

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО (СГУ)**

Кафедра менеджмента и маркетинга

АВТОРЕФЕРАТ

**НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ БАКАЛАВРСКУЮ
РАБОТУ**

**СОЦИАЛИЗАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ
(НА ПРИМЕРЕ ООО "МОНТАЖПРОМСТРОЙ")**

студентки 5 курса
направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
профиль подготовки «Менеджмент организации»
экономического факультета

Кишаевой Юлии Владимировны

Научный руководитель

к.э.н., доцент

Леванова Л.Н.

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

Дорофеева Л.И.

Саратов 2017

Введение. Говоря о развитии предприятия, как правило, имеют в виду завоевание большей доли рынка, оптимизацию кадрового состава, рост прибыли и размера продаж, модернизацию, укрупнение. Все это, конечно же, верно, но организация - это, прежде всего люди. От того, как формируются взаимоотношения в рабочем коллективе, в какой степени рациональны разделение функций и обязанностей, взаимодействия участников трудового процесса, каков уровень применения человеческого потенциала, зависят результативность хозяйственной деятельности и индивидуальные трудовые результаты работников в целом. Сбалансированные, гармоничные социально-трудовые взаимоотношения в компании - это основное требование ее процветания.

Как бы результативно ни были организованы процессы отбора и подбора персонала, новые сотрудники могут быть не знакомы с организационной культурой и вряд ли станут мгновенно ей соответствовать. Именно по этой причине предпринимаются усилия помочь новым сотрудникам приспособиться к организационной культуре предприятия. Данный адаптационный процесс называется социализацией. Так, к примеру, процедура особого обучения новых сотрудников в отдельных компаниях продолжается до года - тестируются способность работать в команде, умственные способности. Делается это для того, чтобы поспособствовать новым сотрудникам вписаться в коллегиальный стиль управления компанией.

Процесс вхождения новых сотрудников в компанию считается критической стадией социализации. От нее находится в зависимости успех компании и последующее продвижение по службе сотрудника, так как социализации напрямую воздействует на его производительность, вовлеченность в компанию и стремление работать в ней.

Все вышесказанное подчеркивает высокую степень актуальности проблематики темы данной дипломной работы.

Практическая значимость темы данной дипломной работы, на мой взгляд, обуславливается тем, что на основе теоретических знаний и проблем в развитии социализации персонала в компании возможно построить практические рекомендации в данной области для руководителей многих компаний, а применительно к данной работе - для руководителей ООО «Монтажпромстрой».

Теоретической основой исследования послужили труды зарубежных и отечественных ученых, которые специализируются в области управления персоналом: С.В. Ивановой, С.К. Мордовина, М. Армстронга, В.Р. Веснина, Д. Купера, М.И. Магуры, А.Я. Кибанова, В.А. Спивака, А. Робертсона. Впервые серьезно вопросы теории управления персоналом были изучены в 40-х годах в работах Драккера, Мэйо, Макгрегора.

При написании работы были применены методы синтеза и анализа, сравнения и прогнозирования.

Основное содержание работы. Понятие «социализация» характеризует в обобщенном виде процесс освоения индивидом определенной системы стандартов поведения, норм, знаний, установок, ценностей, которые входят в понятие культуры, присущей организации либо обществу в целом, и дают возможность индивиду функционировать в качестве активного субъекта общественных взаимоотношений. Данная процедура нацелена на то, чтобы эффективно адаптировать новых служащих в рабочие группы и применять их потенциал полностью до того, как они переведутся на новую работу внутри либо за пределами компании.

Организационная социализация - это процедура, в рамках которого человек раскрывает возможности, познает ценности, создает общекультурный круг интересов и требуемое поведение, значимые с целью получения веса в компании и участия в ней в качестве полноправного члена.¹ В целом процессы социализации ориентированы на комбинацию интересов компании и индивида.²

Социализация протекает в несколько ступеней.³

Подготовительный этап - работник узнает о самой работе и компании до поступления на работу.

Стадия «столкновения» - новый сотрудник уже напрямую встречается с реальностью в ходе деятельности в компании и сопоставляет ее с собственными ожиданиями.

Стадия «метаморфозы» - на данной стадии происходит адаптация к отклонениям, согласование ожиданий с реальностью.

Важным обстоятельством эффективного вхождения в компанию считается изучение системы правил, ценностей, поведенческих стандартов и норм, которые свойственны данной компании. Нет необходимости изучать целый комплекс общепризнанных норм и ценностей, которые существуют в компании. Но следует знать те из них, которые считаются основными для первого этапа взаимодействия человека с организационной средой.

Вхождение человека в компанию - это значительная и непростая процедура социализации, от успешности которой находится в зависимости последующее развитие, как члена компании, так и самой компании. Являться членом компании вовсе не одно и то же, что входить в компанию, становиться ее членом. ¹

1. Организационное поведение / Под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. С. 336
2. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер, 2008. – С. 116.
3. Горелов О.И. Организационное поведение (Электронный ресурс): учеб.курс // <http://e-college.ru>. – М: МИЭМП, 2009. – 64 с.

Принципиальными целями социализации персонала являются: ²

- снижение текучести рабочей силы, так как если новички ощущают себя дискомфортно на новой работе и бесполезными, то они могут среагировать на это увольнением;

- снижение стартовых издержек, так как пока новый сотрудник недостаточно знает свое рабочее место, он работает менее продуктивно и требует дополнительных расходов;

- формирование удовлетворенности работой и положительного отношения к работе;

- экономия времени работников и управляющего, так как проводимая согласно программе деятельность помогает сберечь время каждого из них;

- сокращение неопределенности и озабоченности у новых сотрудников.

Кроме того, методы введения новых сотрудников в жизнедеятельность компании могут значительно стимулировать творческие возможности уже

1. Горелов О.И. Организационное поведение (Электронный ресурс): учеб.курс // <http://e-college.ru>. – М: МИЭМП, 2009. С. 331

2. Управление персоналом организации/Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА, 2015. С. 215

работающих служащих и повысить их включенность в коллективную культуру компании.

Для управляющего же сведения о том, как организована в его подразделении процедура социализации новых сотрудников, может многое сказать об уровне развития коллектива, степени ее внутренней интеграции и сплоченности.

Процессу вхождения человека в компанию всегда сопутствует разрешение некоторых проблем: ¹

- проблема перемены поведения человека, без которого во многих случаях нельзя войти в компанию;

- проблема приспособления лица к новому окружению, которая решается взаимодействием обеих сторон: организационного окружения и человека;

- проблема перемен в компании, которые происходят даже тогда, когда компания уже имеет вакансию, и самостоятельно берет человека на это место в соответствии с её аспектами отбора и нуждами.

От решения данных трудностей находится в зависимости не только то, сможет ли индивид войти в компанию, но и то, как будет строиться его взаимодействие с организационной средой, как человек будет работать, а, следовательно, то, насколько благополучно станет развиваться компания.

Рассмотрим ряд классификаций социализации..

По уровню:

Вторичная - при последующей смене деятельности внутри организации, при этом она разделяется на социализацию сотрудника в новой должности и социализацию сотрудника к понижению в должности.

Первичная - когда кандидат первый раз поступает на работу в конкретную организацию.

—

1. Потемкин В.К. Управление персоналом: Учебник для вузов / В.К. Потемкин. - СПб.: Питер, Лидер, 2010. С.

По отношениям «субъект-объект»:

Активная - когда соискатель старается влиять на среду с тем, для того чтобы изменить ее.

Пассивная - когда он стремится к такому изменению и воздействию.

По направлениям:

- непроизводственная;
- производственная.

По влиянию на работника:

Регрессивная, которая негативно влияет на сотрудника.

Прогрессивная, которая положительно влияет на сотрудника.

Наиболее ясно её возможно показать в виде схемы, которая приведена у А.Я. Кибанова (рис. 1.1).¹



Рисунок 1.1 Виды адаптации и факторы, которые влияют на нее

1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник. – М.: 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2012

стремительного успеха, обусловленные недооценкой важности живого человеческого общения, трудностей, практического опыта и переоценкой значимости теоретических руководств и знаний.

Экономическая социализация - это приспособление к методам и уровню извлечения прибыли.

Организационно-административная социализация базируется на принятии и представлении новым работником собственного организационного статуса, имеющихся элементов управления и структуры компании. На наш взгляд, следует сделать новому работнику небольшой экскурс в историю формирования компании, познакомить его с непосредственным руководителем и ознакомить его с процедурой эскалации проблем, дать ознакомиться с положением об организационной структуре компании и положением об отделе, рассказать о партнерах и клиентах.

Так как данная классификация касается разнообразной стороны процесса социализации и считается более распространенной мы будем пользоваться непосредственно ей.

Условно процедура социализации работника в компании возможно разбить на 4-е этапа: (рис. 1.2)

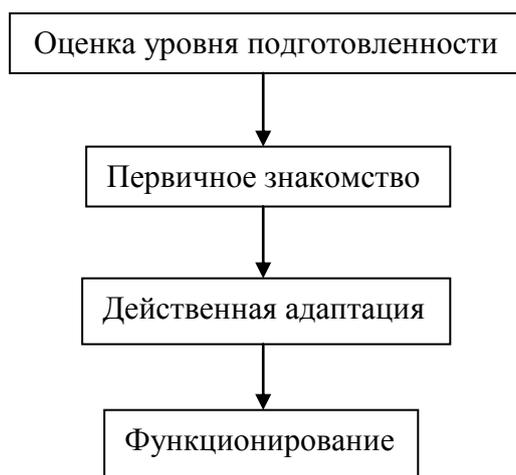


Рисунок 1.2 Процесс социализации работника

1. Оценка уровня подготовленности нового работника. Она нужна с целью разработки более успешной программы адаптации. В случае если

работник имеет не только специальную подготовку, но и практику работы в подобных подразделениях других организаций, промежуток его адаптации будет минимальным. Но необходимо иметь в виду, что даже в данных случаях в компании возможны непривычные для него ситуации, так как организационные культуры, структуры, стили управления в различных компаниях - неповторимы.

2. Первичное знакомство - фактическое ознакомление нового сотрудника со своими обязанностями и требованиями, которые предъявляются к нему со стороны компании.

3. Действенная адаптация, которая заключается непосредственно в адаптации начинающего к своему статусу и в существенной степени обуславливается его включением в межличностные взаимоотношения с коллегами. В рамках данного этапа следует предоставить новичку возможность активно функционировать в разных областях, апробируя приобретенные знания о компании. Немаловажно оказывать работнику поддержку, постоянно совместно с ним осуществлять оценку эффективности особенностей взаимодействия с коллегами его деятельности.

4. Функционирование характеризуется постепенным преодолением межличностных и производственных трудностей и переходом к стабильной работе. Как правило, при спонтанном развитии процесса адаптации, данный период начинается после полутора лет работы. Если же адаптацию регулировать, то этап эффективного функционирования может наступить уже через несколько месяцев. ¹

1. Дизель П., МакКинси У., Ренан Д. Поведение человека в организации. М.: Экономика, 1993. С.160.

Заключение. Социализация персонала в компании считается важным звеном кадрового менеджмента. На самом деле, становясь сотрудником определенной фирмы, новичок оказывается перед необходимостью принять организационные требования: должностные инструкции, режим труда и отдыха, положения, постановления администрации, приказы. Он принимает также комплекс социально-экономических условий, которые предоставляются ему компанией. Он вынужден по-новому оценить свои убеждения, привычки, взгляды, соотнести их с закреплёнными традициями, принятыми в коллективе правилами и нормами поведения, сформировать надлежащую черту поведения.

Внедрение системы управления социализации в компании представляет собой достаточно непростую задачу, но от ее решения находится в зависимости разрешение задач для компании, как:

- снижение текучести сотрудников;
- снижение нерешительности и тревожности, переживаемых новым сотрудниками;
- снижение стартовых издержек;
- вхождение сотрудника в действующий коллектив, в его неформальную структуру и ощущение себя членом команды;
- возможно более быстрое достижение рабочих показателей, которые приемлемы для работодателя.

По итогам дипломного проекта можно сделать следующие выводы: темп роста выручки от продаж в 2016 году по отношению к 2015 году и к 2014 году резко уменьшился. Это связано с увеличением числа конкурентов на рынке строительных услуг, а также общим экономическим кризисом, который охватил весь мир и строительный бизнес в частности.

В 3-ей главе диплома разработана усовершенствованная система социализации с расчетом эффективности после внедрения в своей компании. В результате выполнения дипломной работы разработан проект построения системы социализации персонала в ООО «Монтажпромстрой». Цель проекта

- формирование результативной системы социализации сотрудников в компании. Приоритетными факторами при разработке проекта были: невысокая затратность проекта и возможность обойтись собственными ресурсами. Это делает его внедрение вполне приемлемым для компании.

Для практического использования в организации разработана Программа адаптации, бланки тестов:

- план вводного адаптационного курса;
- оценочный лист;
- лист оценки деятельности работника после прохождения практики
- оценка деятельности работника в период адаптации.

В результате выполнения дипломной работы разработан проект построения системы социализации персонала в ООО «Монтажпромстрой».

Оценив экономическую эффективность проекта можно сделать заключение, что внедрение системы социализации в компании даст возможность повысить прибыль, а так же сократить риск недоверия клиентов из-за уменьшения количества неквалифицированных сотрудников и как следствие снижения количества ошибок. Таким образом, цель работы через реализацию поставленных задач выполнена.