

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей дипломной работы - **«ИССЛЕДОВАНИЕ. МЕТОДЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ».**

Актуальность темы обусловлена тем, что адаптация персонала на рабочем месте является необходимым звеном кадрового менеджмента.

Разработка мер, положительно влияющих на адаптацию, является одним из направлений успешного развития предприятия. При оптимизации процесса адаптации следует исходить из имеющихся возможностей предприятия и ограничений в изменении рабочего. Необходимо также учитывать различия на новом и на прежнем месте работы, особенности новой и прежней профессий, ибо они могут быть существенными, что послужит серьезным барьером для профессиональной мобильности и проведения кадровой политики предприятия.

Слайд 2

Целью выпускной квалификационной работы является анализ и пути совершенствования организации работы по адаптации и закреплению работников в ОАО «УЭХК».

Слайд 3

В первой главе работы рассматриваются теоретические основы адаптации персонала. Адаптация — приспособление организма, индивидуума, коллектива к изменяющимся условиям среды или к своим внутренним изменениям, что приводит к повышению эффективности их существования и функционирования.

Классификация адаптации представлена на слайде.

Слайд 4

Открытое акционерное общество «Уральский электрохимический комбинат» - крупнейшее в мире предприятие по обогащению урана, поставляемого для обеспечения потребностей в ядерном топливе атомных электростанций и других ядерных энергетических установок.

Слайд 5

Проведем анализ финансово-экономических показателей деятельности ОАО «УЭХК» в 2012 – 2014 гг. в таблице на слайде. Из анализа таблицы можно сделать вывод, что в 2014 году не удалось предприятию не удалось обеспечить положительную динамику по показателю «чистая прибыль». По отношению к 2013 году снижение чистой прибыли составило 11,6%.

Объем реализации продукции составил 97,8% к 2013 году.

Слайд 6

В таблице 1, представленной на слайде, был проведен анализ численности персонала ОАО «УЭХК» в 2012 – 2014 гг. На его основе сформулированы выводы о том, что в 2011 – 2014 годах количество

сотрудников, покинувших ОАО «УЭХК» составило 9636 чел., при этом в 2013, 2014 годах количество уволенных снижалось ежегодно почти в 2 раза.

Проведя анализ численности персонала ОАО «УЭХК» по гендерному признаку, представленной в таблице 2 на слайде, был сформулирован вывод, что распределение уволенных по гендерному признаку разное по годам.

Также, в анализируемом периоде следует отметить превышение доли мужчин над долей женщин более чем в два раза, что является оптимальным для промышленного предприятия.

Слайд 7

Анализ структуры персонала ОАО «УЭХК» по категориям в 2012 – 2014 гг показал, что при общем снижении численности ОАО «УЭХК» в 2014 году общая структура и соотношение категорий персонала изменилось в сторону увеличения доли специалистов и уменьшения доли рабочих.

Слайд 8

Из представленной структуры персонала по возрасту можно сделать вывод о наличии в Компании группы персонала (28%) с возрастом более 50 лет, как правило, это самые опытные и высококвалифицированные кадры.

Слайд 9

Расходы предприятия на персонал отражены в таблице на слайде. Следует отметить рост расходов ОАО «УЭХК» по программе расчета потребной численности и заработной платы с учетом затрат на перемещение в 2014 г. по сравнению с 2013 г. на 12557 тыс. руб., в т.ч. увеличения базового фонда заработной платы списочного состава на 12411 тыс. руб., снижение затрат на перемещение работников на 65 тыс. руб., роста средней заработной платы работников списочного состава, с учетом премий на 4 тыс. руб.

Слайд 10

Работа по адаптации работников ОАО «УЭХК» проводится специалистами группы подбора персонала и руководителями структурного подразделения. Работа по адаптации и закреплению работников ОАО «УЭХК» организована на предприятии достаточно хорошо и включает следующие этапы: программы первичной и вторичной адаптации. Кроме того, в программу адаптации входит обучение.

Слайд 11

С целью совершенствования организации работы по адаптации работников ОАО «УЭХК» можно предложить систему организации введения в должность нового сотрудника и оценки качества ее проведения. Рассмотрим основные положения:

1) Решение организационных вопросов при приеме нового сотрудника.

На этом этапе адаптации происходит знакомство работника с производственными особенностями организации, с персоналом, с корпоративной культурой, правилами поведения, включение работника в

коммуникативные сети. В таблице 1 раздаточного материала представлена методика решения организационных вопросов при приеме нового сотрудника в ОАО «УЭХК» и его информирование.

Слайд 12

На этапе информирования нового сотрудника происходит практическое знакомство работника со своими обязанностями и требованиями, предъявляемыми к нему со стороны организации.

В таблице 2 представим процесс информирования нового сотрудника ОАО «УЭХК».

Слайд 13

Этап организации введения в должность нового сотрудника включает в себя освоение работником своего нового статуса и начало профессиональных и межличностных отношений в коллективе.

В таблице на слайде представлен процесс организации введения в должность нового работника ОАО «УЭХК».

Слайд 14

Следующим этапом является организация работы нового сотрудника в должности. На этом этапе происходит корректировка планов адаптации и оценка эффективности деятельности работника и его взаимоотношений в коллективе.

Слайд 15

На завершающем этапе аттестации оценки качества проведения введения в должность нового сотрудника происходит преодоление производственных и межличностных проблем работника, осуществляется его переход к стабильной работе. В таблице на слайде представлена методика оценки качества проведения введения в должность нового сотрудника ОАО «УЭХК».

Слайд 16

Процесс адаптации молодого специалиста в организации будет тем успешнее, чем в большей степени нормы и ценности коллектива являются или становятся нормами и ценностями отдельного сотрудника, чем быстрее он усваивает свои социальные роли в коллективе. Программа развития молодого специалиста предназначена для введения единой формы этой процедуры и направлена на обеспечение наиболее быстрого вхождения в должность, уменьшение дискомфорта и количества возможных ошибок, связанных с началом работы в коллективе. Этапы программы представлены на рисунке на слайде.

Слайд 17

По результатам отчета молодого специалиста Кадровая служба принимает решение о прекращении или продлении периода работы под руководством наставника, о включении молодого специалиста в кадровый резерв. Порядок взаимодействия при реализации системы наставничества в ОАО «УЭХК» представлен в таблице 3 раздаточного материала.

Слайд 18

Определим экономический эффект от мероприятий по адаптации. Предположим, что на двухнедельное обучение на одного нового работника необходимо 7000 рублей, на доплату наставнику 1000 рублей за одного нового работника, на сувенирную продукцию и информационные материалы о Компании – 200 рублей за один комплект. После проведенных расчетов сравним затраты : - до предлагаемых мероприятий: минимум 62400 руб.;
- после предлагаемых мероприятий: максимум 52470руб.

Исходя из анализа экономических показателей, можно сделать вывод, что предлагаемый проект экономически привлекателен и выгоден. Его необходимо внедрять.

Ускорение процесса адаптации в ОАО «УЭХК» новых сотрудников произойдет посредством достижения следующих целей:

- знакомство работника с производственными особенностями организации, с персоналом, с корпоративной культурой, правилами поведения, включение работника в коммуникативные сети;
- практическое знакомство работника со своими обязанностями и требованиями, предъявляемыми к нему со стороны ОАО «УЭХК»;
- освоение работника со своим новым статусом и включение его в профессиональные и межличностные отношения в коллективе;
- корректировка планов адаптации и оценка эффективности деятельности работника и его взаимоотношений в коллективе;
- преодоление производственных и межличностных проблем работника, осуществление его перехода к стабильной работе.

Таким образом, благодаря предлагаемым мероприятиям по адаптации новых работников в ОАО «УЭХК» работники быстрее ознакомятся с миссией, целями, задачами предприятия, изучат свои функциональные обязанности и, как следствие, будут работать более эффективно, чем работники, которые не участвовали в данной программе адаптации.

Слайд 19

Таким образом, можно сделать вывод, что цель работы – «ИССЛЕДОВАНИЕ. МЕТОДЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ» – достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.