

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Курский государственный университет»

Демонстрационный материал
к выпускной квалификационной работе
на тему:

«ОБОСНОВАНИЕ НАПРАВЛЕНИЙ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ»

Выполнил студент 4 курса
Иванов Иван Иванович

Научный руководитель:
кандидат экономических наук доцент
Коптева Ксения Валерьевна

Курск – 2017

Цель исследования – обосновать направления совершенствования системы адаптации персонала на предприятии.

Задачи:

- рассмотреть основные подходы к определению адаптации персонала и раскрыть сущность системы адаптации;
- проанализировать методы оценки эффективности системы адаптации персонала;
- провести комплексный анализ производственно-хозяйственной деятельности АО «КЭАЗ»;
- исследовать систему адаптации персонала на предприятии;
- разработать мероприятия по совершенствованию системы адаптации персонала и обосновать эффективность предложений.

Объект исследования - система адаптации персонала в АО «КЭАЗ».

Предмет исследования - направления совершенствования системы адаптации персонала АО «КЭАЗ».

Таблица 1. Основные подходы различных авторов к определению понятия адаптация

Автор	Определение
Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. [5, с. 413]	Адаптация сотрудников – процесс включения новых сотрудников в организацию, предполагающий знакомство с правилами и нормами, закрепленными в корпоративной культуре, способами профессиональной деятельности,.
Веснин В.Р. [9, с. 180]	Профессиональная адаптация – активное освоение профессии, ее тонкостей, специфики, необходимых навыков, приемов, способов принятия решений для начала в стандартных ситуациях.
Егоршин А.П. [17, с. 89]	Адаптация персонала – процесс приспособления коллектива к изменяющимся условиям внешней и внутренней среды организации
Кибанов А.Я. [20, с. 359]	Адаптация – это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда
Эдгар Штейн [39, с. 115]	Адаптация – это процесс познания нитей власти, процесс достижения доктрин, принятых в организации, процесс обучения, осознания того, что является важным в этой организации или ее подразделениях.

1. Прохождение производственной и функциональной практики в подразделениях предприятия

2. Прием на работу молодого специалиста в отдел персонала

3. Собеседование с заместителем руководителя по кадрам и председателем совета молодых специалистов

4. Социальная адаптация молодого специалиста (1-3 месяца)

Для выпускников вузов – приказ о стажировке, встреча с руководителем стажировки, составление и утверждение индивидуального плана адаптации

Для выпускников техникумов – приказ о наставничестве, встреча с наставниками и подготовка плана адаптации на рабочем месте

5. Профессиональная адаптация на рабочем месте (до 3 лет)

Стажировка в течение года, наставничество

Составление отчета по стажировке

Рассмотрение и принятие решения комиссии после завершения стажировки

Выполнение заданий руководителя на рабочем месте

Участие в научно-технических советах и конференциях

Участие в рационализаторской и изобретательской работе

6. Повышение деловой квалификации молодых специалистов (курсы – ИПК, школа менеджеров, курсы рационализаторов)

7. Анализ профессиональной адаптации и включение в резерв

Оценка потенциала специалиста

Оценка индивидуального вклада

Вхождение в трудовой коллектив

Возможность профессионального выдвижения

Рис. 1. Модель системы адаптации молодых специалистов в организации

Таблица 2. Показатели финансово-хозяйственной деятельности, тыс. руб.

Наименование показателя	Годы			2016 г. к 2014 г. в %
	2014	2015	2016	
Выручка от реализации	1 818 778	1 656 170	2 087 914	14,7
Себестоимость продукции	1 649 914	1 361 113	1 716 184	4
Коммерческие расходы	101 491	9 816	5 852	94,2
Валовая прибыль	164 864	295 057	371 730	125
Прибыль (убыток) от реализации	67 373	96 225	166 937	147
Прибыль (убыток) до налогообложения	64 181	47 302	111 570	73
Чистая прибыль отчетного периода	57 794	1 444	103 064	78

Таблица 3. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами

Категория персонала	2015 г.		2016 г.		Отклонение	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Рабочие	978	77,49	807	80,46	-171	-2,9
Служащие	8	0,63	2	0,20	-6	-0,4
из них:						
руководители	88	6,97	74	7,38	-14	+0,4
специалисты	188	14,90	120	11,96	-68	-2,9
Всего персонала, чел.	1262	100,00	1003	100,00	-259	-

Таблица 4. Показатели движения рабочей силы

Показатель	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2016/ 2014, +/-	2016/ 2014, +/-
Принято на работу	108	76	248	140	182
Выбыло с предприятия	129	188	105	59	-24
Коэффициент оборота по приему работников	0,16	0,08	0,32	-0,08	0,16
Коэффициент оборота по выбытию работников	0,20	0,21	0,13	0,01	-0,07
Коэффициент текучести кадров, %	9,25	14,00	6,80	4,75	-2,45



Рис. 2. Схема процесса адаптации новых сотрудников на предприятии

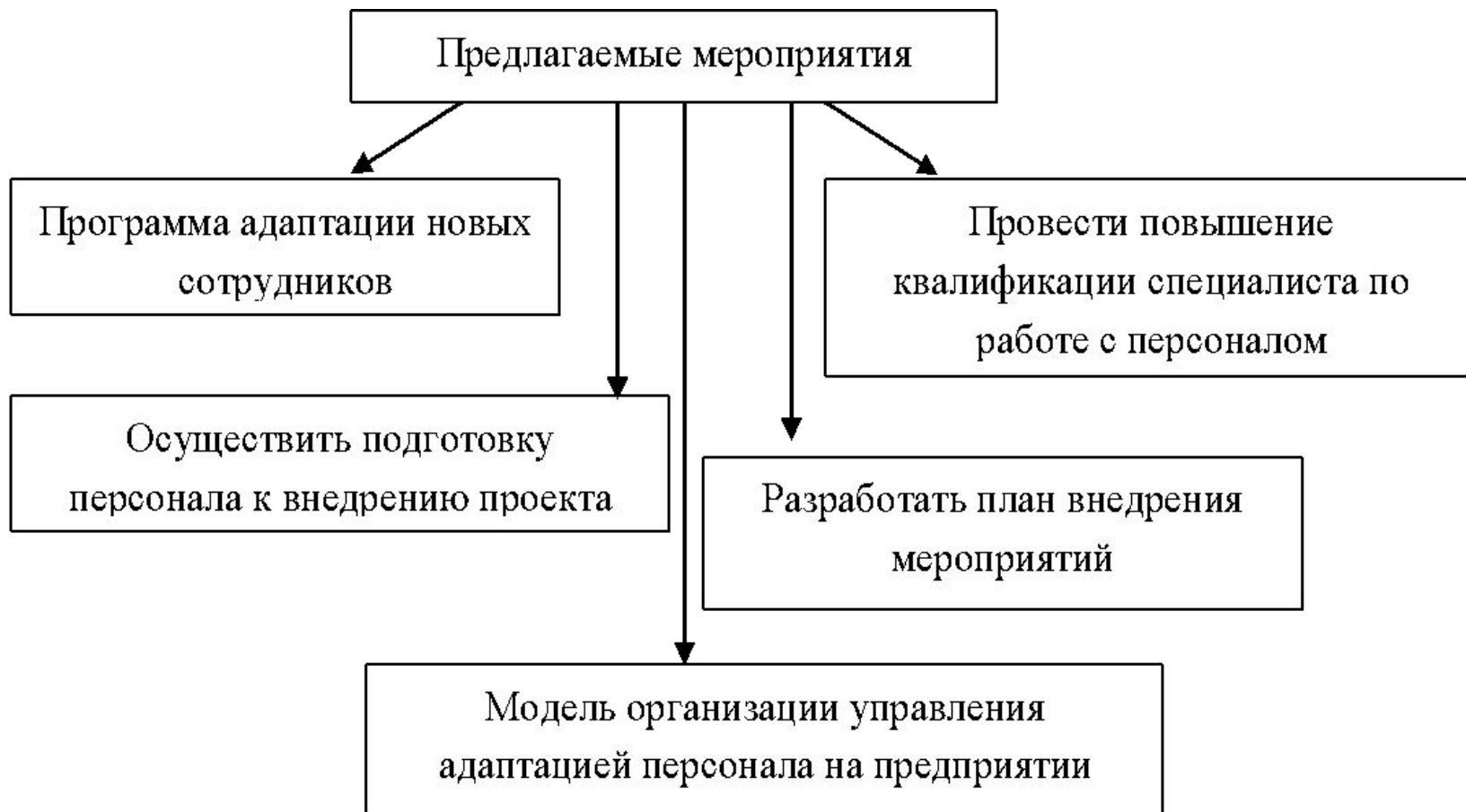


Рис. 3. Предлагаемые мероприятия для совершенствования системы адаптации персонала в ЗАО «КЭАЗ»

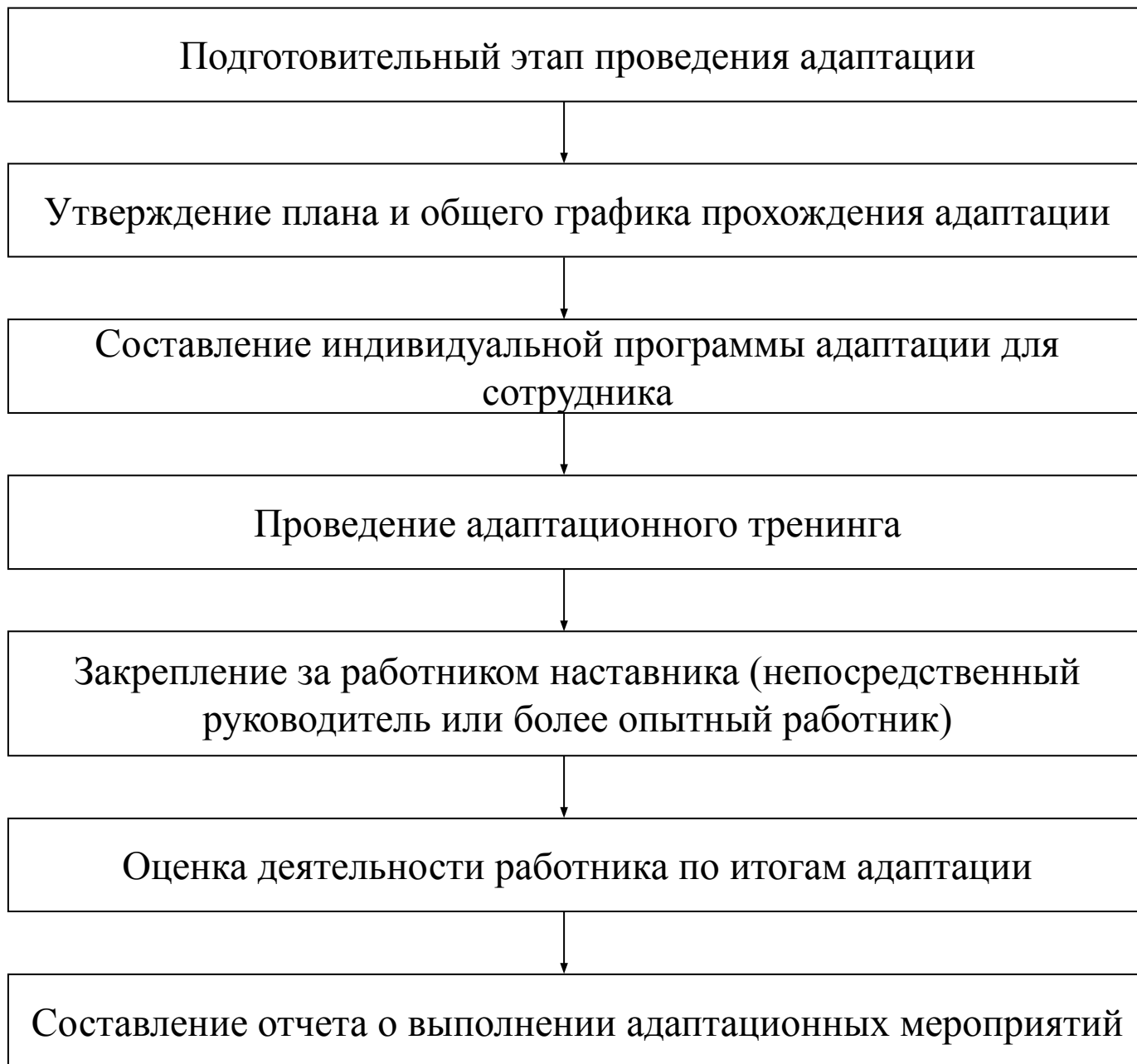


Рис. 4. Предлагаемая модель системы адаптации в АО «КЭАЗ»

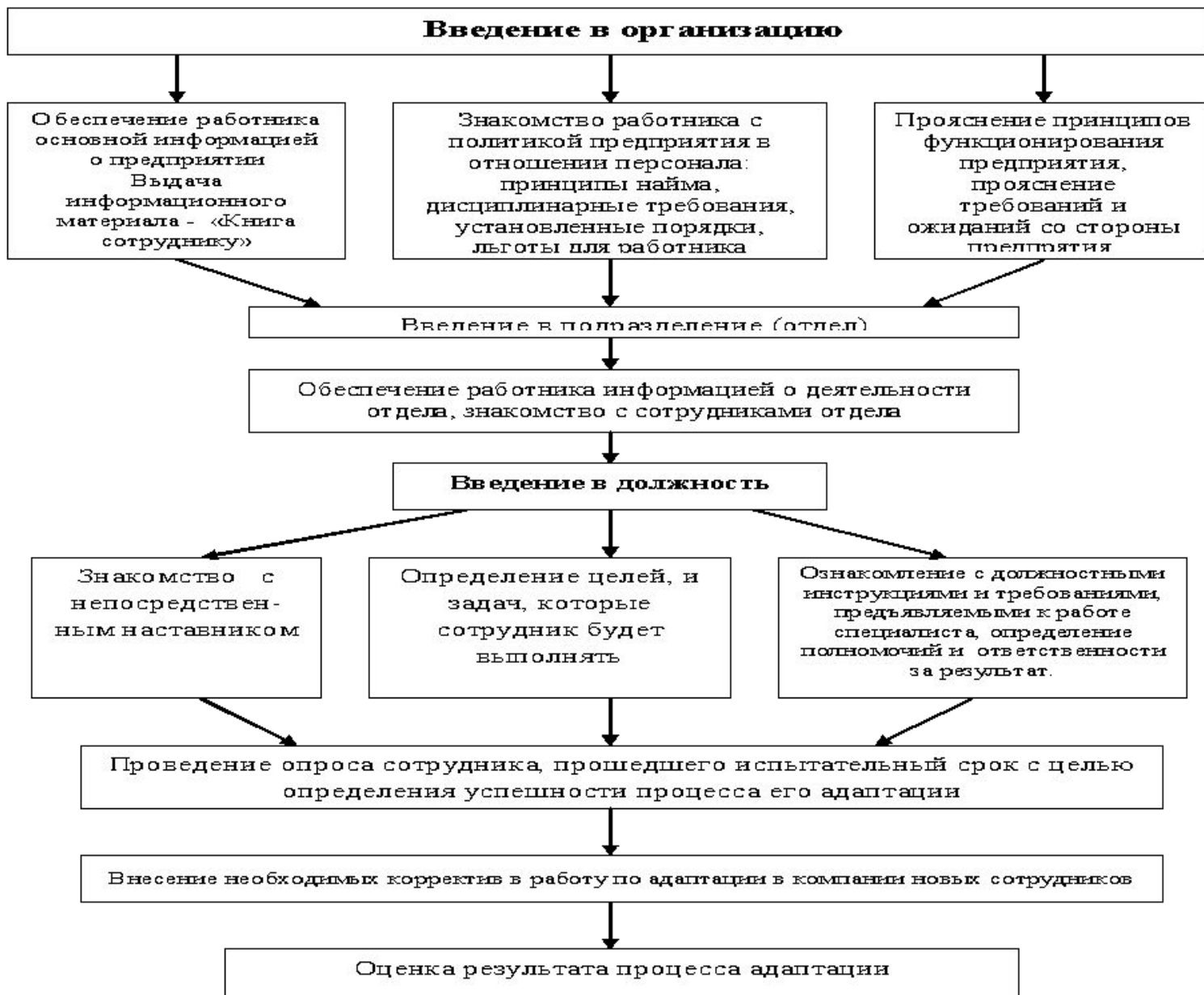


Рис. 5. Предлагаемая схема организации прохождения адаптации новых сотрудников

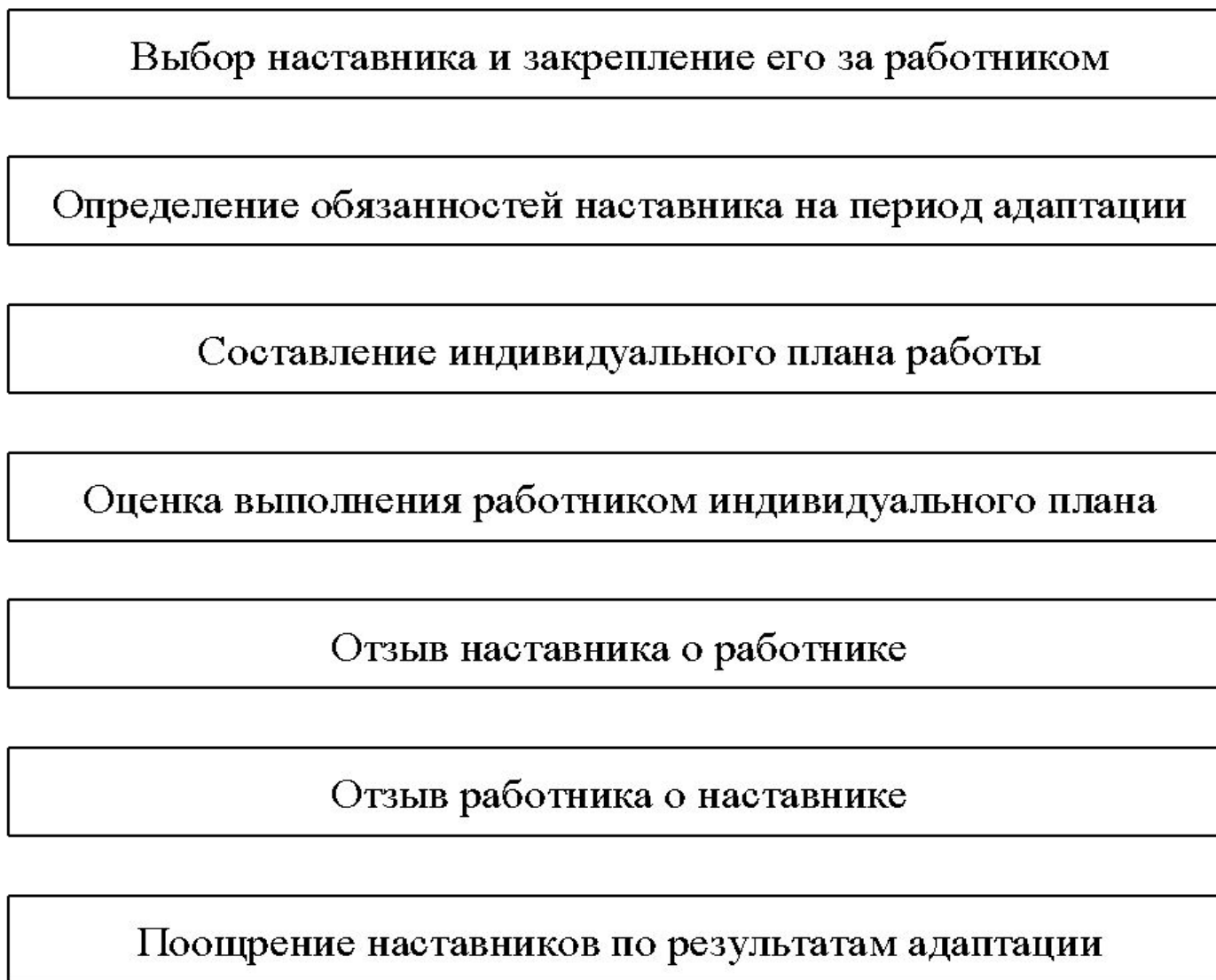


Рис. 6. Рекомендуемая модель наставничества на предприятии

Таблица 5. Затраты на внедрение проекта

Статья затрат	Сумма, руб.
Вознаграждение за наставничество	32 500
Обучение наставников	8000
Электронные и текстовые материалы для наглядной агитации	1000
Итого	41 500

Спасибо за внимание!