

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

**СОЦИОЛИЗАЦИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ
ГАУ СО ЦСЗН САМОЙЛОВСКОГО РАЙОНА).**

студентки 4 курса
направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
профиль подготовки «Управление персоналом организации»
экономического факультета

Беляевой Надежды Сергеевны

Научный руководитель

к.э.н., доцент

кафедры менеджмента и маркетинга _____

Дорофеева Л.И.

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент _____

Дорофеева Л.И.

Саратов 2017

ВВЕДЕНИЕ. По причине глубоких перемен, произошедших в российском обществе, в частности, в связи с обострившимися проблемами в экономике страны социализация персонала в период трансформации, требует пристального внимания исследователей.

Организации существуют для достижения стоящих перед ними целей. Эффективность деятельности компании зависит от степени реализации этих целей, т.е. от эффективности использования ресурсов. Для того чтобы компания успешно справлялась с теми задачами, которые необходимо выполнить для достижения поставленной ею цели, ей нужна профессионально компетентная личность, способная решать профессиональные задачи творчески и самостоятельно, нести ответственность за результаты педагогической деятельности, осознавая ее личностную и общественную значимость, а также способствовать социальной стабильности и развитию компании.

Обеспечить соответствие сотрудника таким высоким требованиям должна успешная профессиональная социализация, которая представляет собой процесс целенаправленного обогащения их профессионального опыта, усвоения норм и ценностей компании.

Главная задача, которую многие компании ставят перед собой, вводя нового сотрудника в должность, – приобщить его к корпоративной культуре. Неудивительно, что специалисты по управлению персоналом считают крайне важным, чтобы сотрудники понимали и принимали ценности компании с первого же рабочего дня. Чтобы успешно растить и удерживать таланты, следует серьезно отнестись именно к процедуре социализации. Она считается полезной, так как позволяет новичкам быстрее адаптироваться к принятым в организации нормам, а руководителям – получить представление о том, чего можно ожидать от «новобранцев».

Очевидно, что процессы социализации существуют внутри любой компании принимающих новых сотрудников в свои ряды, но без формализованного описания системы социализации эти процессы носят хаотичный и не управляемый характер.

Цель исследования – анализ процессов социализации персонала в ГАУ СО ЦСЗН Самойловского района.

Объектом исследования выступает система социализации персонала в организации, в том числе в ГАУ СО ЦСЗН Самойловского района.

Предмет исследования – отношения, возникающие по поводу социализации персонала в организации.

В соответствии с целью исследования решаются следующие **задачи**:

1. дать понятие социализации персонала в организации. Ее место, цели и функции;
2. выявить этапы и формы социализации;
3. представить механизмы социализации;
4. охарактеризовать проблемы девиантного поведения персонала в организации;
5. представить общую характеристику деятельности организации;
6. выявить особенности социализации персонала;
7. определить виды и причины отклоняющегося поведения;
8. представить систему социализации персонала;
9. определить методы сокращения девиантного поведения персонала в организации;
10. рассчитать эффективность предложенных мероприятий.

Теоретико-методологическая основа.

Для решения поставленных задач использовался комплекс научных методов: теоретико-методологический анализ литературы по проблеме исследования, анализ документов, изучение методик оценки управления персоналом, разработанные отечественными и зарубежными учеными.

Научная новизна исследования заключается в том, что в данной работе осуществлен комплексный анализ процесса социализации в ГАУ СО ЦСЗН Самойловского района, предложены мероприятия по совершенствованию социализации.

Практическая значимость исследования состоит в том, что предложенные направления совершенствования социализации персонала в организации могут быть практически использованы для разработки эффективной системы социализации нового сотрудника.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ. В главе 1 «Теоретические основы исследования социализации персонала в организации» раскрываются содержание, функции, этапы процесса социализации работников организации, его формы, механизмы и проблемы, основной из которых является девиантное поведение.

Организационная социализация – это процесс, в рамках которого индивид постигает ценности, раскрывает способности, формирует требуемое поведение и социально-культурный кругозор, важные для приобретения веса в организации и участия в ней в качестве полноправного члена¹.

Сущность социализации состоит в том, что данный процесс формирует члена организации для долгосрочного сотрудничества с ней.

В управлении персоналом выделяют следующие формы социализации² :

– производственная социализация – это трудовой процесс внедрения сотрудника в новую для него профессиональную деятельность, ускоренный курс понимания задач и специфики деятельности;

– психофизиологическая социализация заключается в том, чтобы новый работник смог справиться как с физическими, так и с психологическими нагрузками, которые неизбежны в начале работы на новом месте;

– социально-психологическая социализация практически равна условиям труда, когда работник вступает в процесс профессиональной коммуникации с коллективом и ему важна и интересна его профессиональная деятельность;

¹ Организационное поведение / Под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. СПб.: 2013. 432 с.

² Хомов, А.В. Особенности процесса социализации персонала в современных организациях с учетом зарубежного опыта / Хомов А.В. Хомова Н.А.// Экономические науки. 2016. №55. С. 17-21.

– организационная социализация состоит в том, что новичок знакомится с нюансами организационных моментов компании: местом работы, особенностями бизнес-процесса, взаимодействия с другими сотрудниками и подразделениями, своей ролью в организации;

– организационная социализация состоит в том, что новичок знакомится с нюансами организационных моментов компании;

– экономическая социализация подразумевает выявление перспектив роста оклада.

Исходя из определения содержания организационной социализации можно выделить следующие функции:

- сохранение и поддержание организационной культуры путем передачи новичкам ее ценностей, традиций, правил адаптации организации к внешней среде и формирование ее внутренних отношений;

- формирование организационной культуры, которое возможно, если организация не имеет четко установленных представлений относительно требуемого поведения, в этом случае «взаимодействие новых членов организации со старыми представляет собой более творческий процесс создания культуры»;

- сочетание целей личности и организации на основе коррекции, отказ от изначальных целей личности и постановка новых, которые ближе к целям организации;

- снижение неуверенности, озабоченности, неопределенности у новых работников;

- интеграция интересов личности и организации;

- формирование важнейших установок на работу в организации: удовлетворение трудом, лояльности в организации, вовлечение в работу, сотрудничества;

- уменьшение стартовых издержек, которые требуются из-за нового работника, так как он плохо знает правила требуемого поведения и работает менее результативно и с большими затратами;

- сокращение текучести рабочей силы, если работник не встраивается в новую систему ценностей и чувствует себя неуютно, то он может уволиться из организации.³

Стоит отметить, социализация – это обоюдный процесс восприятия, оценки и приспособления как нового сотрудника к предприятию-работодателю, так и предприятия к работнику. В целом процессы социализации направлены на сочетание интересов индивида и организации. «Скорость и эффективность социализации определяет лояльность, приверженность, производительность и текучесть кадров. Таким образом, стабильность и эффективность организаций зависит от их способности социализировать новых членов»⁴.

Процесс социализации персонала состоит из нескольких этапов:

Информационного этапа, в ходе которого, сотрудники службы персонала организации информируют о коллективе, будущей работе. Подробные сведения новый специалист получает от руководителя подразделения при ознакомлении с местом работы, с членами коллектива.

Коммуникационного этапа, на котором устанавливаются круг общения новичка в коллективе, его взаимоотношения – как делового характера, так и дружеские.

Социально-интеграционного этапа, при прохождении которого новый специалист, включается в неформальные отношения организации. Он приобретает первичные «социальный вес» и роль в социальной структуре, общественной жизни организации.

Профессиональный этап адаптации состоит в достижении новым специалистом качественных неизменных показателей трудовой деятельности, его непосредственном включении в командное решение производственных

³ Дорощева Л.И. Проблемы социализации личности в новой модели организационного поведения /Известия Саратовского университета/Серия экономика. Управление. Право. Том 16. Выпуск 4. 2016. С. 413-419.

⁴ Шейн, Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. СПб.: Издательский дом «Питер», 2013. 352 с.

задач, в проявлении ответственности с ее последующим признанием в лице руководства и коллектива организации.

Механизм социализации на предприятии рассматривается как процесс приспособления сотрудника:

- к условиям работы и особенностям данной должности (профессиональная адаптация);
- условиям труда, режиму работы и отдыха с учетом состояния здоровья сотрудника и характеристик условий труда (психофизиологическая адаптация);
- социальной среде с включением сотрудника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями (социально-психологическая адаптация);
- пониманию собственной роли сотрудника в общем процессе и необходимости его личностного развития в рамках учреждения (организационная адаптация).

В главе 2 «Анализ социализации персонала ГАУ СО ЦСЗН Самойловского района» проанализирован процесс социализации персонала в организации, этапы, общая характеристика деятельности, виды и причины отклоняющегося поведения.

Полное наименование учреждения: государственное автономное учреждение Саратовской области «Центр социальной защиты населения Самойловского района».

Основной целью деятельности ГАУ СО ЦСЗН Самойловского района является формирование системы мер социальной защиты интересов льготных и малообеспеченных категорий населения, содействие повышению уровня жизни и снижению социальной напряженности на территории района.

Целью создания ЦСЗН является реализация функций в сфере социальной защиты населения, обеспечение исполнения законодательства в сфере социальной политики.

Социальная защита населения – это система законодательных, экономических, социальных и иных гарантий и льгот для обеспечения всем трудоспособным гражданам равных прав и возможностей труда, лечения, отдыха, а нетрудоспособным (социально уязвимым) слоям – преимуществ в пользовании для этих целей общественными фондами потребления⁵.

В настоящее время в Российской Федерации установилась основная тенденция развития системы социальной защиты населения, направленная на смягчение отрицательных последствий резкого падения уровня жизни и частичную компенсацию потерь наиболее нуждающимся группам населения.

Функциями ЦСЗН являются:

- осуществление мер социальной защиты и защиты отдельным категориям граждан;
- осуществление мер по социальной поддержке семьи, женщин и детей;
- оказание информационно-консультативных услуг населению, осуществление работы с обращениями граждан и приема населения по вопросам, входящим в компетенцию Центра.
- проведение мониторинга в сфере социальной защиты населения и подготовка на его основе информации для Министерства и территориальных органов Министерства;
- оказание консультаций по правовым вопросам, относящихся к компетенции Центра.

Процесс введения в должность в ГАУ СО ЦСЗН Самойловского района, как и во многих организациях, основан на приобщении новых сотрудников к корпоративной культуре.

Рассмотрим процесс социализации нового сотрудника в ГАУ СО ЦСЗН Самойловского района. Процесс социализации нового сотрудника состоит из двух основных частей: общей и индивидуальной.

⁵ Гончаров, А.Н. Социальная политика государства / А.Н. Гончаров. М.:РАГС, 2013. 117 с.

Общая часть. Включает знакомство с функционированием Учреждения, персональными деталями и характером отношений среди коллег. В том числе новым сотрудникам предлагают изучить порядок найма и расторжения трудового контракта, выплаты заработной платы и условия деятельности. Все вместе это позволяет сотруднику собрать начальное мнение о Учреждении. В зависимости от категории вакансии, на которую приходит новичок, структура общей части отличается.

Индивидуальная часть. Персональная система социализации курируется непосредственным руководством под контролем опытного сотрудника (наставника). Внедрение в коллектив состоит из детального изучения деятельности компании; новому сотруднику объясняют служебные полномочия и специфику работы. Персональная система адаптации воплощается в жизнь в течение всего срока испытания и делится на две части:

- введение в должностные обязанности;
- исполнение служебных обязанностей.

Несмотря на то, что руководство организаций уделяет большое внимание культивированию конструктивного трудового поведения, в организациях наряду с ним существуют и активно распространяются различные формы отклоняющегося поведения.

Так, руководство ЦСЗН выделяет такие наиболее распространенные виды деструктивного трудового поведения: абсентеизм, саботаж, прогулы, сниженная трудовая активность. Так, например, особо выделяется, что сотрудники довольно часто тратят от 30% до 40% рабочего времени на использование Интернета в нерабочих целях. Негативные последствия данного организационного явления, выражаются в снижении качества услуг, конфликтах в коллективе, напряженных отношениях между работниками и работодателями. Все это в конечном счете может поставить под угрозу стабильность всей организации.

Рассмотрим наиболее распространенные и опасные для организации ГАУ СО ЦСЗН Самойловского района виды отклоняющегося поведения:

— абсентеизм – отсутствие сотрудника на рабочем месте без уважительных причин, преднамеренное увеличение обеденных и других перерывов в работе;

— саботаж, прогулы – умышленное неисполнение или небрежное исполнение трудовых обязанностей;

— сниженная трудовая активность – выражается в уклонении от работы, ориентации на занятие собственными делами.

В главе 3 «Направления совершенствования социализации персонала в ГАУ СО ЦСЗН Самойловского района». Процесс введения в должность, основанный на индивидуальной идентичности, оказал позитивное влияние на отношение сотрудников к работе и на их поведение. Социализация, сфокусированная на личной идентичности, повышала вовлеченность новых сотрудников в работу и удовлетворенность от нее, снижала текучесть кадров и улучшала результаты работы.

Выстраивание оптимального процесса введения в должность: четыре принципа. Следование этим принципам предполагает, что руководство изменит свой подход к социализации сотрудников, а те, в свою очередь, увидят в новом свете свою роль в компании и отношения с коллегами.

1. Уход от подхода традиционного найма. Руководители должны помнить, что организация состоит из людей, а люди стремятся использовать свои личные сильные черты – будь то коммуникабельность, организованность, компетентность или готовность помочь коллегам в освоении новых технологий. Организация должна помогать своим сотрудникам в реализации их базовых желаний, а не просто обеспечивать их оплачиваемой работой, которая позволит им вести «настоящую жизнь».

2. Помощь новичкам в определении их уникальных сильных сторон. Прежде чем представлять новых сотрудников другим членам команды или даже зачитывать им должностные обязанности, полезно выделить время на то, чтобы обозначить и описать их уникальные сильные стороны. Один из способов сделать это – поощрять сотрудников отвечать на вопросы,

касающиеся их личности. Опытные сотрудники могут помочь новичкам создать «личный список особых моментов» из двух-трех конкретных ситуаций, в которых они проявляли себя наилучшим образом.

3. Организация представления новичков другим сотрудникам. Представляя новичков друг другу и коллегам, важно структурировать презентацию так, чтобы у человека была возможность продемонстрировать свои аутентичные сильные стороны.

4. Попросите новичков обдумать, каким образом их сильные стороны можно использовать в работе. Руководство, используя процесс социализации, рассказывают новичкам о потребностях компании, конкретных задачах и должностных обязанностях, а затем предлагают подумать о том, как новички могут использовать свои сильные стороны на новом месте работы. Это позволяет новичкам воспринимать новую работу как платформу для реализации своих самых сильных качеств, интегрировать свои собственные мотивацию и цели в деятельность компании.

Для того чтоб в ГАУ СО ЦСЗН Самойловского района уменьшить причины воспроизводства и распространения отклоняющегося поведения персонала, появляющиеся из-за ошибок на начальной стадии социализации нового сотрудника, необходимо внедрение «Welcome! Тренинг».

Welcome! Тренинг – это первоначальное ознакомление сотрудника с общими сведениями о компании, с ее историей, продуктами, услугами, структурой и культурой⁶. Целью такого режима является формирование и повышение лояльности новых сотрудников к компании.

Следует отметить, что не стоит в период социализации персонала в ГАУ СО ЦСЗН Самойловского района ограничиваться наставничеством, необходимо параллельно новичку организовать участие в программах подготовки, призванных развить мощный корпоративный дух, и научить с первых дней на

⁶ Базаров, Т. Ю. Управление персоналом : учебное пособие / Т. Ю. Базаров. 6-е изд., стер. М.:Академия, 2010. 560 с.

работе обсуждать проблемы и задачи своего отдела. Необходимо предоставить молодым специалистам максимум полезной информации о структуре производства и направлениях деятельности, ознакомить с объемным пакетом документов, регламентирующих внутрикорпоративную жизнь, прилагать все усилия для того, чтобы новичок хорошо разбирался в тонкостях корпоративной этики, социальной политике руководства и, разумеется, своих непосредственных рабочих обязанностях.

Для оценки общего экономического эффекта от всех разработанных рекомендаций по совершенствованию системы социализации персонала ГАУ СО ЦСЗН Самойловского района будем использовать традиционный метод расчета эффекта, широко применяемый в экономической литературе.

Экономический эффект = дополнительная прибыль, получаемая от мероприятий, дополнительная экономия – затраты на осуществление мероприятий.

Сначала оценим затраты учреждения на реализацию указанных мероприятий и отобразим их в таблице 5.

Таблица 5 - Затраты на реализацию мероприятий в 2017 году

Вид затрат	Сумма, руб.	Периодичность	Итого за год, тыс.руб.
Заработная плата сотрудника, принятого на должность тренера по Welcome-тренингу (со страховыми взносами)	17000	12 мес	204
Затраты на подбор сотрудника (объявления в СМИ, затраты на отбор и адаптацию нового сотрудника)	10000	-	10
Затраты на оборудование рабочего места тренера по Welcome-тренингу	25000	-	25
Затраты на разработку и внедрение «Книги сотрудника»	21000	-	21
ИТОГО			260

Таким образом, затраты на реализацию предложенных мероприятий составят в 2017 году 260 тыс. руб.

Эффект проявится также в повышении производительности труда, уменьшении ущерба от текучести кадров в связи со стабилизацией коллектива.

Чтобы оценить эффективность от снижения текучести персонала, необходимо рассчитать затраты на замещение одного сотрудника.

На замену одного сотрудника в среднем затраты составляют 53 тыс.руб., что является внушительной суммой.

Так, если рассчитать сумму, необходимую на замену сотрудников, уволившихся по собственному желанию в среднем за три года, получим:

$$42\text{чел.} \times 53 \text{ тыс.руб.} = 2226\text{тыс.руб.}$$

Соответственно, при снижении текучести кадров данные затраты сократятся.

После проведения предложенных мероприятий планируется снизить уровень текучести кадров на предприятии до уровня 5%.

В 2016 уровень текучести кадров составлял 13%, уволено в 2016 году было 30 человек.

При той же численности персонала, число уволившихся сотрудников по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины составит:

$$236(\text{среднесписочная численность}) \times 5\% = 11 \text{ чел.}$$

Соответственно, экономия на затратах на найм рабочей силы составит:

$$Эк = (30 - 11) \times 53 \text{ тыс.руб.} = 1007\text{тыс.руб.}$$

Затраты на реализацию предложенных мероприятий за три года составят:

$$260 \text{ тыс. руб.} + 204 \text{ тыс. руб.} + 204\text{тыс. руб.} = 668 \text{ тыс.руб.}$$

Экономия на затратах на найм рабочей силы в течении трех лет составит:

$$1007\text{тыс.руб.} \times 3 = 3021\text{тыс.руб.}$$

Тогда от реализации данных мероприятий экономический эффект составит:

$$Эк = 3021 - 668 = 2353\text{тыс.руб.}$$

Экономическая эффективность мероприятий, связанных с наймом персонала за три года составит:

$$Эк. \text{ Эффективность} = (2353/668) \times 100 = 352 \%$$

Соответственно, внедрение предложенных мероприятий экономически выгодно и целесообразно, предприятие сэкономит большую сумму денежных средств.

В **заключении** работы содержатся основные выводы и рекомендации по теме исследования.

Рассмотрев процесс социализации персонала ГАУ СО ЦСЗН Самойловского района, мы сделали вывод, что в целом функционирование ГАУ СО ЦСЗН Самойловского района можно говорить о ее положительной направленности, обусловленной улучшением финансирования и повышением квалификации сотрудников данного учреждения.

Среди основных направлений совершенствования социализации персонала в ГАУ СО ЦСЗН Самойловского района можно выделить:

1. Создание системы управления социализацией в ГАУ СО ЦСЗН Самойловского района на подходе, разработанном Дэниел Кейбл, Франческ Гино, Брэдли Стаатс, который был назван «социализация, построенная вокруг личной идентичности», и основан на поощрении индивидуальности новичка и сильных сторон его личности с первого же дня работы.

2. Совершенствование методов сокращения девиантного поведения персонала в организации.

3. Внедрение «Welcome! Тренинг»,направленного на формирование и повышение лояльности новых сотрудников к компании. Welcome – Тренинг выполняет функцию информирующую, передачи знаний. Формы проведения тренинга: лекции, круглый стол, дискуссии, ответы на вопросы, экскурсии по организации, просмотра фильма о компании и т. д.

4. Внедрение в практику метода «книга сотрудника»,позволяющая сократить время знакомства работника с организацией, а также исключить трудозатраты службы персонала, наставников и прямых руководителей новых сотрудников, связанные с их введением в компанию.

Эффективность социализации персонала оценивается влиянием внедренной системы социализации на результирующие показатели работы организации.

При оценке эффективности предложенных мероприятий нами был использован традиционный метод расчета эффекта, широко применяемый в экономической литературе, который позволил выявить, что от реализации данных мероприятий экономический эффект составит 2353 тыс.руб.

Соответственно, внедрение предложенных мероприятий экономически выгодно и целесообразно, предприятие сэкономит большую сумму денежных средств.

