

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

Кафедра менеджмента и маркетинга

**СОЦИАЛИЗАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ
(НА ПРИМЕРЕ ПАО «САРАТОВСКИЙ НПЗ»)**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студентки 4 курса 441 группы
направления Управление персоналом 38.03.03
экономического факультета
Люсовой Алены Вячеславовны

Научный руководитель

д.э.н., профессор

подпись, дата

Землянухина Н.С.

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

подпись, дата

Дорофеева Л.И.

Саратов 2020 г.

ВВЕДЕНИЕ. Создание и развитие программ вхождения работника в организацию, а также управление процессом социализации персонала в организации является одним из приоритетных направлений кадрового менеджмента. Действительно, становясь работником определённого предприятия, новый сотрудник оказывается перед необходимостью принять организационные требования: режим труда и отдыха, положения организации, должностные инструкции, приказы, распоряжения администрации и т. д.

Новичок вынужден по-новому оценить свои взгляды, привычки, соотнести их с принятыми в коллективе нормами и правилами поведения, закреплёнными традициями, выработать соответствующую линию поведения, которая не будет противоречить установленным нормам на предприятии.

Цель работы - исследование процесса социализации персонала в организации и разработка рекомендаций по совершенствованию данного процесса в ПАО «Саратовский Нефтеперерабатывающий Завод».

В рамках поставленной цели ставятся **следующие задачи**:

- дать понятие, раскрыть функции и этапы социализации работников в организации ;
- изучить организационно – экономическую характеристику ПАО «Саратовский Нефтеперерабатывающий Завод»;
- провести анализ программы мероприятий процесса социализации в ПАО «Саратовский Нефтеперерабатывающий Завод»;
- исследовать эффективность управления процессом социализации персонала в ПАО «Саратовский Нефтеперерабатывающий Завод»;
- предложить рекомендации по совершенствованию системы социализации персонала в ПАО «Саратовский Нефтеперерабатывающий Завод»;
- провести оценку социально – экономической эффективности предложенных мероприятий.

Объект исследования - система управления персоналом в ПАО «Саратовский Нефтеперерабатывающий Завод».

Предметом исследования являются организационно-

экономические и управленческие отношения, складывающиеся в процессе социализации работников в организации.

Теоретической и методологической базой исследования явились труды зарубежных и российских исследователей по проблемам теории управления и организационного поведения. В исследовании были использованы следующие методы: метод теоретического исследования, основанный на анализе существующих концепций и подходов, относящихся к предмету исследования; анализ документов, опросы, наблюдение, количественные и графические методы обработки социологической информации, описание и объяснение полученных результатов

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, 3 глав, заключения, списка использованных источников, 6 таблиц, 3 рисунков и 1 приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ. В главе 1 «Теоретические основы исследования социализации персонала в организации» раскрываются содержание, функции, цели и этапы процесса социализации персонала в организации.

Социализация персонала - это процесс постижения индивидом ценностей, норм и принципов требуемого поведения, принятых в организации, это процесс обучения, осознания того, что является важным в данной организации, поэтому он направлен на сочетание целей индивида и организации и формирование активного члена коллектива, эффективно выполняющего свою роль для долгосрочного сотрудничества с организацией.

Непосредственной целью организационной социализации является формирование взаимовыгодных отношений между личностью и организацией на основе сочетания их целей в общей для обеих сторон системе ценностей, предотвращение девиантного поведения для долгосрочного сотрудничества. В современных организациях, функционирующих в неопределённой среде, члены организации должны стать её гражданами, патриотами, заинтересованными в достижении организационных целей.

Конечной целью социализации являются высокая мотивация и ответственность персонала, граждан, патриотов организации, которые принимают активное участие в её жизни, специальных проектах, в выявлении и решении организационных проблем, взаимодействуют с коллегами, направляя способности и энергию на достижение целей организации, повышение эффективности её деятельности.

Функциями социализации персонала являются: 1) сохранение, поддержание организационной культуры методом передачи новым сотрудникам ее ценностей, традиций, правил адаптации организации к внешней среде и формирования ее внутренних отношений; 2) формирование организационной культуры, которое возможно, в случае 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; 3) сочетание целей личности и организации на основе коррекции, отказа от первичных целей личности и постановки новых, которые ближе к целям организации; 4) снижение неуверенности, озабоченности, неопределенности у новых работников; 5) интеграция интересов личности и организации; 6) формирование важнейших установок на работу в организации: удовлетворенности трудом, преданности организации, вовлеченности в работу, сотрудничества; 7) сокращение стартовых издержек, связанных с тем, что новичок плохо знает особенности взаимоотношений в организации, правила требуемого поведения и работает менее результативно и с большими затратами; 8) снижение текучести рабочей силы, так как если новый работник никак не может встроиться в новую систему ценностей, чувствует себя некомфортно, то он может вскоре уволиться из организации.

Социализация осуществляется через три основных этапа: 1) дотрудовая стадия - охватывает весь период жизни человека до начала трудовой деятельности; 2) трудовая стадия - охватывает весь период трудовой деятельности человека; 3) послетрудовая стадия - наступает с окончанием

трудовой деятельности.

Непосредственно трудовой этап социализации подразделяется ещё на несколько этапов: 1) трудоустройство; 2) восприятие, вхождение; 3) адаптация; 4) изменение поведения работника; 5) взаимодействие и взаимосвязь; 6) переход в полноправные члены организации.

В главе 2 «Анализ социализации персонала в ПАО «Саратовский НПЗ» проанализирован процесс социализации его сотрудников, стадий, целей, инструментов, а также проблем данного процесса на предприятии.

«Саратовский нефтеперерабатывающий завод» - одно из старейших нефтеперерабатывающих российских предприятий, ранее известное как завод «Крекинг», входит в структуру нефтяной компании «Роснефть». Был основан в 1937 г. На сегодняшний день выпускает более 20 видов продукции, в основу которых входят: 1) неэтилированные бензины; 2) дизельное топливо; 3) мазут; 4) техническая сера. Мощность Саратовского НПЗ составляет 7,0 млн т. нефти в год.

Миссия «Роснефти» состоит в том, чтобы быть устойчивым лидером в секторах разведки и добычи нефти, производства и реализации нефтепродуктов за счет использования внутреннего потенциала компании и приобретения новых активов, обеспечивать долгосрочный и прибыльный рост бизнеса с целью увеличения стоимости акций компании и доходов акционеров.

Успех «Роснефти» складывается из усилий сотрудников различных подразделений, направленных на достижение общих целей лидерства в отрасли.

Самый главный и ценный ее ресурс — люди, их отношение к работе, готовность проявлять инициативу и брать на себя ответственность. Для них Компания создает и поддерживает постоянно развивающиеся системы обучения и карьерного продвижения. По данным на конец 2018 года численность персонала организации составила 1900 человек.

Один из важнейших приоритетов кадровой политики «Роснефти» — привлечение для работы в Компании талантливой перспективной молодежи. С

этой целью была разработана система непрерывной профессиональной социализации и обучения «Школа – ВУЗ – Предприятие». На основе которой можно рассмотреть этапы социализации в ПАО «Саратовский НПЗ».

Молодежная политика «Роснефти» направлена на обеспечение постоянного притока в Компанию профессионально подготовленных молодых специалистов из числа лучших выпускников образовательных организаций высшего образования, их максимально быструю и эффективную адаптацию на предприятиях. Поэтому «Роснефть» проводит активную работу по формированию молодого внешнего кадрового резерва из числа обучающихся специальных образовательных организаций: «Роснефть-классы» и профильные ВУЗы. Из 52 выпускников Саратовских «Роснефть-классов» 15 (30%) поступили на профильные нефтяные специальности в Институт химии СГУ, из которых 9 трудоустроились в «Саратовский НПЗ». Помимо этого, данная организация является партнёром СГУ и предоставляет студентам места для прохождения производственной практики. В 2018 году, по итогам успешного прохождения практики, на предприятие трудоустроились 13 выпускника вузов.

Данную программу можно назвать успешной и эффективной. С помощью таких институтов социализации личности, как школа, вуз, предприятие, Компания уже на раннем этапе способна привить будущим работникам и специалистам ценностные ориентиры, нормы и традиции, сформированные в организации.

Проанализировать цели и функции процесса социализации персонала в рамках ПАО «Саратовский НПЗ» можно на основе разработанной программы для развития молодых специалистов «Три ступени», продолжительностью 3 года.

В ПАО «Саратовский НПЗ» выделяют следующие цели социализации персонала: 1) ускорение процесса вхождения молодого специалиста в должность и достижение необходимой эффективности работы в минимальные сроки; 2) уменьшение количества возможных ошибок, связанных с освоением молодым специалистом должностных обязанностей.

Основными направлениями работы с молодыми специалистами в рамках данной программы являются: 1) Адаптация МС на предприятии; 2) Наставничество; 3) Научно — технические конференции МС; 4) Выявление и развитие МС с лидерским потенциалом.

Первое, что ожидает молодых специалистов на предприятии - это адаптационные курсы, главная цель которых — содействие скорейшей адаптации нового сотрудника. Он включает в себя: 1) корпоративная адаптация; 2) социальная адаптация; 3) профессиональная адаптация. Одним из основных инструментов социализации и развития молодых специалистов является наставничество. С первого месяца у молодого сотрудника (МС) появляется наставник, цель которого - с первых дней помочь молодому специалисту сориентироваться в огромном потоке информации, адаптироваться на рабочем месте и содействовать развитию профессиональных навыков.

Коэффициент текучести кадров в 2018 г. составил - 0,89 %. Что свидетельствует о стабильности коллектива и преданности организации. Но в числе уволившихся по собственному желанию в этот период было 3 молодых специалиста, 2 из которых выразили недовольство своими наставниками.

В целом можно сделать вывод, что программа социализации «Три ступени» в ПАО «Саратовский НПЗ» достаточно эффективна, но всё же имеет ряд недостатков, связанных с наставничеством молодых специалистов: 1) отсутствие регулярного контроля за их деятельностью; 2) устаревшая система обучения наставников; 3) недостаток разбора допущенных при работе ошибок молодым специалистом с конструктивным анализом.

В главе 3 «Направления совершенствования процесса социализации в ПАО «Саратовский НПЗ» обосновываются основные направления совершенствования социализации работников, предлагается к внедрению система оценки работы наставников их наставляемыми, а также модифицированная система обучения наставников посредством тренинга.

В результате проведённого анализа процесса социализации в ПАО «Саратовский НПЗ» целесообразно было бы предложить к внедрению метод

получения обратной связи от молодых специалистов об эффективности их индивидуального процесса социализации. С помощью анкетирования наставляемых, предоставляется возможность оценить работу наставника по истечению 3-х месяцев. Это поможет на первых стадиях социализации молодого специалиста выявить проблемы прохождения всех этапов данного процесса и не допустить затрат на выбывших сотрудников после адаптационного периода.

В анкетировании приняло участие 12 молодых специалистов. На один из вопросов: «Всегда ли наставник мог дать ответ на Ваш вопрос?» мнения респондентов поделились на две позиции: почти всегда (40%) и не всегда (60%). Что свидетельствует о неопытности и неосведомлённости наставника о деятельности организации.

Исходя из этого было предложено усовершенствовать систему обучения наставников с помощью внедрения обучающего тренинга «Эффективное наставничество и развитие рабочих кадров», нацеленного на повышение эффективности работы наставников.

Эффективность предложенного комплекса мероприятий по социализации персонала оценивается с позиции успешности вхождения нового специалиста в коллектив и затраченных на это ресурсов. Показателями эффективности социализации новых сотрудников в ПАО «Саратовский НПЗ» могут быть: 1) стоимость социализации 1 сотрудника, которая рассчитывается из стоимости работы лиц, вовлечённых в процесс социализации – руководители, специалист отдела кадров, наставник, специалист по технике безопасности и молодой специалист. Стоимость социализации одного сотрудника может составить 15950 руб и 23,5 часа работы всех участников процесса; 2) стоимость предложенного комплекса мероприятий по совершенствованию системы наставничества.

По итогам расчётов, на социализацию одного молодого специалиста ПАО «Саратовский НПЗ» затрачивается 15950 рублей, в мае 2018 года на работу было принято 16 молодых специалистов, соответственно затраты на их

социализацию составили 255 200 руб. Из числа принятых на работу молодых специалистов, уволились 3 сотрудника. В последствии чего, предприятие понесло финансовые потери в размере 47850 руб, годовая экономия при возможном ежемесячном выбытии 3 сотрудников, составила бы 574200 руб. А затраты на внедрение предлагаемого мною тренинга для наставников — 17900 руб, но данное мероприятия можно рекомендовать 4 раза в год для постоянного развития наставников. Таким образом, обучения наставников посредством проведения тренинга «Эффективное наставничество и развития рабочих кадров» в год составит 71600 руб.

Целесообразность затрат при внедрении комплекса по совершенствованию процесса социализации молодых специалистов в ПАО «Саратовский НПЗ» была определена при помощи показателя экономической эффективности, который составил 702%.

Исходя из анализа предполагаемых финансовых затрат на реализацию проекта совершенствования, можно сделать вывод, что предлагаемые мероприятия могут быть экономически выгодными в данных условиях. С внедрением новой методики оценки работы наставников, обучающего тренинга и их непосредственной реализацией, эффективность системы социализации персонала возрастёт. Также, целесообразно было бы рекомендовать внедрение предложенных мероприятий в ПАО «Саратовский НПЗ» не на постоянной основе, а предварительно на 1 год, постоянно отслеживая показатели по найму и выбытию молодых специалистов. Т.к. организация не каждый месяц лишается новых специалистов и соответственно не ежемесячно претерпевает значительные потери материальных и временных ресурсов на трудоустройство и развитие новичков, уволившихся после прохождения адаптационного периода.

В ЗАКЛЮЧЕНИИ выпускной квалификационной бакалаврской работы содержатся основные выводы и рекомендации по теме исследования. В процессе социализации персонала в организации происходит и усвоение социальных норм и культурных ценностей, традиций, профессиональное

развитие сотрудника и его самореализация в трудовом коллективе, что конечно же сказывается на росте производительности труда, результативности и эффективности деятельности компании в целом. Поэтому процесс социализации требует постоянного совершенствования в связи с часто меняющимися условиями внешней среды.

В ПАО «Саратовский НПЗ» были выявлены недостатки системы наставничества, в связи с чем предложены мероприятия по совершенствованию эффективности работы наставников с помощью обучающего тренинга, а также рекомендован к применению метод получения обратной связи от молодых специалистов о работе их наставников с помощью анкетирования. Помимо этого была проведена оценка экономической эффективности предложенных мероприятий по совершенствованию системы социализации молодых специалистов на предприятии ПАО «Саратовский НПЗ». Которая показала, что предлагаемые мероприятия могут принести ощутимый результат при их внедрении.