

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра «Управління персоналом і економіки праці»

**РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня бакалавр**

зі спеціальності: 051 Економіка

на тему:

**«Управління адаптацією працівників в організації
(на прикладі ПАТ КБ «ПриватБанк»)»**

Виконавець:

студентка 4 курсу 3 групи
факультету економіки та управління
підприємництвом

Гузовська Тетяна Миколаївна _____

/підпис/

Науковий керівник:

к.е.н., доцент _____

Кривцова Марина Сергіївна _____

/підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Адаптація співробітників в широкому сенсі визначається як процес ознайомлення нового співробітника з політикою організації, роллю співробітника в організації та корпоративною культурою. Вона також містить в собі створення середовища, в якому співробітник буде забезпечений достатніми комфортними умовами для вільної взаємодії зі своїми колегами та встановлення соціальних відносин на робочому місці.

Актуальність теми дослідження полягає в наступному. У сучасних кризових умовах кожне підприємство зацікавлене в підвищенні конкурентоспроможності на ринку праці. В зв'язку з цим, велике значення набувають питання формування кадрового резерву українських підприємств шляхом залучення необхідної робочої сили. Тому проблема адаптації персоналу стає важливою, включаючи необхідність пошуку нових управлінських методів та технологій, для її успішного здійснення.

Підбір та прийом на роботу є довготривалим та дорогим процесом. Тому підприємство зацікавлене в тому, щоб новоприйнятий співробітник успішно пройшов процес адаптації та був налаштований на довготривалі трудові відносини. За статистикою, більша частина працівників звільняється протягом перших трьох місяців після працевлаштування. Основними причинами звільнення є невинуваті очікування, складність входження в нову сферу. Як показує досвід, новий співробітник починає свою роботу на підприємстві абсолютно на непідготовленому місці і йому приходиться адаптуватися самому.

Даний досвід може пояснювати факт високої плинності кадрів в банку уже під час перших місяців. Саме тому потрібно полегшити та вдосконалити процес входження співробітника в організацію, тобто процес адаптації.

Основними показниками успішної адаптації є комфортне відчуття в колективі, почуття власної необхідності для підприємства, отримання високих професійних результатів, задоволеність та впевненість у своїх силах.

Грамотний процес адаптації з однієї сторони дає змогу позбутись негативних моментів в ході влиття в організацію, а з іншої – є ефективним мотиваційним інструментом, який дає змогу керівнику зберегти колектив та розвивати його у творчому напрямленні.

Теоретичні основи дослідження є в працях вчених у сфері управління персоналом: Л.В. Балабанова, М.М. Виноградський, Д.П. Мельничук, О.В. Крушельницька, О.В. Сардак, А.П. Єгоршина, Л.Є. Довгань та інші.

Мета та завдання дослідження. Метою дипломної роботи є розробка заходів щодо вдосконалення системи адаптації персоналу в АТ КБ «ПриватБанк».

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі завдання:

- провести аналіз теоретичних аспектів адаптації;
- здійснити аналіз процесу адаптації співробітників в банку;
- обґрунтувати методи та технологію здійснення адаптації нових співробітників;
- провести аналіз існуючої системи адаптації працівників в АТ КБ «ПриватБанку»;

- повести соціологічне дослідження серед працівників банку з метою виявлення проблем в існуючій системі адаптації;
- запропонувати шляхи вирішення існуючих проблем та обґрунтувати їх необхідність та ефективність.

Об'єктом дослідження є теоретичні, методичні та практичні аспекти трудової адаптації персоналу в АТ КБ «ПриватБанку».

Предметом дослідження є діюча система адаптації в АТ КБ «ПриватБанку».

Методи дослідження. В ході написання дипломної роботи використовувались наукові видання вітчизняних та зарубіжних вчених, наукові статті, джерела інтернет-ресурсу. Також були використані такі методи дослідження: метод аналізу, спостереження, інтерв'ю, анкетування.

Інформаційною базою дослідження стали нормативні акти, матеріали державної статистичної звітності, звітність ПАТ КБ «ПриватБанк», наукові видання зарубіжних та вітчизняних авторів, ресурси мережі Internet, матеріали отримані в процесі дослідницької праці на підприємстві.

Практичне значення одержаних результатів полягає в розробці заходів щодо вдосконалення системи адаптації персоналу в АТ КБ «ПриватБанку». Отримані результати та висновки можуть бути використані при подальшому дослідженні проблеми адаптації персоналу. Дана система адаптації персоналу може бути використана на реальній практиці адаптації персоналу в АТ КБ «ПриватБанку».

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (34 найменування) та 1-го додатку. Загальний обсяг роботи становить 72 сторінки. Основний зміст викладено на 65 сторінках. Робота містить 23 таблиць, 15 рисунки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «**Теоретичні основи управління адаптацією працівників в організації**» розглянуто теоретичні основи управління адаптацією працівників в організації. Проаналізовано різні визначення поняття «адаптація» різних вчених. Вивчено структуру та особливості адаптації. Розглянуто різні види адаптації.

Розглянуто основні функції адаптації на підприємстві. Поетапно розглянуто систему адаптації працівників на українських підприємствах, її термін та обов'язки як робітника так і роботодавця.

Проаналізовано систему мотивації працівників в зарубіжних та вітчизняних країнах.

У другому розділі «**Аналіз системи управління адаптацією працівників в АТ КБ «ПриватБанк»**» проаналізовано основні фінансові показники діяльності АТ КБ «ПриватБанк». У розділі проаналізовано організаційну структуру банку, структуру персоналу та заробітну плату. Здійснено аналіз існуючої системи адаптації персоналу, використовуючи метод анкетування та аналізу існуючої документації.

У третьому розділі «**Рекомендації щодо покращення системи управління працівників в АТ КБ «ПриватБанк»**» запропоновано заходи покращення

ефективності системи адаптації персоналу шляхом розробки нової комплексної системи адаптації персоналу. Розраховано витрати на впровадження нової системи адаптації, а також її соціальну та економічну ефективність.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. Адаптація – це процес пристосування персоналу до умов функціонування підприємства. Вивчено структуру та особливості адаптації.
2. Успішність адаптації залежить від характеру виробництва, його середовища та самого працівника. Термін адаптації більшою мірою залежить від організації системи професійно-кваліфікаційного навчання та просування працівників на підприємстві.
3. Система адаптації являє собою комплекс необхідних дій для нових співробітників будь-якого рівня підготовки.
4. Система адаптації працівників в зарубіжних та вітчизняних країнах дещо відрізняється від української. В Україні приділяється недостатньо уваги проблемам профорієнтації та адаптації співробітників.
5. За результатами нестандартизованого інтерв'ю було виявлено, що: більшість працівників не відчувають достатньої підтримки в процесі адаптації, тобто відсутність наставника; існують працівники які ще досі повністю не адаптувались; більшість співробітників не досить добре ознайомлені з історією та місією компанії; присутній досить тривалий період адаптації; присутні складності під час знаходження спільної мови з колегами.
6. Проблеми в сфері адаптації персоналу, що були виявлені в банку, потребують подальшого вирішення шляхом удосконалення системи адаптації персоналу, а саме розробки комплексної системи адаптації персоналу, яка включає в себе: запровадження системи наставництва; розробка та впровадження чат-боту для співробітників; розробка та впровадження гейміфікації.