

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

Выпускная квалификационная работа
на тему:

«ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ ПРОГРАММ
ПО ОРГАНИЗАЦИИ АДАПТАЦИИ И СТАЖИРОВКЕ
ПЕРСОНАЛА»

Выполнила: студентка 5 курса группы

Голованова Анастасия Дмитриевна
Научный руководитель работы:
кандидат экономических наук, доцент

Актуальность темы исследования данной выпускной квалификационной работы определяется тем, что важной проблемой в работе с персоналом в организации при привлечении новых кадров является системное управление адаптацией и стажировкой. В ходе взаимодействия работника и руководства организации происходит их взаимное взаимодействие, «притирка», основой для которого является постепенное вхождение вновь принятого работника либо работника, у которого изменились должностные обязанности в новые социально-экономические и профессиональные условия труда.

- Целью выпускной квалификационной работы является изучение теоретических и методических основ адаптации и стажировки вновь принятых работников и применение полученных теоретических знаний на примере исследуемого предприятия.
- Исходя из цели, задачами исследования выступает решение следующих вопросов:
 - - изучить сущность и направления разработки корпоративных программ;
 - - рассмотреть методические основы разработки корпоративных программ по организации адаптации и стажировке персонала;
 - - провести анализ процесса адаптации и стажировки персонала на предприятии;
 - - разработать корпоративную программу адаптации и стажировки персонала на предприятии.
- Объект исследования – процесс разработки корпоративных программ.
- Предмет исследования - методы разработки корпоративных программ по адаптации и стажировке в ООО «ЦентрМеталлСнаб».

Таблица 1 - Сущностные характеристики основных понятий

Наименование	Краткая характеристика
Адаптация	процесс приспособления сотрудников к быстро изменяющимся условиям воздействия внешней среды, а так же производства продукции, условий труда и жизни в целом
Профориентация	процесс, который предшествует вступлению работников в организацию в новой должности. Обучение и подготовку персонала относится к данному процессу
Корпоративные программы	проведение адаптации в формате <u>тренингов</u> или семинаров по индивидуально разработанным программам для сотрудников организации.
Корпоративные программы по адаптации	эффективный способ повышения скорости адаптации новых сотрудников в рабочую среду, сплочение персонала и повышения эффективности командной работы. Приступая к работе, работникам важно понимать как специфику деятельности организации, так и её историю, стратегию развития, а так же её цели и задачи, учитывая в деятельности особенности по корпоративному управлению и т.д..

Таблица 2 – Достоинства стажировки для работодателя и работника

Достоинства стажировки для работника	помогает работнику убедиться в том, что им выбранная работа и сфера деятельности, а так же выбранное им предприятие подходят ему
	дает новому сотруднику возможность проявить себя в качестве хорошего специалиста
	помогает сотрудникам приобрести необходимый им опыт по выбранной специальности
	дает хорошую возможность начать успешную карьеру либо быть зачисленным в кадровый резерв организации
Достоинства стажировки для работодателя	набирая персонал на предприятии с помощью стажировки, руководство организации практически полностью исключает вероятность принять на работу плохого специалиста, т. к. в ходе стажировки выясняются практически все как личностные так и деловые качества людей, способности их к обучению и переобучению, коммуникабельность людей, взаимоотношения их в коллективе, уровень их конфликтности, взаимоотношения, отношения вновь принятого сотрудника к порученной ему работе, степень его ответственности
	после окончания стажировки руководство организация может принять решение о принятии молодого специалиста на постоянное место работы

Основные программы адаптации персонала

1. Функции подразделения: цели и приоритеты; организация, структура и функции; взаимоотношения с другими подразделениями

2. Обязанности и ответственность; детальное описание текущей работы и ожидаемых результатов; разъяснение, почему эта конкретная работа важна, как она соотносится с другими видами работ в подразделении и на предприятии в целом; длительность рабочего дня и расписание; требования к качеству выполняемой работы.

3. Правила-предписания: правила, характерные только для данного вида работы либо данного подразделения; правила техники безопасности; отношения с работниками других подразделений; питание, курение на рабочем месте; телефонные переговоры личного характера в рабочее время.

4. Осмотр подразделения: местоположение кнопки пожарной тревоги, входы и выходы; места для курения; места оказания первой помощи.

5. Представление сотрудникам подразделения

Рис. 1. Основные программы адаптации персонала

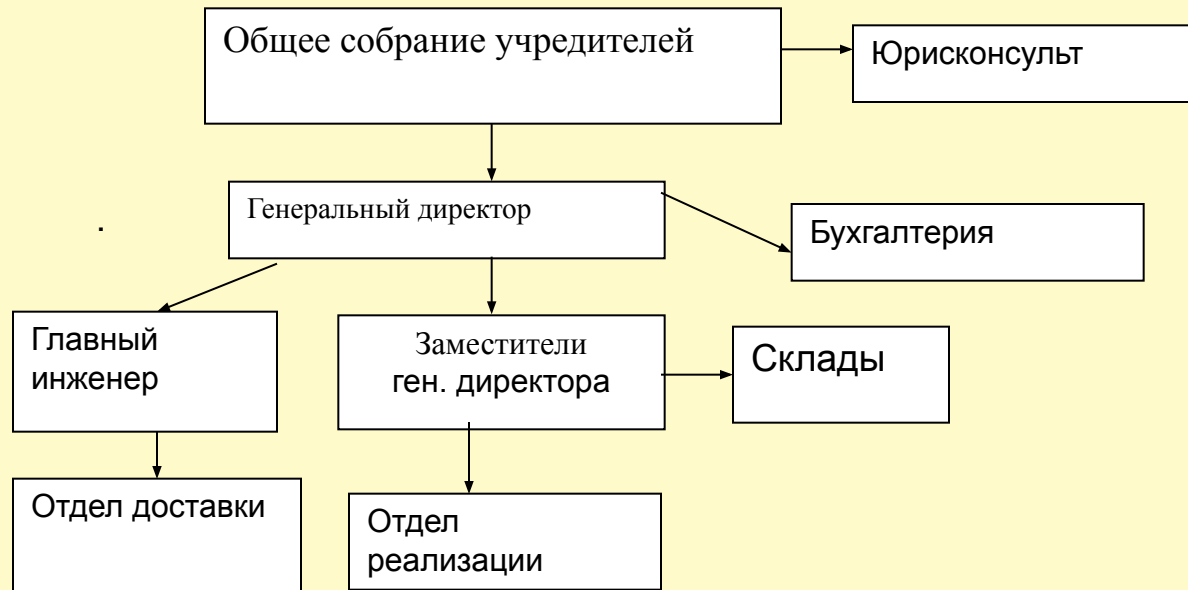


Рис. 2 . Организационная структура управления ООО «ЦентрМеталлСнаб»

Объем продаж товаров ООО "ЦентрМеталлСнаб"

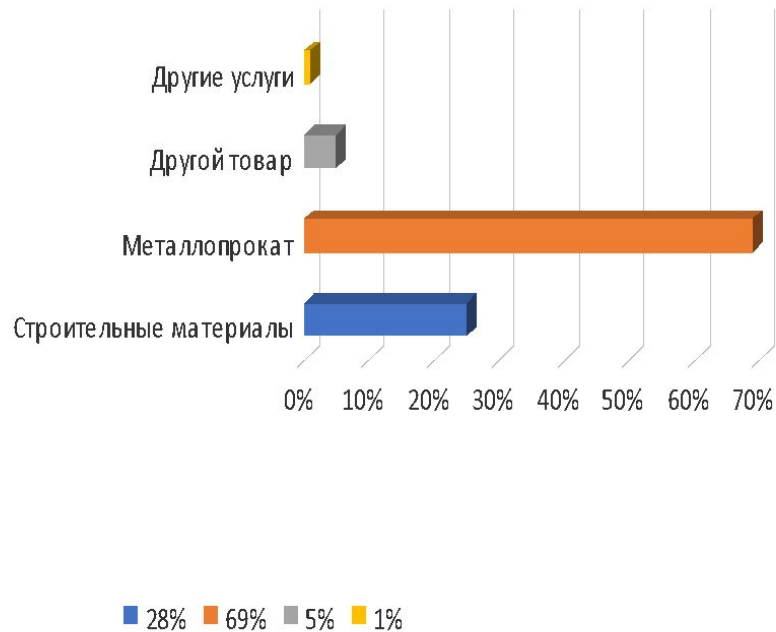


Рисунок 2 - . Объем продаж товаров ООО «ЦентрМеталлСнаб» в 2019году

Таблица 3 - Характеристика рентабельности ООО «Центрметаллснаб» за 2017 – 2019 гг., в %

Название показателя	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Отклонение, (+,-)	
				2018г. – 2017г.	2019г. – 2018г.
Рентабельность продаж					
Полная рентабельность от обычной деятельности	6,6	5,2	4,8	-1,4	-0,5
Чистая рентабельность	4,8	0,8	1,5	-4,0	0,8
Экономическая рентабельность	0,0	0,01	0,02	0,0	0,0
Рентабельность собственного капитала	11,5	1,4	2,7	-10,0	1,2
Валовая рентабельность	40,8	4,2	9,0	-36,6	4,8
Затратоотдача	12,3	13,5	9,9	1,2	-3,6
	7,1	5,5	5,0	-1,5	-0,5

Процесс адаптации сотрудников ООО «ЦентрМеталлСнаб»

к особенностям и условиям работы в ООО «ЦентрМеталлСнаб», а так же к специфике каждой конкретной должности (профадаптация);

к условиям и режиму работы, к организации отдыха с учётом состояния здоровья сотрудником, а так же характеристики условий труда на исследуемом предприятии (психофизиологическая адаптация);

к социальной среде предприятия с включением нового сотрудника в систему взаимоотношений коллектива ООО «ЦентрМеталлСнаб» с его традициями, а так же нормами жизни, ценностными ориентациями (социально-психологическая адаптация персонала);

к пониманию собственной роли работника ООО «ЦентрМеталлСнаб» в процессе производства и реализации продукции, а так же необходимости личного развития человека в рамках исследуемого предприятия (т.е. организационная адаптация).

Рисунок 3 – Процесс адаптации сотрудников ООО «ЦентрМеталлСнаб»

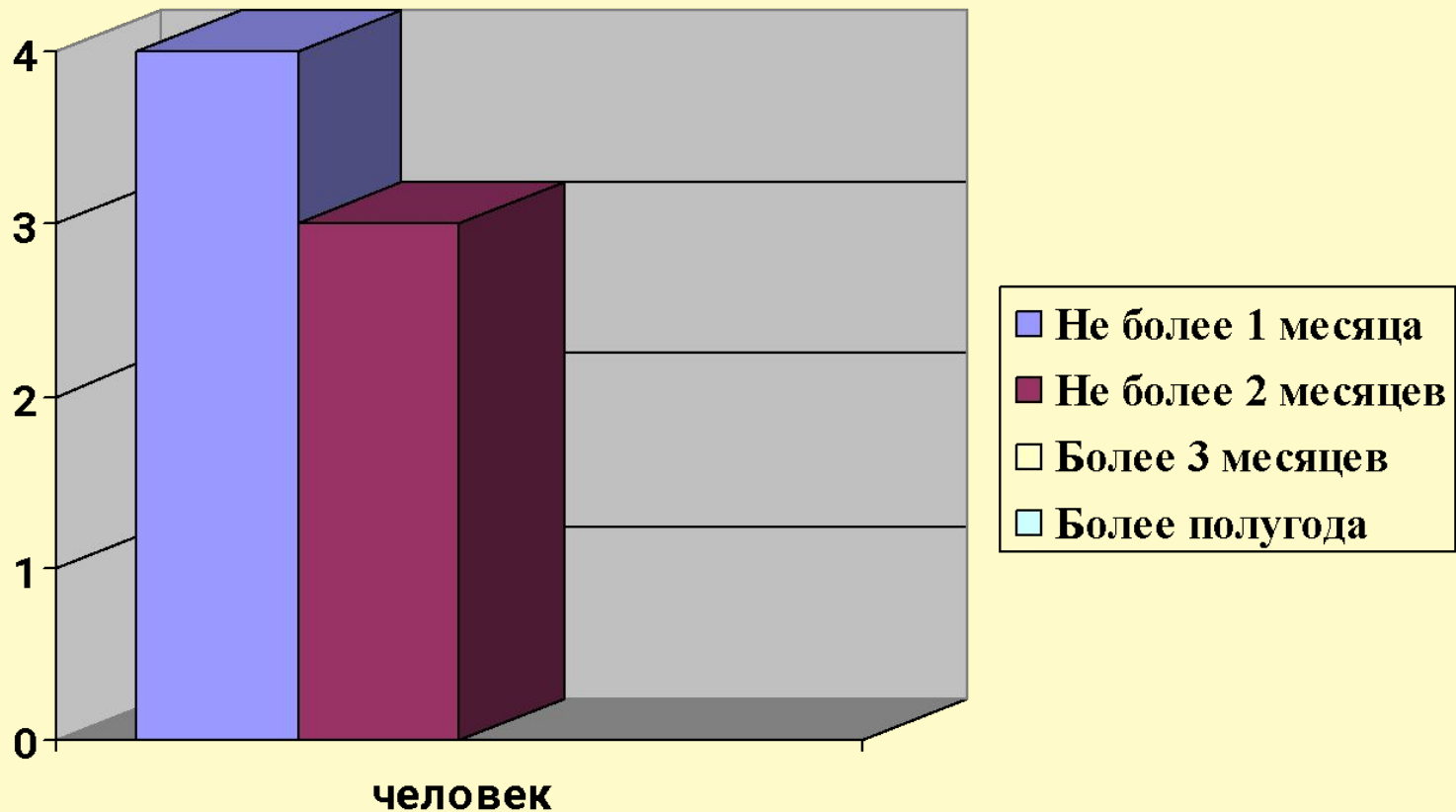


Рис. 4. Ответы на вопрос «Как долго продолжалось Ваше освоение в новых условиях работы?»

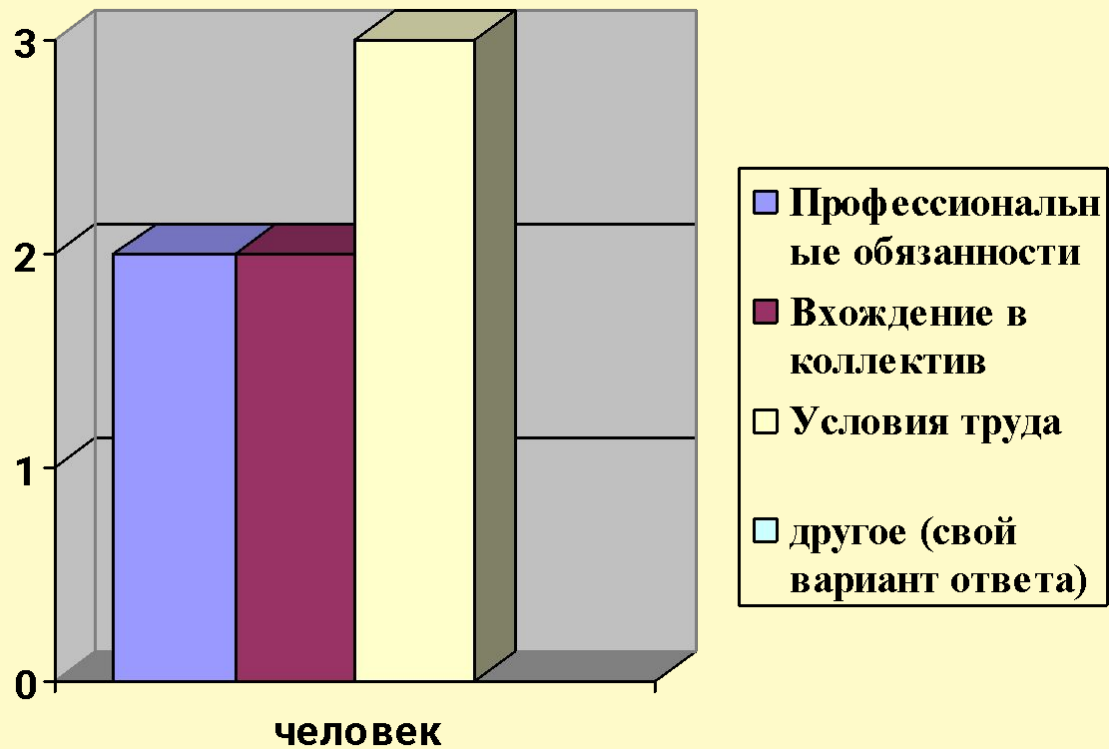


Рис. 5. Ответы на вопрос «Что Вам показалось наиболее сложным в течение этого периода?»

Программа адаптации для сотрудников ООО «ЦентрМеталлСнаб»

1. Оценка генеральным директором ООО «ЦентрМеталлСнаб» предстоящей деятельности по вакантной должности;
2. Изучение представленной анкеты и прочей документации кандидата на вакантную должность;
3. Собеседование и тестирование;
4. Оформление работника на вакантную должность в ООО «ЦентрМеталлСнаб»;
5. Первичное знакомство коллектива с вновь принятым сотрудником
6. Установление с ним обратной связи.

Поэтапная реализация программы в ООО «ЦентрМеталлСнаб» позволяет:

- оптимизировать процесс адаптации нового сотрудника в ООО

«ЦентрМеталлСнаб», в том числе:

- получать максимально полную информацию, которая потребуется для его эффективной работы;

- у нового работника снизится уровень нервозности и беспокойства;

- у нового работника повысится удовлетворенность в своей работе и развитие

позитивного отношения к своей новой организации - ООО «ЦентрМеталлСнаб»;

- у работника будет выстраиваться прочная система взаимодействия с коллегами на рабочем месте;

- сотрудник получит эффективную обратную связь от генерального директора ООО «ЦентрМеталлСнаб»;

- позволит оптимизировать деятельность генерального директора ООО

«ЦентрМеталлСнаб», в том числе:

- даст возможность оценить профессиональных компетенций нового сотрудника ООО «ЦентрМеталлСнаб», а так же его потенциала по итогам работы в адаптационный период;

- даст возможность выделить недостатки, которые существуют в организации работы с персоналом ООО «ЦентрМеталлСнаб»;

- даст возможность провести анализ и обосновать кадровые решения в отношении сотрудника ООО «ЦентрМеталлСнаб» в период адаптации

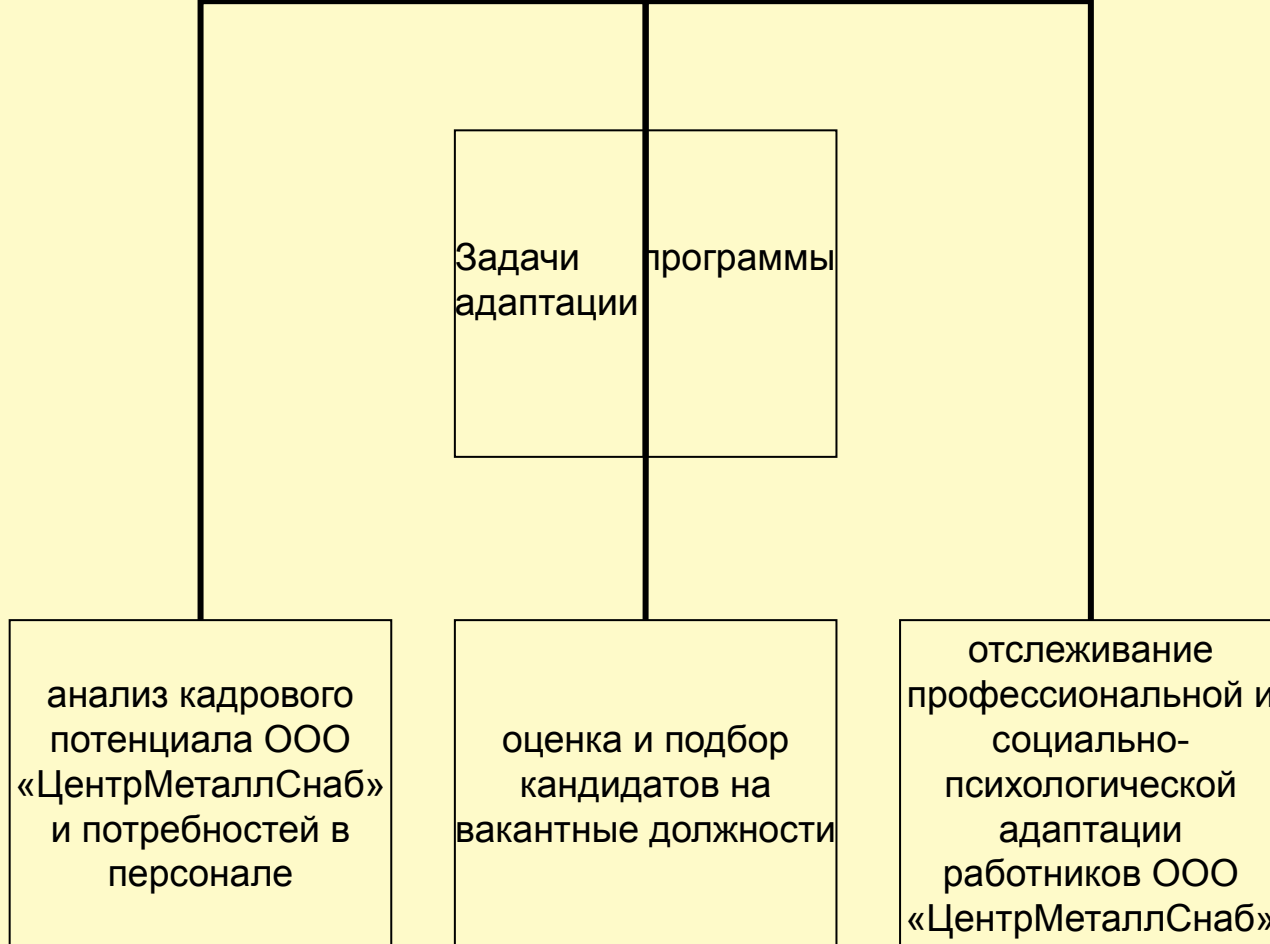


Рис 6 - Задачи программы адаптации в ООО «ЦентрМеталлСнаб»

Таблица 4 – Мероприятия первого этапа программы профориентации и адаптации персонала ООО «ЦентрМеталлСнаб»*

Мероприятие	Форма проведения	Срок проведения	Ответственные лица
Информирование об особенностях организационного механизма управления ООО «ЦентрМеталлСнаб», статусе своей должности и собственной роли в организационной структуре ООО «ЦентрМеталлСнаб»; об условиях, системе организации труда; оплате труда; нормах и правилах поведения.	- Беседа - Информационный лист об образовательном учреждении	В день оформления на работу	Зам.директора
Презентация ООО «ЦентрМеталлСнаб».	Экскурсия по ООО «ЦентрМеталлСнаб».	В день оформления на работу	Зам. директора
Разработка документационного обеспечения процесса производственной адаптации работника с учетом опыта профессиональной деятельности	- Программа адаптации - Бланк оценки адаптации - Анкета сотрудника	До первого рабочего дня нового сотрудника	Зам. директора
Представление коллективу	Беседа	В первый рабочий день	Зам. директора
Выбор наставника для молодого специалиста	Беседа с наставником	В первый рабочий день	Зам. директора
	Приказ о назначении наставника		Директор
Знакомство нового специалиста с наставником	Беседа	В течение недели	Зам. директора

Таблица 5 – Мероприятия второго этапа программы профориентации и адаптации персонала ООО «ЦентрМеталлСнаб».

Мероприятие	Форма проведения	Срок проведения	Ответственные лица
Общее информирование о содержании труда в данной должности, уточнение обязанностей и ответственности	Беседа	В первый рабочий день и в течение недели	Зам. директора
Объяснение задач и требований к работе	Беседа	В первый рабочий день и в течение недели	Зам. директора
Разъяснения по подготовке рабочего места к трудовому процессу в соответствии с гигиеническими и санитарными нормами, требованиями техники безопасности и сохранения здоровья.	- Беседа - Нормативноправовая документация	В первый рабочий день и течение недели	Инспектор по кадрам
Ознакомление работника с его программой адаптации	- Беседа - Программа адаптации нового сотрудника, имеющего стаж педагогической деятельности	В течение недели	Зам. директора
	- Программа адаптации, включающая план взаимодействия с наставником		Зам. директора
Ответы на возникающие вопросы по общей информации о работе и проводимых мероприятиях	Беседа	В процессе адаптации	Зам. директора

Таблица 6 – Мероприятия третьего этапа программы профориентации и адаптации персонала ООО «ЦентрМеталлСнаб».

	Мероприятие	Форма проведения	Срок проведения	Ответственные лица
1.	Мероприятия, способствующие закреплению базового уровня профессиональных навыков и умений молодого специалиста и корректировка работы сотрудника со стажем педагогической деятельности; включение работника в межличностные отношения с коллегами.	-Беседы, консультации по организации образовательного процесса в ООО «ЦентрМеталлСнаб». -Активное участие нового сотрудника в открытых просмотрах уроков, семинарах, тренингах, мастер-классах педагогов согласно годовому плану работы школы	В процессе адаптации	Зам. директора Наставник
2.	Заполнение бланка оценки адаптации	Анализ уровня адаптированности Корректировка процесса адаптации	Через один месяц с начала работы	Зам. директора Наставник
3.	Заполнение анкеты для определения и анализа уровня социально-психологической и профессиональной адаптированности	Письменно	Через три месяца с начала работы	Новый сотрудник

Таблица 7 – Мероприятия четвертого этапа программы профориентации и адаптации персонала

ООО «ЦентрМеталлСнаб»

Мероприятие	Форма проведения	Срок проведения	Ответственные лица
Заполнение бланка оценки адаптации	Анализ уровня адаптированности	Через 3 месяца начала работы	Зам. директора
Принятие решения по результату адаптации	Заключение о прохождении производственной адаптации		

Таблица 8 - Расчет, экономии средств за счёт уменьшения количества, уволившихся по причине «не выдержал испытательного срока».

Наименование показателя	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Количество уволившихся по причине «не выдержал испытательного срока»	2	3	1
Стоимость замены одного сотрудника в среднем	2500 0 руб.	2500 0 руб.	25000 руб.
Не обратимый убыток	5000 0 руб.	7500 0 руб.	25000 руб.
Итого, убыток за 3 года	150 000 руб.		

**Спасибо за
внимание!**