

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра менеджмента и маркетинга

Социализация персонала в организации на примере

ООО «Кофе и Шоколад»

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студентки 5 курса 542 группы

Направления (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом»

Экономического факультета

Гусейновой Нурланы Арифовны

Научный руководитель

К.С.Н., доцент

дата, подпись

И.В.Стазаева

Заведующий кафедрой

К.Э.Н., профессор

дата, подпись

Л.И.Дорофеева

Саратов 2020 год

Введение. Социализация личности представляет собой адаптацию личности к окружающей среде, усвоение ею тех принципов и норм поведения, которые существуют, изменение индивидуальных установок в случае их несоответствия организационным.

Вхождение человека в организацию-это особо сложный и чрезвычайно важный процесс социализации, от успешности которого зависит дальнейшее развитие как члена организации, так и самой организации. Быть членом организации совсем не одно и то же, что входить в организацию, становиться ее членом. Процессу вхождения человека в организацию всегда сопутствует решение нескольких проблем. Во-первых, это проблема адаптации человека к новому окружению, решение которой не всегда проходит успешно, так как требуется правильное взаимодействие обеих сторон: человека и организационного окружения. Во-вторых, это проблема коррекции или изменения поведения человека, без которых во многих случаях невозможно войти в организацию. В-третьих, это проблема изменений и модификаций в организации, которые происходят даже тогда, когда организация уже имеет вакансию, свободное место для человека и сама принимает человека на это место в соответствии с ее потребностями и критериями отбора. От решения данных проблем зависит не только то, сможет ли человек войти в организацию, но и то, как человек будет работать в организации, как будет строиться его взаимодействие с организационным окружением, а следовательно то, насколько успешно будет развиваться организация.

Задачи установления взаимодействия между человеком и организацией, создания условий для осуществления вхождения человека в организацию и его адаптации к организационной среде представляют собой реализацию достижения соответствия интересов индивида и организации в процессе их совместного функционирования. Эти проблемы являются частью более глобальной проблемы - создания эффективной организационной культуры, являющейся основой эффективного функционирования

организации в современных условиях. В процессе своего функционирования любая деловая организация сталкивается с проблемами не только поиска, но и удержания квалифицированных и перспективных сотрудников. Поэтому тема данной курсовой работы крайне актуальна.

Целью данной курсовой работы выступает изучение социализации персонала на предприятии.

Объектом курсовой работы является социализация персонала. Предметом курсовой работы выступает изучение социализации персонала на предприятии.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить понятие социализации персонала;
- рассмотреть этапы и понятия социализации личности;
- дать общую характеристику ООО «Кофе и Шоколад»;
- провести анализ социализации персонала в ООО «Кофе и Шоколад»;
- выделить рекомендации по улучшению организационной социализации в ООО «Кофе и Шоколад»;
- оценить эффективность предложенных рекомендаций по улучшению социализации персонала в ООО «Кофе и Шоколад».

Структура курсовой работы состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованных источников.

Основное содержание работы. В первой главе «Теоретические основы социализации персонала» рассмотрены понятие социализации персонала и этапы и понятия социализации личности.

Социализация — усвоение человеком самостоятельно и посредством целенаправленного воздействия определенной системы ценностей, социальных норм и образцов поведения, необходимых для становления личности, обретения ею социального положения в данном обществе. Социализация охватывает все процессы приобщения к культуре,

коммуникации, с помощью которых человек приобретает способность участвовать в социальной жизни.

Социализация начинается в детстве, в семье, которая является первым в жизни человека социализирующим агентом и характеризуется наибольшей интенсивностью эмоциональных связей. Социализация в детстве является решающим моментом в жизни индивида, во многом определяющим его личность и последующее участие в социальной жизни.

Социализация продолжается всю жизнь, так как индивид сталкивается с необходимостью выполнения различных социальных ролей.

Уже у взрослого человека в условиях быстрых социальных и производственно-технологических изменений образцы поведения, приемлемые ранее, должны заменяться новыми знаниями, умениями и навыками, соответствующими изменившимся обстоятельствам, т.е. происходит ресоциализация. В процессе социализации через формирование своего собственного «Я» проявляется уникальность данного индивида как личности.

При управлении персоналом организации 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.

Социальная структура коллектива включает следующие показатели: пол, возраст, стаж работы, образование, социальное положение, национальность, семейное положение, вид мотивации, уровень прогрессивности, уровень жизни, отношение к собственности.

Ролевая структура коллектива определяет состав и распределение творческих, коммуникационных и поведенческих ролей между отдельными работниками и является важным инструментом в системе работы с персоналом.

В общем, процесс социализации можно разделить на 4 этапа:

Этап 1. Оценка - определение уровня подготовленности кандидата. Если сотрудник имеет не только специальную подготовку, но и опыт работы в аналогичных подразделениях других компаний, период его адаптации будет минимальным. Однако следует помнить, что даже в этих случаях в организации возможны непривычные для него варианты решения уже известных ему задач.

Поскольку организационная структура зависит от ряда параметров, таких, как технология деятельности, внешняя инфраструктура и персонал, новичок неизбежно попадает в какой-то степени в незнакомую ему ситуацию. Социализация должна предполагать как знакомство с производственными особенностями организации, так и включение в коммуникативные сети, знакомство с персоналом, корпоративными особенностями коммуникации, правилами поведения и т. д.

Этап 2. Ориентация - практическое знакомство нового работника с обязанностями и требованиями, которые к нему предъявляются со стороны организации. При этом обычно вводятся в практику обучающие программы типа «Реалистическое знакомство с будущей работой», «История организации», «Введение в профессию».

Этап 3. Действенная социализация, состоящая в приспособлении новичка к своему статусу и в значительной степени обуславливающая его включение в межличностные отношения с коллегами. В рамках данного этапа необходимо дать новичку возможность активно действовать в различных сферах, проверяя на себе и апробируя полученные знания об организации. Важно в рамках этого этапа оказывать максимальную поддержку новому сотруднику, регулярно вместе с ним проводить оценку эффективности деятельности и особенностей взаимодействия с коллегами.

Этап 4. Функционирование. Этим этапом завершается процесс социализации, он характеризуется постепенным преодолением производственных и межличностных проблем и переходом к стабильной работе. Как правило, при спонтанном развитии процесса адаптации этот этап

наступает после 1—1,5 лет работы. Если же процесс социализации регулировать, то этап эффективного функционирования может наступить уже через несколько месяцев. Такое сокращение периода способно принести весомую финансовую выгоду, особенно если в организации привлекается большое количество персонала.

Во второй главе «Социализация персонала в ООО «Кофе и Шоколад»» представлена общая характеристика ООО «Кофе и шоколад» и проведен анализ социализации персонала в ООО «Кофе и Шоколад». По результатам, проведенного исследования, сделаем следующие выводы.

Кофейня «Кофе и шоколад», расположенная на территории г. Саратова, позиционирует себя как уютное местечко в центре города, где в комфортной и спокойной обстановке можно насладиться ароматным кофе, шоколадом или другими приятными напитками, получив при этом огромное удовольствие.

Данное заведение ориентируется на целевую аудиторию, которая представляет собой определенную группу - это состоятельные люди, ориентировочно от 14 до 50 лет, а также семейные пары, желающие уединиться от окружающих и расслабиться под тихую музыку в приятном зале, оформленном в индивидуальном стиле Франции. Окружающая обстановка заставляет посетителей забыть о насущных проблемах и насладиться невероятным комфортом за чашкой превосходного кофе.

Вступая в трудовой коллектив, сотрудник ООО «Кофе и Шоколад» включается в новую для него систему профессионально-трудовых и социальных отношений, принимает особую ответственность перед конкретным трудовым коллективом и, косвенно, окружающим корпоративным сообществом. Происходит адаптация индивида к коллективным требованиям, принципам и нормам.

Анализируя социальные аспекты формирования личности, будем исходить из того, что основными составляющими профессиональной социализации индивида на рабочем месте являются:

- социально-психологическая адаптация индивида на рабочем месте; взаимодействия и отношения внутри социальной группы (коллектива);
- особенности приобретения профессиональных знаний и навыков, процесса профессиональной подготовки персонала в организации;
- отличительные особенности кадровой политики организации;
- социальная программа организации (в том числе система оплаты труда).

Адаптационный процесс на рабочем месте подразумевает «подчинение» структуре и системе взаимоотношений и взаимосвязей в организации. Процесс адаптации в аэропорту отличается необходимостью оперативно реагировать на возникающие ситуации и строго следовать инструкциям, где подробно описаны технологии работы и взаимодействия.

Специфика работы состоит в том, что сотрудник, вовлеченный в процесс обслуживания, осваивает теоретическую и практическую части профессионального обучения одновременно, что требует от него повышенного внимания, сосредоточенности и самодисциплины. Работа, подчиненная временным нормативам, дисциплинирует сотрудника, расширяет сферу контактов, так как основана на взаимодействии с различными службами организации.

В деятельности ООО «Кофе и Шоколад», по сути, каждое подразделение, задействованное в обслуживании клиентов, является промежуточным звеном, соединяющим процедуры общего процесса. В обслуживании пассажиров важен не столько аспект профессионального роста (выполняемые операции в любом случае ограничены участком обслуживания), сколько качественное, безошибочное выполнение должностных функций.

В третьей главе «Разработка рекомендаций по совершенствованию социализации персонала в ООО «Кофе и Шоколад» и оценка их эффективности» представлены рекомендации по улучшению

организационной социализации в ООО «Кофе и Шоколад». По результатам, проведенного исследования, сделаем следующие выводы.

Предлагаются следующие мероприятия по повышению социализации персонала:

- организация конкурсов профессионального мастерства среди работников компании, установление особого ритуала поощрения лучших по профессии, возможно определение “человека года” компании. Главное здесь- система публичного поощрения с приглашением членов семьи;
- установление льгот и поощрений для сотрудников, проработавших в компании определённое число лет;
- расширение ассортимента услуг, оказываемых службами организации (юридической, информационной, технической, транспортной и др.) своим сотрудникам;
- расширение выпуска рекламных материалов и сувенирных изделий для сотрудников компании (часы, галстуки, записные книжки и пр.);
- установление дня рождения компании;
- поддержка сотрудников в формировании их страховых и пенсионных фондов;
- создание системы сбора и реализации предложений и просьб сотрудников предприятия (порядок, сроки, соответствующие распоряжения).

Все вышеперечисленные мероприятия направлены на формирование уважения сотрудников к компании и к друг другу, что способствует социализации личности в организации и плодотворной работе каждого сотрудника.

В заключении сделаны выводы. Подбор и прием на работу представляет собой довольно длительный и дорогостоящий процесс — к первому дню работы нового сотрудника организация уже затрачивает на него значительные средства. Поэтому организация заинтересована в том, чтобы принятый на работу сотрудник не уволился через несколько месяцев.

В самом общем виде социализация — «процесс приспособления работника к условиям внешней и внутренней среды». Термин «социализация» чрезвычайно широк и применяется в различных областях науки.

Социализация — усвоение человеком самостоятельно и посредством целенаправленного воздействия определенной системы ценностей, социальных норм и образцов поведения, необходимых для становления личности, обретения ею социального положения в данном обществе. Социализация охватывает все процессы приобщения к культуре, коммуникации, с помощью которых человек приобретает способность участвовать в социальной жизни.

Социализация начинается в детстве, в семье, которая является первым в жизни человека социализирующим агентом и характеризуется наибольшей интенсивностью эмоциональных связей. Социализация в детстве является решающим моментом в жизни индивида, во многом определяющим его личность и последующее участие в социальной жизни.

В общем, процесс социализации можно разделить на 4 этапа:

Этап 1. Оценка - определение уровня подготовленности кандидата. Если сотрудник имеет не только специальную подготовку, но и опыт работы в аналогичных подразделениях других компаний, период его адаптации будет минимальным. Однако следует помнить, что даже в этих случаях в организации возможны непривычные для него варианты решения уже известных ему задач.

Поскольку организационная структура зависит от ряда параметров, таких, как технология деятельности, внешняя инфраструктура и персонал, новичок неизбежно попадает в какой-то степени в незнакомую ему ситуацию. Социализация должна предполагать как знакомство с производственными особенностями организации, так и включение в коммуникативные сети, знакомство с персоналом, корпоративными особенностями коммуникации, правилами поведения и т. д.

Этап 2. Ориентация - практическое знакомство нового работника с обязанностями и требованиями, которые к нему предъявляются со стороны организации. При этом обычно вводятся в практику обучающие программы типа «Реалистическое знакомство с будущей работой», «История организации», «Введение в профессию».

Этап 3. Действенная социализация, состоящая в приспособлении новичка к своему статусу и в значительной степени обуславливающая его включение в межличностные отношения с коллегами. В рамках данного этапа необходимо дать новичку возможность активно действовать в различных сферах, проверяя на себе и апробируя полученные знания об организации. Важно в рамках этого этапа оказывать максимальную поддержку новому сотруднику, регулярно вместе с ним проводить оценку эффективности деятельности и особенностей взаимодействия с коллегами.

Этап 4. Функционирование. Этим этапом завершается процесс социализации, он характеризуется постепенным преодолением производственных и межличностных проблем и переходом к стабильной работе. Как правило, при спонтанном развитии процесса адаптации этот этап наступает после 1—1,5 лет работы. Если же процесс социализации регулировать, то этап эффективного функционирования может наступить уже через несколько месяцев. Такое сокращение периода способно принести весомую финансовую выгоду, особенно если в организации привлекается большое количество персонала.

Смена этапов вызывает трудности, называемые “кризисы социализации”, поскольку воздействие социальной среды обычно резко возрастает. В результате у работника возникает состояние тревоги, сопротивляемости, стресса, поиска выхода, возникновение потребности в более активном освоении доселе неизвестного.

На каждом из перечисленных этапов необходима продуманная система управления социализацией.

Рассмотрев процесс социализации персонала ООО «Кофе и Шоколад», был сделан вывод, что в целом функционирование ООО «Кофе и Шоколад» можно говорить о его положительной направленности, обусловленной улучшением финансирования и повышением квалификации сотрудников данной организации.

Среди основных направлений совершенствования социализации персонала в ООО «Кофе и Шоколад» можно выделить:

1. Создание системы управления социализацией в ООО «Кофе и Шоколад» 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.

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.

