

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

Кафедра управління персоналом і економіки праці

**РЕФЕРАТ**  
**кваліфікаційної роботи**  
зі спеціальності 051 «Економіка»  
за магістерською програмою професійного спрямування  
«Управління персоналом»  
на тему: «Управління адаптацією працівників в організації»

**Виконавець:**

Студент VI курсу

Факультету міжнародної економіки

**Сурич Владислав Віталійович**

(прізвище, ім'я, по батькові)

\_\_\_\_\_  
/підпис/

**Науковий керівник:**

д.е.н., професор

(науковий ступінь, вчене звання)

**Куліков Юрій Миколайович**

(прізвище, ім'я, по батькові)

\_\_\_\_\_  
/підпис/

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** В даний час багато компаній активно займаються підбором і навчанням персоналу, але дуже мало приділяють увагу адаптації персоналу. Часто новачком ніхто не займається, в кращому випадку його представляють колективу і запропонують ознайомитися з посадовою інструкцією. Саме через відсутність системи адаптації співробітник може відчувати відчуження і зайняти негативну позицію до компанії з першого дня роботи. Тому компанія зацікавлена в тому, щоб новий співробітник не звільнився через декілька місяців. Допомогти співробітнику "влитися" в нову організацію – найважливіше завдання його керівника та спеціалістів по кадрах. Актуальність дослідження пояснюється, перш за все, тим, що процедура адаптації персоналу покликана полегшити входження нових співробітників у життя організації.

**Мета дослідження** полягає у розробці шляхів вдосконалення системи адаптації в організації.

### **Завдання дослідження:**

1. Дослідити теоретичні основи управління адаптацією персоналу в сучасній організації.
2. Дослідити ефективність діючої системи адаптації працівників в ТОВ «Телекарт Прилад».
3. Розробити та запропонувати рекомендації щодо вдосконалення системи адаптації працівників в ТОВ «Телекарт Прилад».

**Об'єктом дослідження** виступає система адаптації компанії.

**Предметом дослідження** є теоретичні та практичні аспекти управління адаптацією працівників на ТОВ «Телекарт Прилад».

**Методи дослідження** теоретичного узагальнення – для розкриття змісту і сутності понять «адаптація» та «управління адаптацією»; статистичного та економічного аналізу – для вивчення показників, які характеризують стан управління персоналом, дослідження кількісного та якісного складу персоналу, аналізу стану адаптації персоналу; системного підходу – для обґрунтування структури і складу системи управління персоналом.

**Інформаційною базою дослідження** є наукові видання та практичні матеріали з досліджуваного питання, а також нормативні документи з питань управління персоналом, офіційні матеріали та звітно-статистичні дані ТОВ «Телекарт Прилад». **Структура та обсяг роботи.** Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (50 найменувань) та 5 додатків. Загальний обсяг роботи становить 88 сторінок. Основний зміст викладено на 71 сторінці. Робота містить 12 таблиць, 11 рисунків.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі **«теоретичні засади управління адаптацією працівників в організації»** розглянуто сутність адаптації та її зміст в сучасних умовах, система і методи управління адаптацією персоналу, закордонний досвід вирішення проблеми адаптації персоналу.

У другому розділі **«Дослідження ефективності діючої системи управління адаптації працівників в організації «Телекарт Прилад»»** проаналізовано характеристику основних показників діяльності «Телекарт Прилад», характеристику системи управління адаптації працівників, аналіз і оцінку ефективності діючої системи адаптації

У третьому розділі **«Шляхи покращення адаптації персоналу «Телекарт Прилад» в сучасних умовах»** запропоновано пропозиції, які спрямовані на вдосконалення існуючої системи адаптації персоналу на підприємстві та прорахована економічна та соціальна ефективність запропонованих заходів, проаналізований зарубіжний досвід адаптований до умов досліджуваного підприємства.

## ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі: система трудової адаптації вкрай необхідна на будь-якому підприємстві. Тільки повне вирішення завдань, пов'язаних з проходженням кожним новим співробітником періоду адаптації на підприємстві, може дозволити організації функціонувати на належному рівні, залучати нових працівників, здійснювати успішну внутрішню політику і сприяти згуртуванню колективу.

У даний час існує досить велика кількість способів вирішення проблем трудової адаптації, однак, найпоширенішими є: наставництво, інструктаж, ротація, дозвіл вільного облаштування свого робочого місця, надання допомоги з боку представників служби персоналу та надання доступу до документації організації, яка може знадобитися співробітнику в процесі роботи.

Вивчивши зарубіжний досвід адаптації персоналу та порівнявши його з вітчизняним, можна зробити висновок, що основними причинами низького рівня якості трудового життя колективу в українських організаціях є нерозуміння суті і значимості адаптаційних процесів та відсутність практичного досвіду створення реально працюючих систем адаптації. На сьогоднішній день більшість українських компаній відмовляється від впровадження сучасних адаптаційних практик через брак коштів.

У випускній роботі було проаналізовано господарську діяльність та стан системи адаптації персоналу ТОВ «Телекарт - Прилад» за 2014-2016 роки. В результаті дослідження основних показників підприємства можна зробити наступні висновки.

Виручка від реалізації продукції у 2016 році збільшилась на 63193 тис.грн. порівняно з 2014 роком. У той же час собівартість реалізованої продукції зросла на 194,53%. Це є негативним явищем на підприємстві. Зменшення собівартості продукції дозволяє збільшити валовий прибуток підприємства та підвищити конкурентоспроможність, тому підприємству необхідно провести ряд заходів для зменшення собівартості наданих послуг.

Середньооблікова чисельність персоналу на підприємстві у 2016 році в порівнянні з 2014 роком зменшилась на 14,86%.

Коефіцієнт обороту з прийому був найвищий у 2015 році і склав 0,147. У 2014 році він був найменшим і склав 0,108. У 2014 році відбулося найбільше число звільнень, тому і коефіцієнт звільнення склав 0,225. На ТОВ «Телекарт Прилад» наявні такі основні причини плинності кадрів – звільнення за власним бажанням. Найбільшим коефіцієнт плинності кадрів був у 2014 році і склав 0,209.

За результатами тесту «Оцінка проявів дезадаптації» (О.Н. Батьківщина) ступінь вираженості дезадаптації в «Телекарт – Прилад» складає 52 бали і являється помірним, але потребує надання допомоги фахівців з проведення реадaptaції.

Найскладніше для новачків «Телекарт-прилад», - «увійти» в колектив, друге місце за складністю розділяють - виконання професійних обов'язків та умови праці.

За результатами соціологічного опитування було виявлено:

1. Нечіткість постановки завдань перед працівниками.
2. Відсутність роботи безпосередньо з керівником.
3. Складність процесу вливання в колектив.

Проектом вдосконалення процесу адаптації працівників в ТОВ «Телекарт Прилад» є:

1. Розробка оновленої програми з адаптації працівників.
2. Розробка програми наставництва.
3. Розробка анкети «Анкета адаптації працівника».
4. Розробка анкети «Лист оцінки працівника Наставником».

В оновленій програмі адаптації чітко відображені основні етапи процесу адаптації, відповідальні особи та терміни їх виконання, а в програмі наставництва чітко визначені вимоги до підбору, завдання та обов'язки наставників.

Після завершення адаптаційного періоду розроблені анкети «Анкета адаптації співробітника» та «Лист оцінки працівника Наставником» дають можливість детально проаналізувати зони розвитку, проблеми та корективи щодо подальшої роботи працівника.

Економія компанії при успішно пройденому випробувальному терміні нового співробітника складає 6769 грн. грн., що за умов стрімкого розвитку компанії буде складати вагомий бюджет.

Соціальний ефект від запропонованих заходів буде виражатись у формуванні сприятливого іміджу організації, сприятливого соціально-психологічного клімату, реалізації та розвитку індивідуальних здібностей працівників, забезпечення механізму зворотного зв'язку з працівниками.

Оновлений процес проходження адаптації має низку переваг, а саме:

- новий співробітник отримує повну інформацію, яка необхідна йому для

ефективної роботи;

- знижується його рівень невизначеності та занепокоєння;
- підвищується задоволеність роботою;
- співробітник отримує ефективний зворотний зв'язок від наставника і лінійного керівника, а також вибудовує взаємодію з колегами.

## АНОТАЦІЯ

**Сурич В.В. «Управління адаптацією працівників в організації».**

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра зі спеціальності 051 «Економіка» за магістерською програмою професійного спрямування «Управління персоналом».

Одеський національний економічний університет. – Одеса, 2017.

Кваліфікаційна робота магістра складається з трьох розділів. Об'єкт дослідження – система адаптації компанії.

У роботі розглядаються теоретичні засади управління адаптацією працівників в організації, система і методи управління адаптацією персоналу, закордонний досвід вирішення проблеми адаптації персоналу.

Проаналізовано характеристику основних показників діяльності «Телекарт Прилад», системи управління адаптації працівників, ефективності діючої системи адаптації.

Запропоновано пропозиції, спрямовані на вдосконалення існуючої системи адаптації персоналу на підприємстві та прорахована економічна та соціальна ефективність запропонованих заходів.

**Ключові слова:** адаптація працівників, наставництво, випробувальний термін, зворотній зв'язок, керівник.

## ANNOTATION

**Surych V.V. " Management of adaptation of employees in the organization ".**

Qualifying work on obtaining a master's degree in the specialty 051 "Economics" under the master's program "Personnel management". Odessa National Economics University. - Odessa, 2017.

Thesis consists of three chapters. Object of study - system of adaptation of the company.

Diploma thesis deals with theoretical aspects of management of adaptation of employees in the organization, system and methods of management of adaptation of personnel, foreign experience of solving the problem of adaptation of personnel.

The characteristic of the main indicators of "Telecard Prilad" activity, the system of management of adaptation of employees, the efficiency of the current system of adaptation is analyzed.

Proposals are offered for improvement of the existing system of adaptation of

personnel at the enterprise and the estimated economic and social efficiency of the proposed measures.

***Key words:*** adaptation of employees, mentoring, trial period, feedback, manager.