

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ КАЛУЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. К. Э. ЦИОЛКОВСКОГО
Институт развития профессиональных компетенций

ВЫПУСКНАЯ АТТЕСТАЦИОННАЯ РАБОТ

**Создание системы адаптации персонала
на предприятии легкой промышленности
(на примере ООО «Обувная фабрика Ромер»)**

Дополнительная образовательная программа:
Управление персоналом

Научный руководитель: Власова Елена Альбертовна

Выполнила: Кривошеева Галина Юрьевна



Цель работы – создание системы адаптации персонала в ООО «Обувная фабрика Ромер»

Задачи

- изучить теоретические основы адаптации персонала в компании;
- проанализировать существующую систему адаптации персонала в ООО «Обувная фабрика Ромер»;
- разработать систему адаптации персонала в ООО «Обувная фабрика Ромер» и оценить эффективность ее внедрения.

Предмет – создание системы адаптации персонала на примере организации ООО «Обувная фабрика Ромер»

Объект - система управлением персоналом в ООО «Обувная фабрика Ромер»



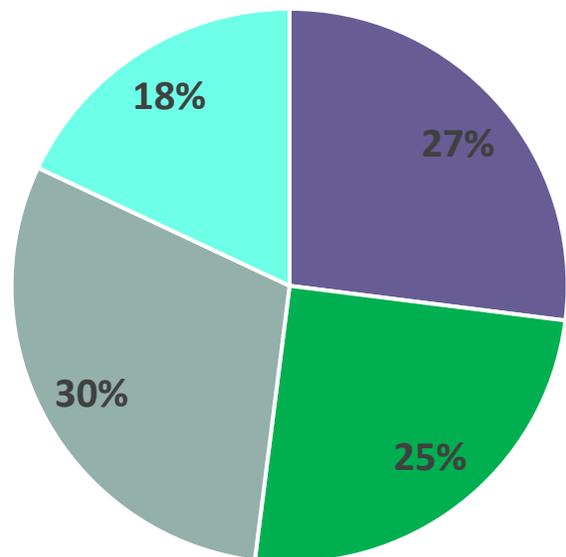
Обувная фабрика Ромер





**Коэффициент текучести
кадров на предприятия за
2023 год составляет 51%**

Анализ численности сотрудников в разрезе стажа работы на предприятии



■ 69 чел. - 6 лет ■ 65 чел. - 3-5 лет
■ 90 чел. - 1-2 года ■ 30 чел. - 0,5 года

**48 % работников со стажем
менее 2 лет**



за первые два месяца 2024 года разместили **136,7 тыс. вакансий** в сфере легкой промышленности (почти в два раза превышает показатель аналогичного периода 2023 года 70 тыс.)



число вакансий в этой сфере **выросло на 122%** по сравнению с прошлым годом

ЧТО должна предусматривать система адаптации?

- **36 % - планирование целей и задач новому сотруднику**
- **32% - определение наставника**

КТО занимается вопросами адаптации?

- **57 % - руководители структурного подразделения**



ЧЕГО не хватало в период адаптации?

- **50 % - человека, который бы вводил в курс работы**
- **36% - профессиональных знаний и навыков**

Существующие проблемы



Высокий уровень текучести
среди персонала, отработавшего
менее 2 лет



Большая нагрузка на
руководителей подразделений при
трудоустройстве нового работника



Адаптация персонала происходит
«стихийно» – нет разработанной
системы

Адаптация – это процесс ознакомления работника с новой организацией



Этапы адаптации

Этап	Содержание этапа	Существует	Требует внедрения
Подготовительный этап	Оформление необходимых документов приема на работу	+	-
Начальный этап	Знакомство нового работника с предприятием, закрепление наставника	-	+
Этап приспособления	Введение нового сотрудника в подразделение. Наставник, ориентируясь на индивидуальность сотрудника, должен создать благоприятную среду для адаптации и обучения новичка	-	+
Завершающий этап	Получение инструментов для подведения итогов и принятия решения по результатам прохождения испытательного срока	-	+
Подведение итогов испытательного срока	Оценка степени соответствия работника занимаемой должности, уровня исполнительской дисциплины, потенциала, и выработка рекомендаций по дальнейшему вхождению в должность	-	+

Работа с наставниками

Внутренние PR-
мероприятия

Проведение рабочих
групп



Инструктаж
линейных
руководителей

Отбор и обучение
наставников

Экономическая эффективность от внедрения системы адаптации

Статья расходов	Сумма расходов, тыс. руб.
Разработка программы и сопутствующие процедуры	$20 * 12 = 240$
Руководство реализацией программы адаптации	$(40 * 0,15) * 12 = 72$
Доплаты за наставничество	$(40 * 0,2) * 4 * 10 = 320$
Канцелярские расходы	5
Итого	637

Экономический эффект от предлагаемых мероприятий положительный

затраты на мероприятия в 637 тыс. рублей помогут вернуть упущенную прибыль в размере **12 000 тыс. рублей**



В результате внедрения предложенных мероприятий по совершенствованию процесса адаптации персонала предприятие рассчитывает



снизить уровень текучести кадров



улучшить социально- психологического климата в коллективе



повысить экономические показатели предприятия

Спасибо за внимание!