

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра управління персоналом і економіки праці

РЕФЕРАТ

кваліфікаційної роботи

на здобуття освітнього ступеня бакалавра

зі спеціальності 051 «Економіка»

за освітньою програмою «Управління персоналом і економіка праці»

на тему: «Управління адаптацією працівників в організації (на прикладі
ТОВ «Сільпо - Фуд»)

Виконавець:

Студентка 4 курсу 6 групи ЦЗФН
Мідловец Анастасія Сергіївна

Науковий керівник:

к.п.н., доцент
Петровська Оксана Михайлівна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Актуальність дослідження. випускної кваліфікаційної роботи обумовлена тим, що адаптація – процес взаємний: людина пристосовується до нової їй організації, а організація пристосовується до нового співробітника. І від того, наскільки гладко пройде цей процес, багато в чому залежить подальша продуктивність, як нового співробітника, так і його колег, а в кінцевому підсумку – прибутковість діяльності організації.

Аналіз досліджень. Теоретичною та методологічною основою написання роботи послужили праці вітчизняних та зарубіжних облікових у галузі управління персоналом, і зокрема проблем адаптації персоналу. Проблема адаптації персоналу на підприємстві та її вплив на ефективність роботи персоналу у різних аспектах розглядалася у наукових публікаціях Назарової Н. С., Нікифоренка В. Г., Весніна В.Р., Кібанова А.Я., Коханова Є. Ф., Маслова Є.В., Мескона М.Х., Плешина І.Ю., Травіна В.В., Хедоурі Ф. та інших авторів.

Предметом дослідження випускний кваліфікаційної роботи є процес управління системою адаптації персоналу з метою підвищення якості праці торгової мережі ТОВ «Сільпо - Фуд».

Об'єкт дослідження дослідження є персонал торгової мережевої організації ТОВ «Сільпо - Фуд».

Метою даної роботи полягає у вивченні процесу управління системою адаптації персоналу та його вдосконалення, у торговельній мережній організації ТОВ «Сільпо - Фуд».

Основні завдання дипломної роботи:

- вивчити сутність адаптації персоналу організації торгівлі та чинники, що її визначають;
- розглянути цілі та завдання адаптації персоналу в організації, виділити принципи та методи управління адаптацією персоналу в торговельній мережі;

- проаналізувати поточний стан організаційно-економічної діяльності ТОВ «Сільпо - Фуд», надати оцінку кадровому потенціалу підприємства та рівню організації відділу персоналу;

- дослідити систему адаптації персоналу ТОВ «Сільпо - Фуд»;

- провести соціологічне дослідження на тему «Формування системи адаптації персоналу магазину торгової мережі «Сільпо» міста Одеса», проаналізувати його результати, навести висновки та рекомендації щодо результатів соціологічного дослідження;

- сформулювати та розробити практичні рекомендації щодо покращення діяльності організації у напрямку вдосконалення системи адаптації персоналу торгової мережі «Сільпо - Фуд».

Методи дослідження. В роботі використані такі методи дослідження: системного та структурного аналізу; економіко-математичні методи для оцінки ефективності програми адаптації персоналу заводу, результативності механізмів відбору та особистісного зростання персоналу; емпіричні прийоми, які дозволятимуть вивчати, порівнювати та узагальнювати управлінський досвід в сфері використання сучасних методів та технологій адаптації персоналу у ТОВ «Сільпо-Фуд».

Інформаційною базою дослідження виступили комплекс навчальних та науково-методичних матеріалів, стандарти ISO серії 9000, статистична та балансова звітність ТОВ «Сільпо - Фуд» за 2019 р.; 2020 р.; 2021 р.; нормативно-правова база України.

Структура та обсяг роботи.

Випускна кваліфікаційна робота складається з вступу, трьох розділів: теоретичного, аналітичного та пропозицій, щодо поліпшення системи адаптації персоналу торгівельної організації; висновків та використаних джерел 28, кількості додатків 4, Загальний обсяг роботи 81 стр., а також кількість таблиць 16, та 24 ілюстрацій

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі *«Теоретичні основи управління адаптацією в організації»* розглядаються сутність та основні засади адаптації. Сучасні дієві методи адаптації нових співробітників, наведено досвід та закономірності адаптаційних програм персоналу на закордонних підприємствах.

У другому розділі *«Аналіз системи адаптації персоналу та її оцінка у ТОВ «Сільпо - Фуд»* наведено економічну характеристику діяльності ТОВ «Сільпо-Фуд», проаналізовано діючу систему адаптації персоналу у Товаристві. Проведено соціологічне дослідження оцінки впливу методів доробки програми адаптації персоналу у ТОВ «Сільпо-Фуд», виявлено недоліки діючої системи адаптації персоналу на торговельному підприємстві.

У третьому розділі *«Пропозиції оптимізації та удосконалення процесу професійної адаптації персоналу ТОВ «Сільпо - Фуд»*. Розроблені пропозиції спрямовані на формування більш дієвих методів формування програми адаптації персоналу на торговельному підприємстві, згідно соціально-політичних обставин ринку праці в Україні. Надана оцінка соціально-економічного ефекту, поліпшення та активізації нової програми адаптації персоналу ТОВ «Сільпо-Фуд».

ВИСНОВКИ

В українській практиці досить рідко в компаніях приділяється увага адаптаційних процесів, «акліматизації» нових співробітників. Як правило, цей процес відбувається у вигляді стихійної адаптації нового співробітника на робочому місці, без адаптаційних програм.

Проведений у роботі аналіз виявив, що ТОВ «Сільпо-Фуд» займається різними видами діяльності, пов'язаними з оптовою торгівлею продовольчими та широкого споживання товарами. Аналіз основних техніко-економічних показників ТОВ «Сільпо-Фуд» показав, що вони змінюються в період під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів нерівномірно. Загалом було відзначено позитивну динаміку за всіма показниками. У 2021 р. спостерігається збільшення виторгу від продажу всіх видів продукції.

Товариство з обмеженою відповідальністю «Сільпо-Фуд» – торгова мережа продовольчо-промислових супермаркетів в Україні. Заснована в березні 1998 року та належить до торговельної корпорації Fozzy Group, що є однією з найбільших торгово-промислових груп України, має більше 600 торговельних точок на всій території країни та понад 35 000 найменувань товарів

За останні три роки економічна діяльність Товариства зазнала великих позитивних змін. Об'єм виробництва продукції у 2021 році склав 63774633 тис.грн., що на 32,39% більше, ніж у 2019 році, збільшився такий показник, як чистий прибуток, який збільшився у 2,5 рази за останні три роки, що пов'язано насамперед із зростанням обсягів реалізації продукції підприємства.

Досліджуване підприємство активно розвивається, а саме тому потребує великої кількості працівників про що свідчить збільшення середньооблікової чисельності персоналу на 5532 осіб, тобто на 17,70% у 2021 році в порівнянні із 2019 роком.

На ТОВ «Сільпо-Фуд» спостерігається збільшення загального фонду оплати праці та середньомісячної заробітної плати одного працівника, що є позитивним явищем, сприяє вмотивованості працівників, підвищенню якості їхньої праці.

Фонд оплати праці працівників за період з 2019 по 2021 роки збільшився на 54,21%. Позитивну динаміку можна пояснити збільшення показника продуктивності праці працівників, а також зростання мінімально встановленого розміру заробітної плати в Україні.

Середня заробітна плата у ТОВ «Сільпо-Фуд» у 2021 році становить 10864,71 грн., що вище, ніж встановлена мінімальна заробітна плата в Україні та вище, ніж середній рівень заробітної плати за усіма видами економічної діяльності та у промисловості.

Можна зазначити, що кадровий потенціал підприємства у період з 2019 року по 2021 рік покращився, адже у 2021 році підвищилась кількість працівників підприємства, що мають повну вищу освіту, на 28,24% у порівнянні з 2019 роком, і тепер їх питома вага у загальній чисельності працівників становить 29,20%. Також у ТОВ «Сільпо-Фуд» відбувається омолодження колективу, адже за досліджуваний період відбулося підвищення кількості працівників у віці від 15 до 35 років на 21,97% за останні три роки.

Процес адаптації має індивідуальний характер. Для персоніфікації процесу необхідно створення Програми адаптації кожного прийнятого працівника. Зміст програми залежить від таких факторів: змісту роботи; статусу та рівня відповідальності прийнятого працівника; робітничого оточення; особисті якості працівника. В даний час у компанії діє Положення про адаптацію. Положення про адаптацію зобов'язує керівників всіх рівнів адаптувати нових співробітників, а також у ньому прописані основні заходи програми. Проте системно та результативно програма адаптації в компанії не працює. Після кількох розмов з менеджерами вдалося сформулювати причини «провалу»: кроки, прописані у програмі, надто загальні: керівникам необхідно

самим їх деталізувати, вигадувати, формулювати, що з дефіциті часу часто виконувалося; немає активного, системного застосування, тобто можна «сачканути»; немає контролю над реалізацією програми.

Перш за все, це відсутність програми навчання працівників на період випробувального терміну, адже саме у цей період працівники засвоюють основну частину своїх обов'язків, стандарти обслуговування та адаптуються на новому робочому місці. Звідси випливає наступний недолік, а саме низький рівень мотивації працівників у процесах наставництва, адже від їх залученості та зацікавленості також залежить чи отримує магазин кваліфікований персонал.

Ефективність системи адаптації персоналу для підприємства оцінювалася з допомогою аналізу руху кадрів, зокрема з вибуття і прибуття, рівню плинності

Кількість прийнятих співробітників на ТОВ «Сільпо-Фуд» має позитивну тенденцію, а саме у 2021 році даний показник збільшився на 1,86% у порівнянні із 2019 роком, це можна пояснити тим, що підприємство активно розширює свої мережі магазинів по Україні.

Кількість вибувших у 2020 році збільшилась в порівнянні із 2019 роком збільшилась на 140 осіб, проте вже у 2021 році їх кількість зменшилась на 3,34% в порівнянні із 2020 роком, пояснення цьому процесу можна шукати у світовій пандемії Covid – 19 працівники не квапились змінювати місце праці, адже саме продовольча сфера мала змогу працювати у період карантину та локдаунів на території країни. Також цей факт можна підтвердити зменшенням кількості осіб, які вибули за власним бажанням у 2021 році в порівнянні із 2020 роком, а саме на 15,04%, свідчить про те, що співробітники тримались за робоче місце.

Коефіцієнт плинності кадрів у ТОВ «Сільпо-Фуд» не має однозначної тенденції. У 2020 році даний показник збільшився на 7,7% у порівнянні з 2019

роком, а вже у 2021 році він знизився на 21,43% у порівнянні з 2020 роком. Дані наводять на те, що підприємства намагається покращити свою систему управління, а також у зв'язку із ситуацією із пандемією у світі.

Коефіцієнт стабільності кадрів має позитивну тенденцію, адже у 2020 році в порівнянні із 2019 роком даний показник збільшився на 0,36%, а у 2021 році на 1,72% в порівнянні із 2020 роком. Чим більше значення цього показника, тим вищим є ступінь лояльності працівників до підприємства, рівень задоволеності працівників оплатою й умовами праці, трудовими і соціальними пільгами, що діють у Товаристві.

Усе це говорить про малоефективну дієвість програми адаптації персоналу у Товаристві. Для підвищення ефективності системи адаптації співробітників ТОВ «Сільпо-Фуд» необхідно розробити та впровадити програму адаптації нових співробітників, призначену для запровадження єдиної форми процедури адаптації у всіх структурних підрозділах компанії.

З цією метою в роботі було розглянуто «Програму адаптації нових співробітників у ТОВ «Сільпо-Фуд». Розроблена програма адаптації нових співробітників може бути реалізована у Товаристві та поступово може стати частиною культури організації.

Річний економічний ефект у перший рік впровадження заходів щодо удосконалення дієвості програми адоптації персоналу ТОВ «Сільпо-Фуд» складає 46629,82 тис. грн..

Про економічну ефективність програми адаптації нових співробітників у ТОВ «Сільпо-Фуд» можна судити з проведених розрахунків ефективності. Таким чином, успішне проведення кадрової політики і, зокрема, програми адаптації персоналу – є запорукою ефективної роботи сучасного підприємства сфери торгівлі ТОВ «Сільпо-Фуд».