

Демонстрационный материал к
выпускной квалификационной работе
на тему:

**«ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ ПРОГРАММ
ПО ОРГАНИЗАЦИИ АДАПТАЦИИ И СТАЖИРОВКЕ
ПЕРСОНАЛА»**

Выполнила: студентка 5 курса группы
Голованова Анастасия Дмитриевна

Научный руководитель работы:
д.э.н., профессор
Меньшикова Мария Алексеевна

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 предприятия;
- 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 тренингов 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

| | |
|--|---|
| <p>Достоинства стажировки для работника</p> | <p>помогает работнику убедиться в том, что им выбранная работа и сфера деятельности, а так же выбранное им предприятие подходят ему</p> |
| | <p>дает новому сотруднику возможность проявить себя в качестве хорошего специалиста</p> |
| | <p>помогает сотрудникам приобрести необходимый им опыт по выбранной специальности</p> |
| | <p>дает хорошую возможность начать успешную карьеру либо быть зачисленным в кадровый резерв организации</p> |
| <p>Достоинства стажировки для работодателя</p> | <p>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</p> |
| | <p>после окончания стажировки руководство организация может принять решение о принятии молодого специалиста на постоянное место работы</p> |

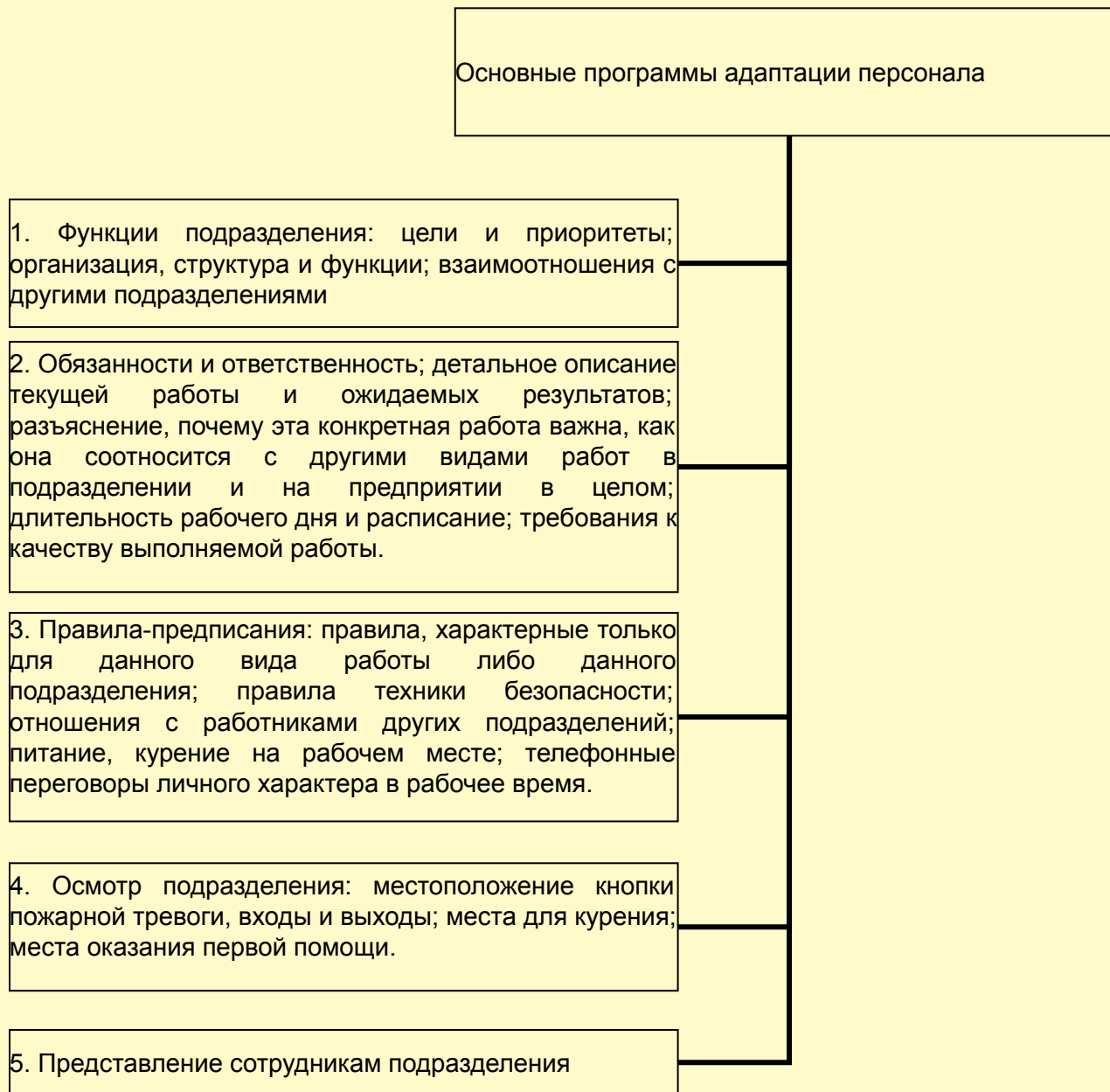


Рис. 1. Основные программы адаптации персонала

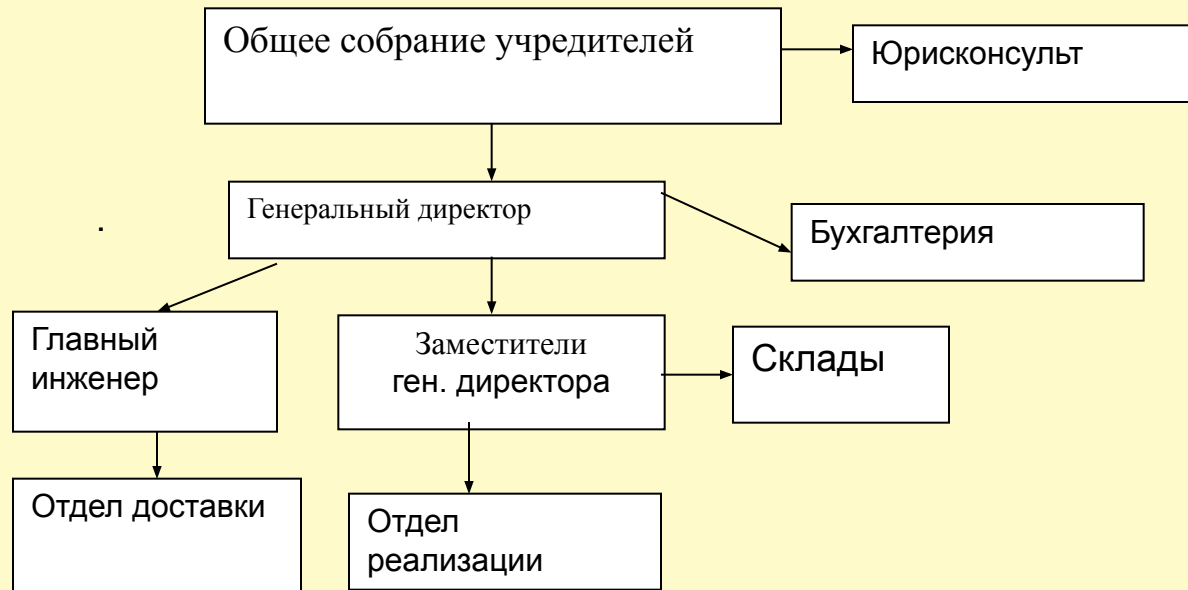


Рис. 2 . Организационная структура управления ООО «ЦентрМеталлСнаб»

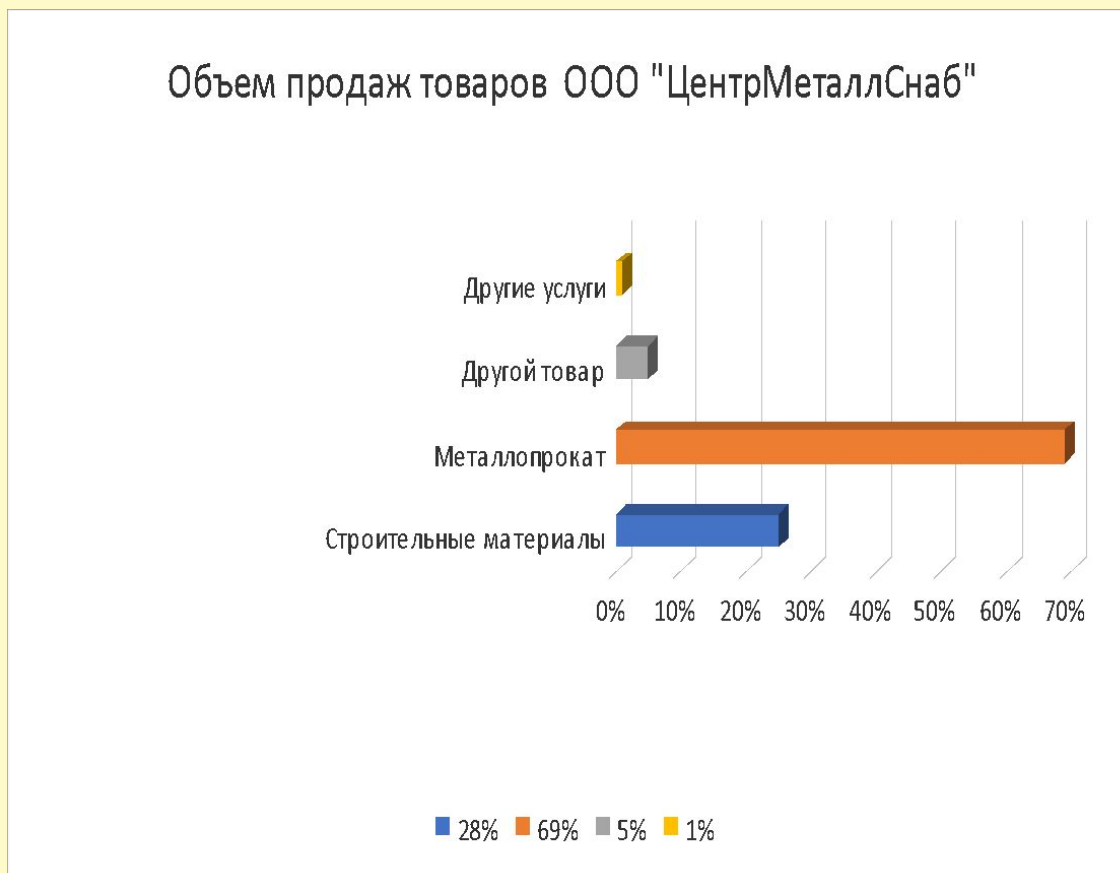


Рис. 3. Объем продаж товаров ООО «ЦентрМеталлСнаб» в 2019 году

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).

Рис. 4. Процесс адаптации сотрудников ООО «ЦентрМеталлСнаб»

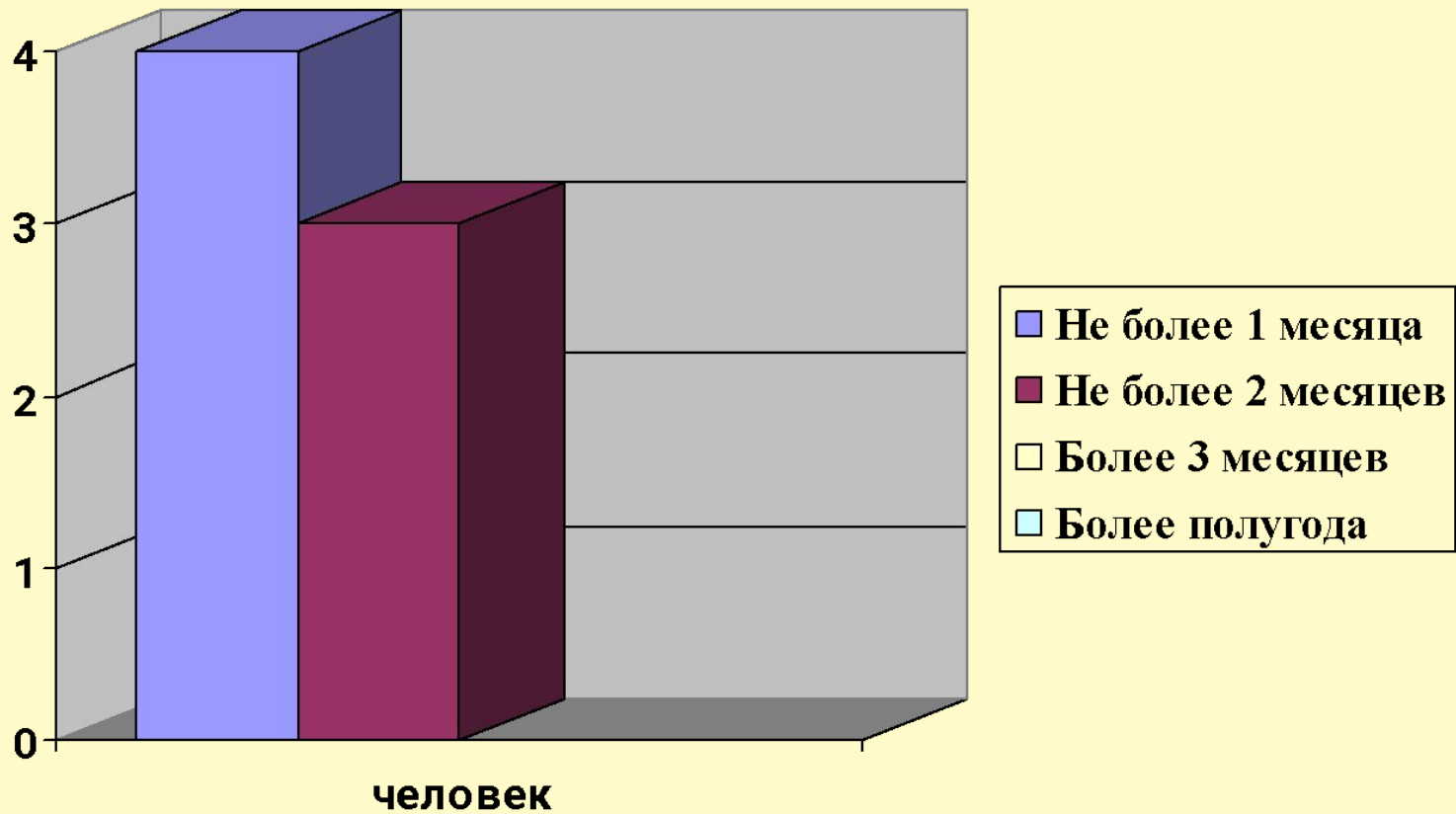


Рис. 5. Ответы на вопрос «Как долго продолжалось Ваше освоение в новых условиях работы?»

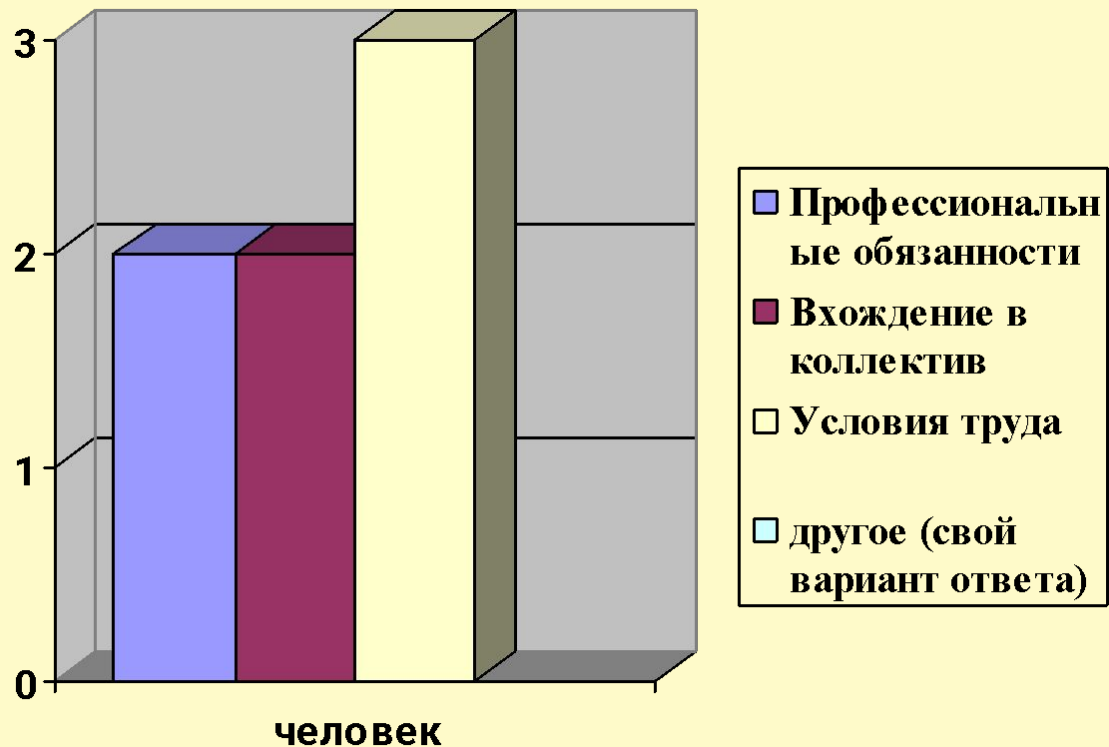


Рис. 6. Ответы на вопрос «Что Вам показалось наиболее сложным в течение этого периода?»

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

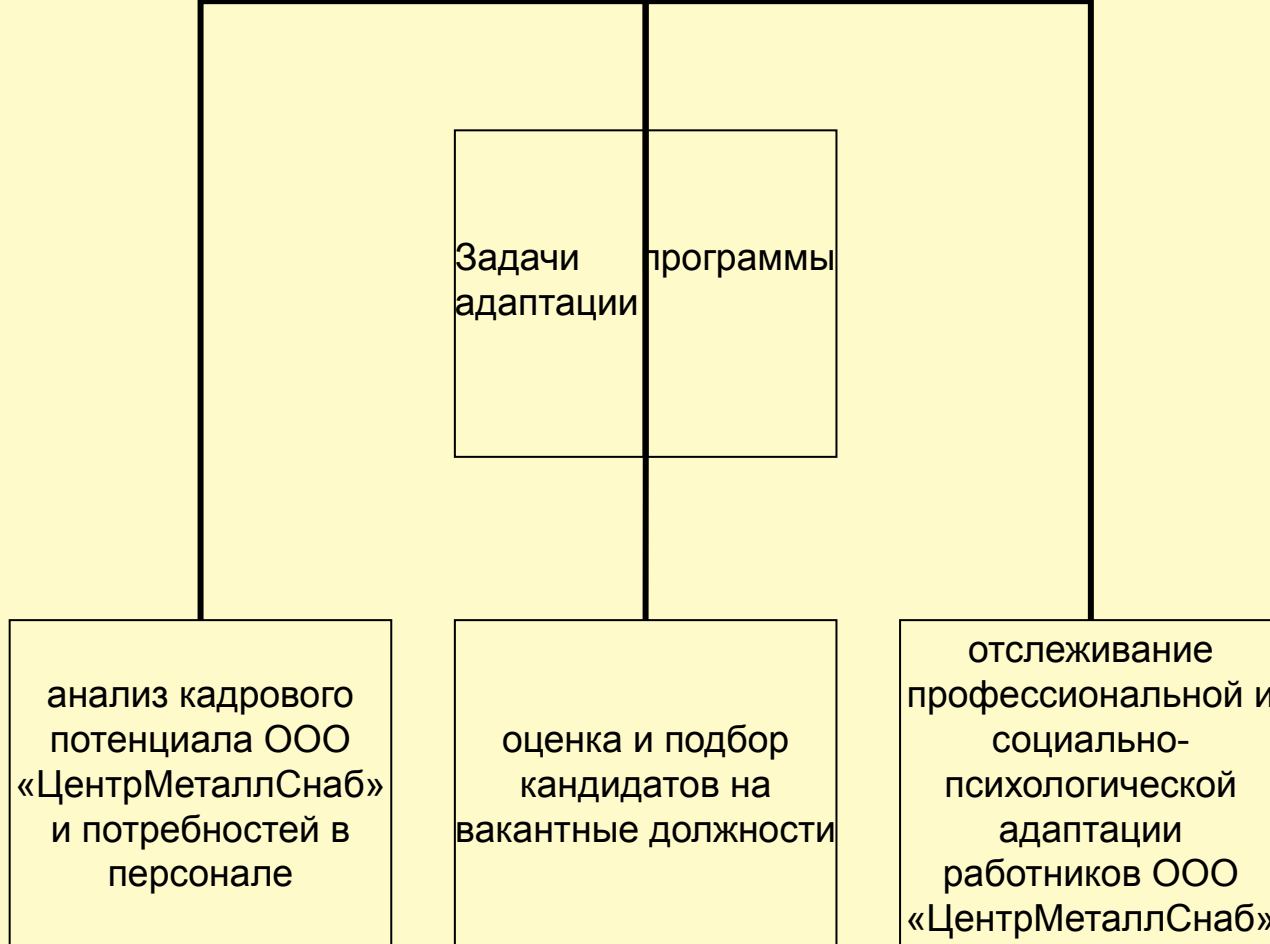


Рис.7. Задачи программы адаптации в ООО «ЦентрМеталлСнаб»

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 | 25000 руб. | 25000 руб. | 25000 руб. |
| Не обратимый убыток | 50000 руб. | 75000 руб. | 25000 руб. |
| Итого | 150 000 руб. | | |

**Спасибо за
внимание!**