

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра управління персоналом і економіки праці

Допущено до захисту
Завідувач кафедри
д.е.н., професор Познанська І.В.

“___” _____ 20__ року

РЕФЕРАТ

кваліфікаційної роботи

на здобуття освітнього ступеня бакалавра

зі спеціальності 051 «Економіка»

за освітньою програмою «Управління персоналом та економіка праці»

на тему: «Управління адаптацією працівників в організації (на прикладі
ТОВ «Джапан Ойл Компані»»)»

Виконавець:

студент 4 курсу 3 групи ФЕУП

Попов Єгор Юрійович

/підпис/

Науковий керівник:

кандидат економічних наук

Новицький Микола Валерійович

/підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Адаптація персоналу – це один із найважливіших елементів системи управління персоналом підприємства. Тим не менш, часто їй приділяється недостатньо уваги, оскільки фінансові та організаційні ресурси інвестуються переважно у розвиток системи оцінки, навчання та мотивації персоналу. Підприємства часто використовують лише окремі елементи адаптації, наприклад, проводять для нових співробітників тренінги, вступні курси або видають усім «пам’ятку працівника». Проте, всі ці заходи здебільшого не мають потрібного результату, якщо не використовується системний підхід до адаптації нових працівників.

Адаптація персоналу на підприємстві – необхідна ланка кадрового менеджменту. Стаючи працівником конкретного підприємства, новачок постає перед необхідністю прийняти організаційні вимоги: режим праці та відпочинку, положення, правила внутрішнього трудового розпорядку, посадові інструкції, накази, розпорядження адміністрації тощо. Він також має прийняти сукупність соціально-економічних умов, наданих йому підприємством. При цьому, він змушений по-новому оцінити свої погляди, звички, співвіднести їх із прийнятими у колективі нормами та правилами поведінки, закріпленими традиціями, виробити відповідну лінію поведінки. При добре налагодженій системі адаптації підвищується ефективність трудової діяльності кожного окремого працівника, а також організації в цілому. Ретельно налаштована система адаптації надає позитивний вплив на збільшення рівня лояльності та задоволеності, стимулювання, а також згуртованості всього колективу

Проблема адаптації персоналу на підприємстві та її вплив на ефективність роботи персоналу в різних аспектах розглядалася в наукових публікаціях багатьох українських вчених. Цьому питанню присвятили свої праці такі науковці, як Н. Г. Беник, А. Л. Бикова, М. І. Блажівський, А. В. Василик, Д. В. Василичев, Н. М. Виднічук, М. Д. Виноградський, О. А. Гарват, О. С. Дашкова, Є. О. Діденко, О. В. Доброскок, В. О. Домусчі, Г. О. Зелінська, К. І. Карабаджак, О. В. Каут, Г. І. Кільова, Ю. В. Конотопцева, Т. А. Коркіна, М. М. Кучер, Ю. П. Литвин, Ю. О. Літвінова, А. В. Лобза, О. М. Логвінова, Т. Ю. Лушнікова, Л. С. Ляхова, Ю. О. Маценко, О. М. Миронова, Ю. В. Мирошниченко, В. О. Москаленко, Є. І. Мустафіна, Н. І. Новальська, В. В. Овсяннікова, Ю. А. Плугіна, В. І. Притула, К. В. Процак, О. В. Стаднік, О. О. Томлін, Ю. С. Тюлькіна, А. А. Хачетлова, О. М. Чугуй та інші.

Метою дослідження є теоретичних та практичних аспектів управління адаптацією працівників в організації на прикладі ТОВ «Джапан ойл Компані».

Завдання дослідження:

- визначити поняття та види адаптації працівників в організації ;
- розглянути методи та показники адаптації в організації;
- з’ясувати особливості управління адаптацією працівників в організації;
- провести загальну характеристику ТОВ «Джапан Ойл Компані» та його персоналу;

- проаналізувати діючу систему адаптації працівників в ТОВ «Джапан Ойл Компані»;
- здійснити оцінку процесу управління адаптацією в ТОВ «Джапан Ойл Компані» працівниками підприємства;
- обґрунтувати можливості імплементації зарубіжного досвіду управління адаптацією працівників в ТОВ «Джапан ойл Компані»;
- розробити рекомендації щодо вдосконалення процесу управління адаптацією персоналу в ТОВ «Джапан ойл Компані»;
- провести оцінку ефективності розроблених заходів .

Об'єктом дослідження в роботі виступає процес управління адаптацією працівників в організації.

Предметом дослідження є сучасний стан та шляхи вдосконалення управління адаптацією працівників в ТОВ «Джапан ойл Компані».

Методи дослідження. Методичну основу роботи становлять загально-наукові та спеціально-наукові методи наукового пізнання. Так, під час вивчення теоретико-методичних аспектів управління адаптацією працівників в організації

були використані такі дослідницькі методи, як індукція та дедукція, метод ключових понять, системний аналіз, групування та класифікація. Для аналізу стану управління адаптацією працівників в ТОВ «Джапан ойл Компані» застосований економіко-статистичний аналіз, методи вертикального та горизонтального аналізу, соціологічне дослідження, графічний та табличний методи. Під час розробки заходів з удосконалення управління адаптацією працівників в ТОВ «Джапан ойл Компані» використано метод порівняння, наукової абстракції, проектного аналізу та узагальнення.

Інформаційною базою дослідження виступають підручники, наукові періодичні публікації, монографічні видання українських учених, матеріали наукових конференцій і досліджень, які присвячені управлінню персоналом та адаптації працівників, фінансова та статистична звітність ТОВ «Джапан ойл Компані».

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота викладена на 83 сторінках комп'ютерного тексту і складається зі вступу, трьох розділів, що включають дев'ять підрозділів, висновків, списку використаних джерел і додатків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі **«Теоретико-методологічні аспекти управління адаптацією працівників в організації»** розглянуті поняття та види адаптації працівників в організації; визначені методи та показники адаптації в організації; розглянуті особливості управління адаптацією працівників в організації.

У другому розділі **«Аналіз стану управління адаптацією працівників в ТОВ «Джапан ойл Компані»** здійснена загальна організаційно-економічна характеристика ТОВ «Джапан ойл Компані»; проведений аналіз діючої системи адаптації працівників в ТОВ «Джапан ойл Компані»; проведена оцінка процесу

управління адаптацією в ТОВ «Джапан ойл Компані» працівниками підприємства.

У третьому розділі «*Удосконалення управління адаптацією працівників в ТОВ «Джапан ойл Компані»*» виявлені можливості імплементації зарубіжного досвіду управління адаптацією працівників в ТОВ «Джапан ойл Компані»; проведені рекомендації щодо вдосконалення процесу управління адаптацією персоналу організації; проведена оцінка ефективності розроблених заходів.

ВИСНОВКИ

Отже, підводячи підсумок, можна зробити наступні висновки.

1. Адаптацію працівників слід розглядати як двосторонній процес пристосування нової людини до організації, змісту та умов праці, колективу та всього соціального середовища організації, засвоєння її норм, вимог, правил, отримання нової соціальної ролі та статусу, а також, пристосування колективу та соціального середовища до нового співробітника. Адаптацію працівників можна класифікувати за різними критеріями: за впливом на працівників (прогресивна та регресивна), за суб'єкт-об'єктними відносинами (активна та пасивна), за рівнями (первинна та вторинна), за напрямками (виробнича та невиробнича).

2. Сьогодні існує багато методів адаптації нових працівників. У вітчизняній практиці роботи з персоналом найбільш поширеними методами адаптації є: наставництво, метод неформалізованого супроводу, інструктаж у підрозділах, інтернет-сайт, тренінг. Серед найбільш популярних зарубіжних методів адаптації працівників можна виділити: Secondment (ротація працівника в іншу організацію або інший підрозділ), Buddying (взаємодопомога між співробітниками), E-learning (дистанційне навчання), Job Shadowing (постійний супровід працівника), Storytelling (розповідання історій). Кожен вид адаптації персоналу в організації характеризується системою об'єктивних та суб'єктивних показників, оцінка яких дозволяє зробити висновок про повноту та ефективність проведеної адаптації працівника.

3. Управління адаптацією працівників в організації – це сукупність процедур прийняття управлінських рішень, засобів впливу та кадрових технологій, що дозволяє регламентувати взаємодія учасників адаптаційного процесу. Система управління адаптацією працівників в організації включає такі елементи, як: цілі та завдання управління адаптацією; принципи та функції управління адаптацією; суб'єкти та об'єкти управління адаптацією; набір управлінського інструментарію; критерії оцінки успішності адаптації.

4. ТОВ «Джапан ойл Компані» - це досить молоде підприємство, яке займається торгівлею твердим, рідким, газоподібним паливом і подібними продуктами, деталями та приладдям для автотранспортних засобів, а також неспеціалізованою оптовою торгівлею. ТОВ «Джапан ойл Компані» застосовує класичну лінійно-функціональну організаційну структуру. За останні три роки господарська діяльність ТОВ «Джапан ойл Компані» є прибутковою. Однак, за

останні три роки динаміка персоналу ТОВ «Джапан ойл Компані» є негативною (відбулося зменшення кількості працівників). При цьому структура персоналу ТОВ «Джапан ойл Компані» за категоріями зайнятих, за статтю, за віком, за освітою та за стажем роботи в 2020-2022 роках в цілому відповідає підприємницькому характеру діяльності підприємства.

5. Адаптація нових співробітників в ТОВ «Джапан Ойл Компані» – це один із елементів системи роботи з персоналом. Основною метою адаптації нових співробітників є ефективно втілення нового члена команди до активних процесів, що відбуваються в ТОВ «Джапан Ойл Компані» та підготовка лояльного працівника з акцентом на необхідні для успішної роботи навичок та знань. Однак цьому важливого процесу приділяється на підприємстві недостатньо уваги. На даний момент часу на підприємстві немає фахівців, які б безпосередньо відповідали за адаптацію випускників та нових співробітників.

6. В роботі розглянуті можливості імплементації зарубіжного досвіду управління адаптацією працівників в ТОВ «Джапан ойл Компані» на прикладі таких країн, як США, Німеччина, Франція та Японія. Так, підприємству рекомендовано зробити акцент на індивідуальному підході до адаптації персоналу. За досвідом США усім новим співробітникам слід встановити ключові цілі на рік та раз на квартал обговорювати хід їх виконання. За прикладом Німеччини необхідно приділяти велику увагу створенню сприятливого мікроклімату в колективі ТОВ «Джапан ойл Компані», організувати кава-брейки та прийоми їжі нового співробітника з керівництвом підприємства. Враховуючи досвід японських підприємств, в ТОВ «Джапан ойл Компані» можна здійснювати найм нових співробітників відразу після закінчення ними навчальних закладів з подальшим розвитком їх професійних навичок всередині компанії. Створення сімейної та домашньої атмосфери в ТОВ «Джапан ойл Компані» також може зіграти позитивну роль у системі адаптації кадрів.

7. З метою вдосконалення процесу управління адаптацією персоналу в ТОВ «Джапан ойл Компані» запропоновані наступні рекомендації: створення в складі відділу кадрово-правової роботи та загальних питань нової посади – спеціаліста з адаптації персоналу в організації, в обов'язок якого буде входити проведення адаптаційної програми для нових працівників; розробка комплексу локальних нормативних актів щодо адаптації персоналу («Положення про адаптацію новоприйнятих працівників», «План роботи новоприйнятого працівника», «Оціночний лист новоприйнятого працівника», «Положення про наставництво»); включення до «Положення про наставництво» спеціального розділу, пов'язаного із заходами стимулювання наставників;) розробка Програми та Плану з адаптації нових співробітників ТОВ «Джапан ойл Компані»; проведення тренінгів для нових співробітників; створення рекламно-інформаційного фільму про підприємство.

8. Обсяг витрат на вдосконалення процесу управління адаптацією персоналу в ТОВ «Джапан ойл Компані» за рік складе 337,9 тис. грн. При цьому, внаслідок реалізації запропонованих заходів щодо вдосконалення процесу управління адаптацією персоналу ТОВ «Джапан ойл Компані» отримає річний

приріст виручки від реалізації продукції в обсязі 910,5 тис. грн. Відповідно економічна ефективність розроблених заходів складе 572,6 тис. грн. Крім того розроблені заходи матимуть й соціальну ефективність: налагодження взаємодії новачків з колегами та керівництвом; покращення соціально-психологічного клімату; зменшення напруги в колективі; підвищення іміджу підприємства; стимулювання працівників до саморозвитку та самоосвіти; підвищення лояльності працівників до підприємства та ін.