

**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  
АО «СЭЗ ИМ. СЕРГО ОРДЖОНИКИДЗЕ»)**

студентки 4 курса 442 группы  
направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
профиль подготовки «Управление персоналом организации»  
экономического факультета

Спиридоновой Анастасии Вадимовны

Научный руководитель  
к.э.н., доцент кафедры  
менеджмента и маркетинга

должность, место работы, уч. степень, уч. звание

\_\_\_\_\_

подпись, дата

Герчикова Е.З.

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой  
к.э.н., доцент

\_\_\_\_\_ Дорощеева Л.И.

Саратов 2018

## **ВВЕДЕНИЕ**

**Актуальность темы выпускной квалификационной работы.** Когда говорят о развитии организации, обычно подразумевают увеличение продаж и прибыли, завоевание большей доли рынка, совершенствование и оптимизацию персонала. Конечно, это так, но организация - это прежде всего люди. Ведь от того, как складываются отношения между сотрудниками, насколько разумны и рациональны взаимодействия коллектива, распределение их обязанностей и функций, какова степень использования человеческого потенциала, зависят личные трудовые результаты работников и эффективность производственной деятельности в целом. Благоприятные и гармоничные социально-трудовые отношения в организации — это главное условие её развития. В организациях, где есть проблемы с социализацией персонала, конфликты, ущемление прав сотрудников, и другие проявления «асимметричности», развитие организации если и возможно, то очень кратковременное.

Вообще, социализация – это усвоение человеком самостоятельно и посредством целенаправленного воспитания определенной системы ценностей, социальных норм и образцов поведения, которые необходимы для становления личности, обретения ею социального статуса в данном обществе. Социализация охватывает все процессы приобщения к культуре, коммуникации, с помощью которых человек приобретает способность участвовать в общественной жизни.

А социализация персонала - это усвоение работником формальных и неформальных правил поведения в организации, ее внутренней культуры. При управлении персоналом важно учитывать, что процесс социализации непосредственно связан с профориентацией и трудовой адаптацией работника к социальной и производственно-технологической среде организации, вхождением его в ту или иную социальную группу, ролевую структуру коллектива организации.

**Целью исследования** явилась оптимизация процессов социализации персонала в АО «СЭЗ им. Серго Орджоникидзе».

**Объектом исследования** выступает система социализации персонала в организации АО «СЭЗ им. Серго Орджоникидзе»

**Предмет исследования** – организационно-экономические и социальные отношения, складывающиеся в процессе социализации работников в организации.

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

1. дать понятие социализации персонала в организации, определить ее место, цели и функции;
2. выявить этапы и формы социализации;
3. представить цели и задачи социализации;
4. представить общую характеристику деятельности организации;
5. выявить особенности социализации персонала;
6. представить систему социализации персонала;
7. дать экономическую оценку эффективности предложенных мероприятий.

**Теоретико-методологическая основа.**

Для решения поставленных задач был использован 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 АО «СЭЗ им. Серго Орджоникидзе», предложены мероприятия по совершенствованию процесса 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 «Теоритические основы исследования социализации персонала в организации»**

раскрываются содержание, цели и задачи социализации, этапы процесса социализации работников организации, также этапы, виды и типы социализации в организации.

*Социализация персонала* - это усвоение работником формальных и неформальных правил поведения в организации, ее внутренней культуры. При управлении персоналом важно учитывать, что процесс социализации непосредственно связан с профориентацией и трудовой адаптацией работника к социальной и производственно-технологической среде организации, вхождением его в ту или иную социальную группу, ролевую структуру коллектива организации.

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

Главными целями социализации персонала являются:

- уменьшение первоначальных издержек, ведь пока новый работник плохо знает свое рабочее место, он работает менее продуктивно и эффективно, и требует дополнительных затрат;
- уменьшение озабоченности и неопределенности у новых работников;
- снижение текучести кадров, т.к. если новые работники чувствуют себя неуютно на новой работе и ненужными, то они могут отреагировать на это увольнением;
- экономия времени руководителя и работников, так как работа по программе помогает экономить время каждого из них;
- развитие позитивного отношения к работе, удовлетворенности работой.

Задачами специалиста по управлению социализацией работников в процессе социализации являются:

- организация семинаров, курсов по разнообразным вопросам адаптации;
- проведение индивидуальных бесед руководителя или наставника с новым работником;

- интенсивные краткосрочные курсы для руководителей, которые вновь вступают в должность;
- специальные курсы подготовки наставников;
- применение метода постепенного усложнения выполняемых новым работником заданий;
- выполнение общественных заданий для установления контакта нового сотрудника с коллективом;
- подготовка замены при смене (ротации) кадров;
- проведение в трудовом коллективе специальных ролевых игр по объединению (сплочению) сотрудников.

Можно отметить четыре стадии (этапа) в процессе социализации работника в организации:

1. Оценка уровня подготовки нового сотрудника. Это нужно для разработки наиболее эффективной программы социализации. Если сотрудник имеет не только спец.подготовку, но и опыт работы в аналогичных подразделениях других организаций, период его социализации будет минимальным. Но необходимо помнить, что даже в таких случаях в компании возможны непривычные для него ситуации, потому как организационные структуры, культуры и стили руководства в разных организациях – уникальны.
2. Ориентация – новый работник на практике знакомится со своими задачами, обязанностями, требованиями, предъявляющимися к нему со стороны организации.
3. Действенная социализация, которая состоит в собственной адаптации нового сотрудника к своему статусу и в большей мере обуславливается его включением в межличностные отношения с трудовым коллективом.[29]

В рамках этого этапа нужно позволять "новичку" активно действовать в разных сферах, испытывая полученные знания об организации.

Важно оказывать сотруднику поддержку, регулярно проводить с ним оценку эффективности его деятельности и особенностей взаимодействия с коллегами по работе.

4. Функционирование характеризуется постепенным преодолением производственных и межличностных проблем и переходом к стабильной работе. При спонтанном развитии процесса социализации, этот этап наступает примерно после 1,5 лет работы. Если же социализацию регулировать, то этап эффективного функционирования может наступить через несколько месяцев.

Основные типы социализации в организации:

- профессиональная социализация - процесс освоения основных приемов работы;
- психофизиологическая социализация - процесс приспособления организма работника к трудовой деятельности;
- социально - психологическая социализация – процесс вхождения в коллектив;
- экономическая социализация - процесс принятия работником основных уровней и способов получения доходов;
- организационно-административная социализация - процесс ознакомления работника с историей организации и ее структурой, а также с отделом, в котором он будет работать.

**В главе 2 «Анализ социализации персонала в АО «СЭЗ им. Серго Орджоникидзе»** представлена общая характеристика деятельности организации, проанализирован процесс социализации персонала в организации, дана оценка эффективности управления социализацией в АО «СЭЗ им. Серго Орджоникидзе».

Акционерное Общество «Саратовский электроприборостроительный завод имени Серго Орджоникидзе» (АО «СЭЗ им. Серго Орджоникидзе», в дальнейшем по тексту – предприятие) является правопреемником компании «Саратовский электроприборостроительный завод имени Серго Орджоникидзе» (СЭЗ им. Серго Орджоникидзе). Организационная структура управления СЭЗ определяет функциональную связь высшего руководства с подразделениями организации.

В настоящее время АО «СЭЗ им. Серго Орджоникидзе» - это приборостроительная предприятие с высокой производственно-технической культурой, которое выпускает современные приборы и комплексы. Предприятие специализируется на проектирование и разработке, проведении опытно-конструкторских работ, производстве и ремонте бортового авиационного оборудования (приборы, пилотажно-навигационные комплексы, системы управления полетом), а также общепромышленных изделий.

В настоящее время на предприятии работают 958 человек. Весь состав отражается в главном документе, в котором ведётся учет персонала предприятия - штатном расписании.

Управление процессом социализации — это активное воздействие на факторы, определяющие её ход, сроки, снижение неблагоприятных последствий и т. п.

На предприятии разрабатываются меры, положительно влияющие на социализацию, которые включают в себя знания как субъективные свойства сотрудника (пол, возраст, его психофизиологические свойства, а также образование, опыт и др.), так и факторы производственной среды, характера их влияния (прямое или косвенное) на показатели и результаты социализации.

Большая часть обязанностей по социализации персонала лежит на группе оценки и развития персонала и на непосредственном руководителе.

Для достижения целей социализации в организации есть действующие подразделения по управлению профориентацией и социализацией кадров. Сотрудниками этого подразделения являются два человека: профконсультант (профессиональная ориентация) и специалист по обучению (подготовка и адаптация работников).

Руководитель проводит инструктаж, контролирует первые шаги новичка, определяет сильные и слабые стороны его подготовки, определяет

реальную потребность в дополнительном обучении, оказывает помощь в социализации.

Профконсультант же осуществляет профессиональные консультации для работников организации, изучает конъюктуру рынка труда, участвует в найме и подборе персонала, проводит дни открытых дверей в организации и т.д.

Специалист по обучению обязан дать представление об организации, организовать экскурсию по рабочим местам, способствовать вхождению в коллектив и т. д.

**В главе 3 «Направления совершенствования социализации персонала в АО «СЭЗ им. Серго Орджоникидзе»** представлена программа социализации АО «СЭЗ им. Серго Орджоникидзе», дана экономическая оценка эффективности предложенных мероприятий по социализации персонала.

Программа социализации — это набор конкретных действий, которые нужно произвести сотруднику, ответственному за социализацию.

В ходе проведения программы должны затрагиваться следующие вопросы:

1. Общее представление о компании;
2. Политика организации;
3. Оплата труда;
4. Дополнительные льготы;
5. Охрана труда и соблюдение техники безопасности;
6. Работник и его отношения с профсоюзом;
7. Служба быта;
8. Экономические факторы.

После осуществления общей программы нужно перейти к специальной (специализированной). Она охватывает вопросы, которые связаны конкретно с каким-либо подразделением или рабочим местом и осуществляется как в формах специальных бесед с сотрудниками того подразделения, в которое

пришел новичок, так и собеседований с руководителем (непосредственным и вышестоящим). В нее должны быть включены следующие вопросы:

1. Функции подразделения;
2. Рабочие обязанности и ответственность;
3. Требуемая отчетность;
4. Процедуры, правила, предписания.

Примерное содержание программы социализации в организации

Мероприятия	Кто проводит
Знакомство с организацией: Деятельность организации, её цели, приоритеты, задачи, положение на рынке, проблемы организации, организационная структура, информация о вышестоящем руководстве	Специалист по обучению персонала
Знакомство с системой оплаты труда в организации: нормы и формы оплаты труда; с оплатой выходных; стоимость рабочей силы; штрафными санкциями	Бухгалтер
Ознакомление с социальными выплатами: виды страхования, различные пособия, особенности пенсионного обеспечения, возможности обучения, правила начисления социальных выплат	Бухгалтер
Ознакомление с охраной труда и техникой безопасности, правилами противопожарной безопасности и контроля, правилами поведения при несчастных случаях.	Специалист административно-хозяйственного отдела
Ознакомление с отношением работника с администрацией: принципами кадровой политики и подбора персонала, сроками и условиями найма; права и обязанности работников; дисциплина и взыскания; правила охраны коммерческой тайны	Специалист по обучению персонала

Объяснение обязанностей и ответственности: должностные обязанности, содержание работы и ожидаемых результатов; объяснение ее важности и соотношения с другими работами в подразделении и в организации; длительность и расписание рабочего дня, перерывы; требования к качеству работы; критерии и методы ее оценки; возможные дополнительные требования	Руководитель подразделения
Изучение правил-предписаний: правила, характерные для данного рабочего места или подразделения, правила техники безопасности и охраны труда; виды помощи, которая может быть оказана, когда и как просить о ней; отношения с местными и общегосударственными инспекциями; проблемы, связанные с воровством; вынос вещей из подразделения	Наставник
Осмотр подразделения: противопожарная безопасность, кнопка пожарной тревоги; поведение в случае аварий; информирование о несчастных случаях и опасности; места для курения, места оказания первой помощи; гигиенические стандарты	Специалист административно-хозяйственного отдела
Заработная плата, ее взаимосвязь с результатами труда и квалификацией, механизм начисления, возможности повышения	Наставник
Представление сотрудникам подразделения	Наставник
Социально-психологическое вхождение в коллектив	Наставник

Для наиболее эффективного воздействия на закрепление работников в организации необходимо:

1. Давать работы, которые будут способствовать общению с коллективом.

2. Создание благоприятного климата в коллективе для достижения поставленной цели.
3. Регулярное участие в принятии решений.
4. Спокойное восприятие наличия неформальных групп, если их деятельность не направлена на разрушение формальной организации.
5. Создание условий для повышения социально-экономической активности.
6. Создание условий работнику для регулярного и системного повышения квалификации.
7. Делегирование дополнительных полномочий подчинённым.
8. Обеспечение условий для продвижения по служебной лестнице.
9. Объективная оценка результатов труда и соответствующее материальное и моральное поощрение.
10. На предприятии необходимо разработать программу социализации, с которой мог бы ознакомиться каждый вновь прибывший работник, для ускорения организационной социализации.

Наиболее эффективной мерой на данном предприятии было бы, по моему мнению, создание института наставничества, так как опытных людей на предприятии много и о их профессионализме вопрос не стоит, необходимо будет только провести краткосрочные курсы направленные на социальную сторону взаимодействия «новичка» и наставника, а также разработать материальное и моральное поощрение за выполнение функций наставничества, разработать систему контроля и способов наказания. Выбор потенциальных наставников можно произвести совместно специалистами отделов кадров и руководителями подразделений для каждого отдела, разработать примерный план развития новичка на предприятии.

В АО «СЭЗ имени Серго Орджоникидзе» функции по социализации на данный момент возложены на группу оценки и развития персонала.

На предприятии одна группа выполняет слишком много функций, т.е. было бы рационально выделить отдельную группу, которая занималась бы

непосредственно выполнением и контролем неучтенных работ: социализацией, адаптацией, наставничеством и обучением, а именно практической частью. Предлагается создание новой группы в управлении по работе с персоналом, а именно в отделе найма, оценки и развития: группы обучения. Группу будут составлять четыре человека.

В таблице отражены затраты, предлагаемых мероприятий.

<b>Мероприятия</b>	<b>Затраты</b>	<b>Примечание</b>
Разработка программы социализации, где будут прописаны все мероприятия	Финансовых затрат не требуется	Затраты не требуются
«Справочник новичка»	Финансовых затрат не требуется	Печатается на предприятии
Принять в штат сотрудника, который будет помогать специалисту по развитию персонала, и отслеживать выполнение мероприятий по социализации.	15 000 руб.	Заработная плата в месяц

С помощью предложенных мероприятий предприятие потратит 15 000 \* 12 = 180 000 руб. в год, где

\* 15 000 руб. - заработная плата в месяц специалиста по персоналу;

\* 12 – месяцев в году.

Таким образом, в 2017 году из-за ушедших работников предприятие потеряло 220 778 руб., с разработанными и предложенными мероприятиями АО «СЭЗ им. Серго Орджоникидзе» потратит 180 000 руб.

Общая экономическая эффективность от проведения мероприятий по совершенствованию социализации персонала, заключается в том, что предприятие экономит 40 778 руб.

Исходя из анализа экономических показателей, можно сделать вывод, что предлагаемые мероприятия экономически привлекательны, в связи с этим мероприятия выгодны.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Актуальность темы заключается в том, что установление органического двустороннего взаимодействия человека и организации является одной из важнейших задач менеджмента, т. к. оно обеспечивает основу эффективного управления организацией, вхождение человека в организацию, его социализация – это залог эффективного взаимоотношения человека и организации.

Социализация – это приспособление работника и организации к новым профессиональным, социально-экономико-организационным условиям труда, которая включает следующие виды: профессиональную, психофизиологическую, социально-психологическую и организационно-экономическую адаптацию.

В результате разработки модели социализации как инструмента управления, ее внедрения и грамотного управления в организации возможно получение значимых результатов, которые можно разделить на субъективные и объективные.

Результаты проделанной работы позволяют сделать вывод о недостаточности мер в «СЭЗ имени Серго Орджоникидзе» в системе управления социализации новых сотрудников. До сих пор не существует четкого представления о том, какое именно подразделение организации (или сотрудники) должно быть задействовано в процессе социализации. К тому же, недостаточно разработаны критерии определения эффективности социализации, равно, как и сами ее этапы, отсутствует четкая программа социализации новых сотрудников. Но все эти выводы не говорят о безвыходности положения. Они, наоборот, абсолютно четко способствуют прогрессу в области социализации и адаптации, определяя основные задачи и дальнейшие пути развития. Главной задачей социализации должно стать преодоление дисбаланса потребности в профессиональном труде между работником и организацией, так как организация заинтересована в повышении конкурентоспособности своей продукции, а это требует отбора

как высокоэффективных технологии и техники, так и наиболее способных работников, чем выше уровень развития работника с точки зрения совокупности его профессиональных знаний, умения, навыков, способностей и мотивов к труду, тем быстрее совершенствуется и более производительно используется вещественный фактор производства, следовательно, сотрудники отдела кадров более внимательно должны относиться как к профессиональным, так и к личностным характеристикам потенциальных работников ещё на этапе подбора.

Разработка и внедрение наиболее важных элементов системы социализации: программы адаптации; поддержка со стороны менеджера по персоналу и непосредственного руководителя; разработка и внедрение института наставничества, – позволит снизить уровень текучести кадров, повысить производительность труда, заметно улучшить финансовые показатели, стабилизировать социально-психологический климат в коллективе, поднять уровень удовлетворенности трудом со стороны сотрудников, обеспечить корпоративное единство.