Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«Национальный исследовательский Томский политехнический Университет»



Институт

электронного обучения

15.03.01 «Машиностроение»
(впишите ваше направление)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(впишите тему вашей работы)

курсовая работа

по дисциплине:

**Культурология**

(впишите дисциплину)

|  |  |
| --- | --- |
| **Исполнитель:** |  |
| студент группы | Д-8Л41 |  | ФИО |  | 10.01.2016 |
|  |  |  |  |  | Дата сдачи |
| **Руководитель:** | ФИО |
| преподаватель |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

Томск – 2018

СОДЕРЖАНИЕ

[ВВЕДЕНИЕ 3](#_Toc508071667)

[1 ФИКСАЦИЯ ПРОБЛЕМЫ 5](#_Toc508071668)

[2 ДИАГНОСТИКА ПРОБЛЕМЫ 8](#_Toc508071669)

[3 СОСТАВЛЕНИЕ СПИСКА СТЕЙКОЛДЕРОВ 11](#_Toc508071670)

[4 ВЫЯВЛЕНИЕ ПРОБЛЕМ МЕСИВА 12](#_Toc508071671)

[5 ОПРЕДЕЛЕНИЕ КОНФИГУРАТОРА 14](#_Toc508071672)

[6 ПОСТРОЕНИЕ И УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МОДЕЛЕЙ 15](#_Toc508071673)

[7 ОПРЕДЕЛЕНИЕ КРИТЕРИЕВ 18](#_Toc508071674)

[8 ГЕНЕРИРОВАНИЕ АЛЬТЕРНАТИВ 19](#_Toc508071675)

[9 ВЫБОР ИЛИ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ 21](#_Toc508071676)

[10 РЕАЛИЗАЦИЯ УЛУЧЩАЮЩЕГО ВМЕШАТЕЛЬСТВА 22](#_Toc508071677)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ 25](#_Toc508071678)

[СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 26](#_Toc508071679)

# ВВЕДЕНИЕ

В отечественной и зарубежной практике управления предприятиями на современном этапе особое место занимают вопросы формирования, развития, оценки, мотивации, использования, перемещения студентов. Специалисты-практики одной из наиболее актуальных проблем в этом перечне считают вопрос адаптации студентов.

В большинстве случаев, студент, начиная свою работу, сталкивается с большим количеством проблем, которые могут заключаться в нехватке информации о работе, в плохом взаимоотношении с коллегами, месторасположении рабочего места и другие. Для предотвращения возникающих проблем у студента, проходящего производственную практику, существуют мероприятия, которые направленны на процесс адаптации студентов, проходящих производственную практику,, и которые помогут им выполнять свои должностные обязанности без труда.

Кроме того, данные мероприятия, направленные на вхождение студента, проходящего производственную практику, в деятельность предприятия, позволят существенно активизировать творческий потенциал, как студентов, проходящих производственную практику,, так и уже работающих сотрудников, включая их в корпоративную культуру организации и усиливая ее значимость.

Полученная в исследование информация позволит руководителю понять, на каком уровне находится процесс адаптации студентов, проходящих производственную практику,, насколько сплочен коллектив и на какой степени находится уровень его внутренней интеграции.

Во многих предприятиях существует проблема несоответствия реальных действий со стороны руководства предприятий, в проведении мероприятий, обеспечивающих процесс адаптации студентов, проходящих производственную практику, в профессиональной деятельности на его начальном этапе. Поэтому, исследуя проблему адаптации студентов на предприятии во время прохождения производственной практики, можно будет устранить при помощи предложенных рекомендаций.

В качестве объекта исследования выступает процесс адаптации студентов, проходящих производственную практику.

Предмет исследования - особенности адаптации студентов, проходящих производственную практику.

Целью курсовой работы является анализ проблемы адаптации студентов на предприятии во время практики.

Для достижения указанной цели в курсовой работе необходимо выполнить следующие задачи:

* проанализировать современные подходы к определению понятия и роли адаптации студентов в практике управления персоналом;
* охарактеризовать формы и виды адаптации студентов, проходящих производственную практику, организации к условиям среды;
* проанализировать действующую систему адаптации студентов;
* изучить проблему адаптации студентов;
* провести диагностику существующих проблем;
* разработать предложения по устранению проблем адаптации студентов на предприятии.

# 1 ФИКСАЦИЯ ПРОБЛЕМЫ

Практика российских корпораций и ее опыт в работе по адаптации студентов, проходящих производственную практику, показывает, что если данная работа будет оптимально спланирована, организована и контролируема, то это экономит время и финансы предприятия, обеспечивает коллективизм и дает результат по сохранению потока на данное предприятие новых сотрудников.

В связи с этим в каждой организации разработаны собственные системы адаптации студентов, проходящих производственную практику, к новой работе.

Так, например, менеджеры компании «Шлюмберже Лимитед» (г. Москва) при приеме на работу студентов, проходящих производственную практику, используют собственную модель адаптации [15]. Чтобы адаптация к сформированным на предприятии универсальным способам поведения, корпоративным ценностям и методам работы, новых сотрудников была быстрой, данная компания использует модель которая, использует программу краткосрочного комплексного тренинга, сохраняющая технологические стандарты работы и обеспечивающая стабильную деятельность компании, которая использует программу краткосрочного комплексного тренинга. Это связано, прежде всего, с тем, что в данной компании работают люди разных национальностей из разных стран и культур.

Социальная политика компании должна быть направлена на то, чтобы студенты, проходящие производственную практику, чувствовали свою причастность к ее деятельности и проявляли желание «расти» вместе с ней и желание «работать в будущем» на данном предприятии. Поэтому процесс формирования равновесия динамики в системе «профессиональная среда – практикант», является проблемой профессиональной адаптации.

Адаптированность студента, проходящего производственную практику, определяется динамическим равновесием в системе «человек-среда».

Степень адаптированности отображается уровнем эффективности деятельности работника, который характеризуется высокой производительностью и качеством выполненной работы, успешным взаимодействием с коллегами, самостоятельной работкой и принятием решения в оптимальных временных рамках, оптимальными энергетическими затратами, а также возможностью своевременного устранения препятствий в различных организационно-производственных ситуациях.

В современных условиях деятельности предприятий актуальными проблемами адаптации студентов являются:

* отсутствие формализованных критически важных знаний (нет четкой систематизации знаний для применения на практике);
* отсутствие программы «студент - выпускник - предприятие»;
* отсутствие программы «практикант-стажер-работник»;
* плохой уровень вуза в подготовке студентов по профильному направлению, необходимого для осуществления ими должностных обязанностей;
* продолжительность адаптации студентов составляет от 1 года до 2 лет, что является очень большим сроком при условии смены поколений;
* резкий переход от подготовки (преимущественно теоретической) к выполнению конкретных функциональных обязанностей;
* отсутствие взаимодействия и связи между вузами, выпускающими будущих студентов и предприятиями их принимающими;
* слабая мотивация обмена опытом опытных сотрудников со студентами, которые пришли на производственную практику.
* низкая мотивация студентов-практикантов и стажеров к получению новых знаний, которые необходимы для осуществления должностных обязанностей в профессиональной деятельности;
* на многих отечественных предприятиях применяется авторитарный стиль управления, приводящий к торможению процесса адаптации посредством подавления инициативы студентов.

# 2 ДИАГНОСТИКА ПРОБЛЕМЫ

В результате изучения и исследования состояния кадровых дел в промышленно-энергетической отрасли и выявленных проблем российских предприятий, коллектив авторов разработал инновационную концепцию профадаптации студентов инженерно-конструкторской деятельности, под названием «Адаптационный менеджмент».

Адаптационным менеджментом является комплексные меры, ускоряющие процесс адаптации студентов (или персонала предприятия), используя современные методики и подходы, и их специфических инструментов для адаптации.

Основным преимуществом концепции, можно считать безболезненное омоложение кадров, без потери качества и опыта молодых специалистов, а также получения опыта студентами. Уникальность методики способствует повышению престижа отрасли, в организациях, где внедряется такой подход, это дает определенные преимущества отрасли как работодателю. В результате выпускники и молодые сотрудники мотивированы и заинтересованы в получении рабочего места.

При подготовке молодых специалистов к профессиональной деятельности, концепция сводит к минимуму риски и повышает их профессиональную уверенность, предотвращает чувство страха за возможные ошибки, так как именно в процессе работы молодого специалиста и наставника, происходит осознание возможных ошибок и накапливается теоретический и практический опыт.

На базе полученного опыта, студент, переходит на финальную ступень становления его как молодого специалиста. Он осознает свое место в организации, становится работником, которые имеет базовый и начальный опыт. Таким образом, прибегая к концепции адаптационного менеджмента, осуществляется, ускорение профессионального роста молодого специалиста.

Важным преимуществом разработанной концепции является системный подход, что дает возможность применять ее во многих сферах деятельности: от образования до промышленности и культуры. Предложенную концепцию адаптационного менеджмента, возможно, откорректировать для каждого предприятия с учетом специфики его деятельности. Ресурсы адаптационного менеджмента достаточно объемные, что способствует росту объективности в работе кадровых служб, процессах обучения и оценке молодых специалистов.

По мнению разработчиков, ожидаемые сложности при внедрении такой концепции состоят в следующем:

* постоянный контроль, большая аналитическая работа службы по управлению персоналом;
* привлечение дополнительных студентов-практикантов в кадровый отдел предприятия;
* отвлечение опытных работников от рабочего процесса, для наставничества;
* возможная потеря квалифицированного работника после значительных затрат на его профессиональную подготовку (риск минимален, поскольку программа подразумевает создание благоприятного психологически климата в коллективе).

В то же время адаптационный менеджмент дает новые возможности и преимущества, а именно:

* применение инновационных технологий для процесса обучения;
* возможность отслеживать относительные изменения уровня профессиональных знаний молодых специалистов;
* своевременную коррекцию адаптационного процесса;
* учет особенностей индивидуальности молодого специалиста, а также физический и психологический аспекты адаптации;
* постоянный контакт со студентами, информирование о деятельности компании;
* приглашение и стимулирование к обучению абитуриентов;
* адаптированность студента в любой среде, как профессиональной, так и учебной, независящей от формы собственности и сферы деятельности [12].

# 3 СОСТАВЛЕНИЕ СПИСКА СТЕЙКОЛДЕРОВ

Суть работы со студентами заключается помощи развитию деловых, коммуникативных, инициативных, профессиональных качеств, а также помощь в развитии индивидуальных и коллективных форм взаимодействия. Помимо этого, организация прохождения практики воспитывает чувство собственного достоинства и корпоративное мышление.

К студентам относятся обучающиеся, которые учатся, образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования очной формы обучения в возрасте до 30 лет.

Статус молодого специалиста закрепляется за выпускником со дня подписания им трудового договора с компанией. Договор заключается сроком на три года.

Статус молодого специалиста может быть продлен, но только один раз и не более чем на три года. Причиной продления может быть беременность, отпуск по уходу за ребенком, призыв на военную службу или обучение.

Кадровые службы, руководители всех уровней и наставники, осуществляют индивидуальную работу с молодыми специалистами и студентами-практикантами.

Студенты становятся молодыми специалистами после того как пройдут весь процесс трудоустройства, после чего с ними начинается работа с следующим направлениям деятельности, приспособление к производственной деятельности, прохождение стажировки, обучение и развитие в профессиональной сфере, социальная поддержка. Также общество будет способствовать развитию творческих и лидерских качеств.

# 4 ВЫЯВЛЕНИЕ ПРОБЛЕМ МЕСИВА

Внешнее привлечение аналогично с внутренним имеет свои плюсы и минусы, самым весомым аргументом, на наш взгляд, в пользу внешнего привлечения кадров будет, приток молодых перспективных, инициативных специалистов, которые будут способствовать развитию предприятия. Также стоит отметить, такой момент, что, при внешнем наборе персонала, предприятие выбирает из большого числа претендентов, а не ограничивается тем, что есть. Несмотря на весомое преимущество, минусы в такой системе тоже присутствуют. Одной из проблем является не эффективная система адаптация на предприятии, вследствие которой повышается текучесть кадров. В отличие от внутреннего привлечения, внешнее более затратное.

После трудоустройства в течение месяца, за молодым специалистом должны закрепить наставника.

Анализирую проделанное исследование, выявлен ряд недостатков адаптации молодых специалистов на предприятии

Слабая подготовка молодых специалистов к рабочим условиям.

Одной из причин является недостаток практического опыта, который студенты должны получать, еще учась в университете.

Недостаточно эффективная программа адаптации молодых специалистов.

Барьеры, возникающие при вхождении в рабочий коллектив.

Подводя итог можно сказать, что, основной проблемой адаптации студентов на предприятии, это резкое вливание в бизнес среду. Для выпускников и студентов - практикантов учебных учреждений, которые до этого нигде не работали, мгновенное вхождение в рабочую атмосферу, без должной подготовки, вызывает стресс и нежелание работать. Также слабая поддержка и безразличие со стороны руководства и сотрудников предприятия еще больше усугубляют процесс адаптации, исходя из этого, молодой специалист делает вывод, что, он еще не готов к работе и считает лучшим вариантом уволиться.

Необходимо отметить, что, положительным компонентом в процессе адаптации молодых специалистов является мотивационная составляющая.

Интерес к работе, к ее содержанию и есть движущая сила, которая заставляет преодолевать трудности адаптационного периода.

# 5 ОПРЕДЕЛЕНИЕ КОНФИГУРАТОРА

Создание предлагаемой системы требует соответствующего ресурсного обеспечения.

* Информационно-аналитические ресурсы: анкетирование; обмен опытом между молодыми специалистами за «круглым столом», обеспечивающий успешность их профессиональной адаптации; распространение и размещение на внутреннем портале информации о системе профессиональной адаптации между работниками предприятия.
* Методологические ресурсы: использование принципов, психологических методов и педагогических технологий, сокращающих период адаптационного процесса молодых специалистов; методические пособия и методическая литература для участников процесса адаптации; формирование методической грамотности представителей предприятия, задействованных в СПА.
* Финансово-экономические ресурсы: расчет получаемой выгоды от включения системы профессиональной адаптации при помощи использования экономических моделей; финансовые затраты на внедрение СПА.
* Организационно-хозяйственные ресурсы: оборудованные должным образом рабочие места; учебные площади; условия для проведения групповой работы.
* Кадровые ресурсы: обеспеченность наставниками, которые будут передавать опыт; участие тренеров, которые обеспечат правильность выполнения работы.

На многих отечественных предприятиях используется стихийный процесс адаптации, то есть самостоятельное заполнение недостающих знаний, отсутствует система профессиональной поддержки, поэтому наблюдается низкая эффективность адаптации и студентов и молодых работников, которая, как правило, длится от 1 до 5 лет.

# 6 ПОСТРОЕНИЕ И УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МОДЕЛЕЙ

Результатом внедрения адаптационного менеджмента является формирование на предприятии комплексной системы сопровождения профессионального становления студентов, как молодого студента при окончании высшего учебного заведения.

В рамках такой системы предлагается в частности в течение адаптационного периода оплачивать профессиональную «неопытность» студента адаптационным авансом. Вложенные предприятием средства на профессионально-целенаправленную адаптацию студентов, позволяют уменьшить срок окупаемости затрат на формирование молодого специалиста-профессионала, а достижение 100% профессиональной эффективности выпускника вуза происходит только в конце адаптационного периода. Результатом является получение экономического эффекта от снижения затрат на подготовку профессионально зрелого специалиста в 2 раза и сокращение продолжительности адаптации в 3 раза [12].

Рисунок 1 – Ожидаемые результаты от внедрения новой концепции «Адаптационного менеджмента»

Таким образом, ожидаемыми результатами внедрения концепции профессиональной адаптации (адаптационного менеджмента) являются:

1. успешное окончание обучения в высшем учебном заведении, профессионального уровня работы (сокращение срока адаптации);
2. повышение эффективности работы рабочих и студентов-практикантов за счет вовлечения и стимулирования;
3. уменьшение текучки кадров;
4. снижение риска брака, повышение качества работы за счет тесного контакта студентов-практикантов и наставников, руководителей практик и организациями производства.

В результате разноплановой деятельности со студентами, происходит: в научной сфере деятельности:

создание среды для формирования научно-технических кадров с которые будут заинтересованы в исследовательской деятельности и представлению своих научных проектов;

в организационно-хозяйственной сфере трудовой деятельности: обеспечение хорошим оборудованием на рабочем месте, создание учебных площадок, создание команд для групповой работы;

в сфере подготовки и обучения персонала; развитие профессиональной компетентности с применением эффективных педагогических приемов и психологических инструментов для создания благоприятных отношений в коллективе, успешной адаптации и развитие профессиональной грамотности представителей компании, которые задействованы в системе профессиональной адаптации[12].

Таким образом, ожидаемыми результатами внедрения концепции профессиональной адаптации (адаптационного менеджмента) являются: более быстрое достижение молодым специалистом профессионального уровня работы (сокращение срока адаптации); повышение эффективности работы сотрудников за счет вовлеченности в работу молодых специалистов; уменьшение текучки кадров; снижение риска брака, повышение качества работы за счет тесного контакта молодых специалистов и наставников на начальном этапе работы.

В результате разноплановой деятельности с молодыми специалистами, происходит:

в научной сфере деятельности: создание среды для формирования научно-технических кадров с которые будут заинтересованы в исследовательской деятельности и представлению своих научных проектов;

в организационно-хозяйственной сфере трудовой деятельности: обеспечение хорошим оборудованием на рабочем месте, создание учебных площадок, создание команд для групповой работы.

# 7 ОПРЕДЕЛЕНИЕ КРИТЕРИЕВ

Критериями оценки эффективности сотрудничества партнеров, будут являться:

* наличие оценки качества образовательных программ по подготовке специалистов;
* привлечение к преподавательской деятельности сотрудников предприятия;
* количество молодых специалистов, направленных на работу на предприятие;
* количество студентов, прошедших какую либо из практик на предприятии;
* количество научно-технических мероприятий, проведенных кафедрой или учебно-научной лабораторией совместно с предприятием;
* объем финансирования НИР и ОКР, проводимых университетом по заказам предприятия;
* наличие совместных научно-образовательных структур и объем привлеченных;
* наличие производственных лабораторий предприятия в рамках университета.

# 8 ГЕНЕРИРОВАНИЕ АЛЬТЕРНАТИВ

Целью партнерства, между предприятием и вузом, будет обеспечение высокого уровня качества подготовки молодых специалистов путем объединения, финансовых, материальных, корпоративных ресурсов и интеллектуального потенциала партнеров.

Данная программа направлено на обеспечение сотрудничества по направлениям, представленным в таблице 6.

Перечень направлений по сотрудничеству образовательного учреждения и предприятия, может дополняться по согласованности партнеров.

Таблица 1- Направления сотрудничества

|  |  |
| --- | --- |
| Образова­тельнаядеятельность | - подготовка молодых специалистов по заказу от предприятия-работодателя, по основным и дополнительным образовательным программам; |
|  | - привлечение опытных специалистов ООО «N», к преподавательской деятельности для разработки новых программ и чтению лекций; |
|  | - предоставление прохождения всех видов практик студента на предприятии партнере с использованием высокотехнологического оборудования; |
|  | - оценка качества образования молодых специалистов по профилю предприятия, экспертами предприятия |

Механизмы сотрудничества:

* Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план взаимодействия по направлениям, перечисленным выше.
* Каждый из партнеров вносит предложения по реализации сотрудничества по указанным выше направлениям и оповещает о них другую сторону.
* После совместного анализа предложений по каждому из направлений, партнеры утверждают программу.
* Сопровождение программы взаимодействия партнеров будет возглавлять Отдел сопровождения стратегического партнерства.

# 9 ВЫБОР ИЛИ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ

Рисунок 2 - Направления совершенствования системы адаптации

Иначе говоря, направления совершенствования системы адаптации молодых специалистов будут разделены на внешние, в которых предприятие будет готовить потенциальных сотрудников еще до их выхода на рабочее место, и внутренние, в них предприятие будет способствовать более быстрому вхождению молодых сотрудников в бизнес-среду.

# 10 РЕАЛИЗАЦИЯ УЛУЧЩАЮЩЕГО ВМЕШАТЕЛЬСТВА

Стандартные подходы к обучению, не могут в должной мере решить проблему подготовки молодых специалистов - приходится преобразовывать их теоретические представления в практические навыки и технологии.

Для решения этой проблемы необходимо построить систему социального партнерства (Рисунок 3).



Рисунок 3 – Система социального партнерства

В рамках учебного заведения, формирующего у студентов знания, умения навыки хорошего конкурентоспособного специалиста, ценности, потребности и способность к самореализации личности. Реализовать данную систему полностью, без активного участия предприятия будет невозможно.

Молодой специалист или практикант (студент 5-6 курсов), как правило, обладает малым профессиональным опытом, он еще плохо представляет о бизнес-среде, о ее требованиях и правилах, поскольку попадает туда впервые. Для максимально эффективного включения и адаптации к работе, большое количество внимание уделяется личностным качествам новичка. Основную долю проблем при работе с молодыми специалистами составляют проблемы связанные с особенностями их поведения и позиционирования.

Поэтому перед социальным партнерством стоят задачи высшего профессионального образования:

* Получение профессионального образования, направленного на приобретение специальных навыков по выбранной специальности;
* Ориентировать теоретические знания и опыт практической подготовки молодых специалистов на потребности предприятия- работодателя;
* Прививать молодым специалистам мотивацию к труду и ценности, востребованные в современных рыночных условиях.

В основу реализации социального партнерства, в образовательной сфере, заложен принцип сопричастности. Суть принципа состоит в том, что, участников системы объединяет общий интерес и равноправное участие в работе системы.

Базисными направлениями помощи предприятия-работодателя, с точки зрения практической подготовки можно выделить:

* содействие студентам во время учебы в практической подготовке.

В свою очередь пункт «содействие студентам во время учебы в практической подготовке», можно разделить на: взаимодействие предприятия-работодателя со студентами младших курсов и студентами старшего курса (рисунок 4).

Рисунок 4 – Взаимодействие со студентами

Этапы работы со студентами выглядят так:

* Определение проблем. Проблема, решение которой, будет являться главной целью деятельности студента в рамках определённой работы. Для лучшего эффекта, можно сделать, чтобы данная задача стояла и перед наставником студента. Так студенту будет видно, что его работа действительно важна для предприятия и результат будет востребован, наставник в свою очередь будет тоже заинтересован в достижении поставленной цели;
* Совместная полевая часть. На данном этапе идет изучение и анализ имеющейся проблемы в организации, а также разработка рекомендаций по ее устранению.
* Отчет. Оформление, вместе с наставником, отчета по проделанной работе.

Например, предприятию необходим веб сайт. Руководство дает задание наставнику, наставник в свою очередь оповещает о задании студента и предоставляет всю необходимую для создания веб сайта. Студент создает пробную версию сайта, согласует ее с наставником, и вносят корректировки. Заключительным шагом будет представление уже готового продукта руководству предприятия. Таким образом, решаются сразу две проблемы: студент получает задание для курсового проекта, пишет его и защищает в учебном учреждении, а предприятие обзаводится сайтом.

Важную роль в самостоятельной работе студента занимает, разные формы студенческого самоуправления и молодежного предпринимательства. Например, в рамках вуза есть такие направления как:

* Бизнес планирование
* Маркетинговая деятельность
* Разработка программных продуктов,
* Создание веб-сайтов.
* и т.д.

Предприятие-работодатель в свою очередь будет создавать мини филиал своей компании, в рамках вуза, который будут заниматься решением задании поступивших от предприятия и давать студентам знания необходимые студента для работы на предприятии.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В общем виде процесс адаптации представляет собой - «процесс приспособления к изменяющимся условиям внутренней и внешней среды».

Курсовая работа представляет собой, анализ действующей системы адаптации, проанализировано действующее положение о студентах, которые проходят производственную практику на предприятиях, а также выявлена степень удовлетворенности молодыми специалистами процессом адаптации.

Анализ удовлетворенности выявил что, большинство студентов и молодых специалистов не жалеют о выборе специальности и это нельзя не назвать позитивным аспектом, поскольку работник будет иметь энтузиазм в работе. Что касается процесса адаптации, то тут большая часть молодых специалист выразила недовольство в отношении действующей системы.

Разработка предложений по улучшению системы адаптации включала в себя программу партнерства с ВУЗом. Программа позволит предприятию уже на входе получать специалистов с опытом, за счет тесного контакта со студентами учебных учреждений, которым будет легче адаптироваться к бизнес среде, а также, благодаря партнерству, ускорить карьерный рост молодых специалистов.

Разработанная программа адаптации, предоставит возможность молодым специалистам, без затруднений валится в трудовой коллектив, этому будет способствовать программа наставничества и корпоративные мероприятия проводимые в компании.

# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами /М. Армстронг. - СПб.: Питер, 2014. - 831 с.
2. Силич В.А. Системный анализ и исследование операций: учеб. пособие / В.А. Силич. М.П. Силич. - Томск: Изд-во ТПУ. 2000. - 96 с.
3. Презентация по курсу «Прикладной системный анализ» (разме­щена на сайте ИнЭО ТПУ) / сост. А.А. Абрамовских. - Томск. 2016.
4. Вершинина Т.Н. Взаимосвязь текучести и производственной адаптации/ Т.Н. Вершинина. - Новосибирск, 2006. - 202 с.
5. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2009. - 239 с.
6. Герасимов Б.Н. Система управления персоналом в организации /Б.Н. Герасимов // Вестник Поволжской академии государственной службы [Электронный ресурс]: науч. журн. - 2015. - № 8. - Режим доступа: http:// vestnik.pags .ru/vestnik/archive/text\_pdf/8. pdf.
7. Десслер Г. Управление персоналом / Г. Десслер. - М.: Бином. Лаборатория знаний, 2014. - 799 с.
8. Еременко В.А. Управление производительностью в условиях рыночной экономики / В.А. Еременко, А.Л. Еськов. - Донецк: ИЭП НАН, 2013.334 с.