованиям (социальным и физическим) среды без ощущения внутреннего дискомфорта и без конфликта со средой.

Социальная адаптация персонала – это начальный этап интеграции личности в производственно-профессиональную среду, в систему трудовых и социально-психологических отношений. Основная функция социальной

адаптации персонала – это освоение относительно стабильных условий профессиональной деятельности, решение повторяющихся действий, адекватных задачам производственной деятельности и соответствующих традициям производственного коллектива. Социальная адаптация персонала может рассматриваться как освоение тонкостей и специфики профессии, необходимых в данной организации.

Профессиональная адаптация – освоение тонкостей и специфики профессии, необходимых в данной организации. Нужно объяснить новому сотруднику основные задачи и непосредственные обязанности, обсудить задачи и показатели эффективности на период адаптации.

По данным проведенных исследований 80% новых сотрудников принимают решение об увольнении в период от 1 до 7 дней работы в компании. Не имеет значения то, сколько времени данный специалист проработал потом: он уже принял решение и приходит на работу без желания, подбирая лучшее место. Так что у организации есть фактически только одна неделя, чтобы произвести «первое впечатление».

Положение о социальной адаптации персонала общества с ограниченной ответственностью «МК «ЛиМ»» представляет собой организационный документ, в соответствии с которым осуществляется управление социальной адаптацией персонала.

Положение состоит из четырех частей. В первой части - «Общие положения» - определяется понятие адаптации, а также условие, при наступлении которого применяется данное положение («прием нового работника»).

Во второй части «Цели и задачи управления социальной адаптацией персонала общества с ограниченной ответственностью «МК «ЛиМ»» устанавливаются общие цели и задачи управления социальной адаптацией персонала.

Третьей частью «Этапы управления социальной адаптацией персонала» определяются этапы управления социальной адаптацией персонала общества с ограниченной ответственностью «МК «ЛиМ»»: планирование

мероприятий, организация и проведение предусмотренных планом процедур, периодичность оценки, варианты оценочных решений и состав оценочных групп.

В четвертой части «Распределение функций по управлению социальной адаптацией персонала» распределяются функции по управлению процессом социальной адаптации между субъектами социальной адаптации: руководителем, специалистом отдела кадров и наставником.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенный в ходе выполнения выпускной квалификационной работы анализ позволил сделать ряд теоретических выводов и определить направления совершенствования практики управления социальной адаптацией персонала общества с ограниченной ответственностью «ЛиМ».

В первой главе были рассмотрены теоретические основы организации управления социальной адаптацией персонала. Определялось понятие социальной адаптации и его сущность, в результате чего, было выявлено, что исследователи по-разному определяют понятие социальной адаптации, некоторые говорят о социальной адаптации как о процессе, а другие исследователи – как о результате, также возникает спор по поводу того, является ли социальная адаптация процессом взаимного приспособления индивида и организации. В ходе данного взаимодействия сотрудника и организации необходимо учитывать основные ожидания участников данного процесса и их совпадение. Следует указать, что социальная адаптация как любой процесс имеет свои цели и пути их достижения. Также были определены такие понятия как эффективная социальная адаптация и адаптивность.

В результате анализа теоретических основ организации управления социальной адаптацией персонала была произведена классификация социальной адаптации по различным критериям: по субъекту адаптации, по отношению субъект—объект, по результату воздействия, по уровню, по сфере воздействия, по степени завершенности процесса, но необходимо указать, что, несмотря на различия между видами социальной адаптации, все

они находятся в постоянном взаимодействии и невозможно существование одной отдельно от другой.

Во второй главе проводится анализ организации управления социальной адаптацией персонала на примере деятельности общества с ограниченной ответственностью «МК «ЛиМ»». Была определена сфера деятельности, дана общая характеристика, организационная структура предприятия. Был произведен анализ системы управления адаптационными процессами, в результате которого было выявлено, что имеющийся потенциал в настоящее время используется не в полную силу.

В третьей главе проводилась разработка проекта по совершенствованию организации управления социальной адаптацией персонала. В результате исследования практики управления социальной адаптацией персонала общества с ограниченной ответственностью «МК «ЛиМ»» были выявлены субъективные и объективные факторы, определена технология эффективного управления процессом социальной адаптации, а также рассмотрен механизм управления процессом социальной адаптации. Была представлена программа социальной адаптации, а также приведены критерии успешности проведения социальной адаптации персонала. Внедрение разработанных рекомендаций позволит достигнуть всех целей социальной адаптации.

Таким образом, предложенные преобразования методики проведения социальной адаптации направлены на обеспечение быстрого вхождения в новую профессиональную систему, уменьшение количества возможных ошибок, связанных с включением в работу, формирование позитивного образа организации, уменьшение дискомфорта в первые рабочие дни, а также оценку уровня квалификации и потенциала новичка, улучшение деятельности наставников и оценку эффективности социальной адаптации. Снижение рисков адаптационного периода и эффективно организованный процесс адаптации позволит поддержать существующий благоприятный социально-психологический климат в обществе с ограниченной ответственностью «МК «ЛиМ»».