

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра менеджмента и маркетинга

АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
БАКАЛАВРА

**СОЦИАЛИЗАЦИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ
КФХ ИП ШАТЬКО Р.В.)**

Студентки 4 курса 421 группы
направления 38.03.02 «Менеджмент организации»
экономического факультета СГУ

Быковой Анжелины Александровны

Научный руководитель
К.с.н., доцент

дата, подпись

И.В. Стазаева

Заведующий кафедрой
К.э.н., доцент

дата, подпись

Л.И. Дорофеева

Саратов 2021

Введение

Одними из современных тенденций развития менеджмента и организационного поведения являются ориентация на человеческий фактор, личность, как ключевой ресурс организации и усиление социальной и гуманистической направленности менеджмента. Поэтому организации, функционирующие в турбулентной рыночной среде должны создавать благоприятные условия для эффективного использования человеческих ресурсов, развития и реализации потенциала каждого работника организации, что обуславливает возрастание значимости социальных составляющих менеджмента: организационной культуры, социальной справедливости в отношении работников, управленческой этики, организационной социализации, социальной активности личности, социальной ответственности организаций.

В современных моделях организационного поведения человек в организации должен рассматриваться не просто как работник, а как личность, что изменяет взаимодействие «организация - личность», которое предполагает не только и не столько реализацию физических способностей работников, их исполнительности, дисциплины, лояльности для достижения организационных целей, сколько реализацию их личностных качеств, интеллектуальных, творческих способностей, социальной активности и душевных сил. В связи с этой задачей менеджмента становится создание условий для реализации потенциала личности, который реализуется только в условиях доброжелательности, взаимопонимания, поддержки и сотрудничества со стороны коллег. Это приводит к поиску новых моделей организационного поведения, в которых одним из необходимых элементов является социализация личности в организации.

Социализация личности нужна для эффективной адаптации новых сотрудников, для использования их потенциала в дальнейшей работе. Социализация личности – сложный, противоречивый процесс, делящийся на

протяжении всей жизни человека. При поступлении на работу человек должен адаптироваться в коллективе, усвоить существующие ценности, принятые в данном коллективе, принять принципы и нормы поведения, изменить индивидуальные установки в случае их несоответствия организационным.

Проблемой социализации в настоящее время занимаются различные ученые в области организационной психологии, организационного поведения, социологи, педагогические работники. Среди них можно выделить работы Разуваева С.Г., Патутиной Н.А., Фельдштейн Д.И., Головановой Е., Болотовой Е.В. Проблемами определения социализации и взаимодействия с организационной культурой организации занимается Дорофеева Л.И.

Целью работы является изучение управления адаптацией персонала в организации. Для решения поставленной цели были решены следующие задачи:

- 1) даны определения понятия «социализации», ее виды и основные этапы в организации;
- 2) рассмотрены механизмы и этапы социализации персонала;
- 3) дана краткая характеристика деятельности КФХ ИП Шатько Р.В.
- 4) проведен анализ социализации сотрудников КФХ ИП Шатько Р.В.;
- 5) в качестве предложения выступают направления снижения девиантного поведения сотрудников КФХ ИП Шатько Р.В.
- 6) предложено повышение социализации молодых специалистов КФХ ИП Шатько Р.В.

Объектом работы является социализация персонала в КФХ ИП Шатько Р.В. Предметом исследования является процесс социализации персонала в КФХ ИП Шатько Р.В.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников. Во введении раскрывается актуальность социализации персонала, предмет, объект, цель, поставленные задачи. В первой главе «Теоретические основы исследования социализации персонала в организации» рассмотрены основные понятия социализации, составляющие, функции и задачи, факторы социализации персонала, механизмы и этапы социализации.

Социализация - двухсторонний процесс между личностью и той производственной средой, в которую она включается. 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. Организационная социализация - это двусторонний процесс взаимодействия личности и организации, включающий в себя, с одной стороны, усвоение индивидом требуемых образцов поведения путём вхождения в организацию, системы её социальных связей, что предполагает в некоторых ситуациях изменение поведения индивида; с другой стороны, возможен процесс изменения самой организации под воздействием личности, если новичок приносит в организацию новые, более эффективные ценности, правила и образцы поведения и активно включается в социальную среду организации.

Наиболее распространённой в экономической литературе является классификация социализации по направлениям: производственная социализация, психофизиологическая, социально-психологическая, организационно-административная и экономическая социализация.

Успешность социализации зависит от двух факторов: личностных и производственных.

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).

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.

Среди ряда причин, затрудняющих, успешную адаптацию сотрудников на уровне коллектива, особенно важны следующие:

1. Трудности вхождения в должность и овладения профессией.
2. Трудности во взаимоотношениях с сослуживцами.
3. Трудности взаимоотношений с руководством.

Анализ трудностей в период адаптации показывает, что они преимущественно связаны с внешними условиями и средствами адаптации и не связаны с адаптивностью и адаптационными способностями. Поэтому их решение зависит от изменения внешнего поля деятельности, отношений и представлений сотрудников и руководства, изменения системы их ожиданий по отношению к профессиональной деятельности. Большую роль в освоении организационной культуры играет обучение.

Процесс социализации можно разделить на несколько этапов: информационного, коммуникационного, социально-интеграционного и профессионального. В результате смены этапов процесса социализации у индивида могут появляться различные трудности, которые принято называть «кризис социализации».

Факторы, оказывающие влияние на социализацию персонала – это условия, влияющие на течение сроки, темпы, результаты этого процесса. Поскольку социализация – это двухсторонний процесс между личностью и той производственной средой, в которую она включается, все факторы трудовой социализации можно разделить на две группы: личностные и производственные.

Показателями адаптации сотрудников в корпорации, следуя идеям Э. Эриксона, может быть освоение институциональной роли (объективный показатель) и корпоративная идентичность (субъективный показатель).

Эффективная социализация личности означает, что новый работник встроился в систему доверительных организационных отношений, стал активным членом, гражданином и патриотом организации, овладел необходимым объёмом знаний и навыков; освоил профессиональную и социальную роли; имеет высокие показатели результативности труда; ощущает справедливость своего вознаграждения; признаёт благоприятными условия реализации своего потенциала; ценит усилия организации в решении своих проблем; осознаёт свои обязанности и ответственность за решение организационных проблем, связывает своё дальнейшее развитие и карьеру с работой в данной организации.

Во второй главе «Анализ социализации персонала в КФХ ИП Шатько Р.В. дана краткая характеристика деятельности организации, рассмотрены механизмы и этапы, выделены особенности социализации работников в КФХ.

КФХ ИП Шатько Р.В. было основано 17 марта 2006г. На сегодняшний день – это стабильно развивающаяся организация. Предприятие занимается производством различных сельскохозяйственных культур и их реализацией.

Товарная номенклатура представлена в виде зерновых культур и картофеля. Потребителями КХФ ИП Шатько Р.В. являются маслозаводы (ООО «Товарное хозяйство»), мельницы, комбикормовые и мукомольные заводы. Основные фонды КХФ ИП Шатько Р.В. представлены в виде тракторов, комбайнов, автомобилей, сельхозмашин, зданий и сооружений.

За период с 2018г. по 2020г. наблюдается увеличение прибыли на 43 тыс. руб. (или на 2,9%). Положительная динамика прибыли произошла за счет увеличения выручки от реализации на 855 тыс. руб. за 2018-2020гг. Можно отметить, что за исследуемый период наблюдается снижение рентабельности продаж, характеризующий размер прибыли на 1 руб. выручки, с 0,35 до 0,30 руб. За анализируемый период наблюдается увеличение урожайности зерновых и картофеля, что связано, прежде всего, с более активным использованием удобрений и средств защиты от вредителей.

Среди возможностей КФХ ИП Шатько Р.В. можно выделить, что у организации имеется потенциал для расширения производства, для этого имеется развитая система сбыта, ассортимент продукции, слаженная команда. К угрозам, в первую очередь, относится жесткая привязанность к погодным условиям. К слабым сторонам можно отнести слабую мотивацию персонала, неэффективное распределение функциональных обязанностей, отсутствие автоматизации производства, неполное освоение подотчетной территории.

Организационная структура КФХ ИП Шатько Р.В. относится к линейно-функциональному типу. За период с 2018г. по 2020г. численность работников увеличилась на 6 человек за счет увеличения работников, занятых в сельскохозяйственном производстве – на 5 человек, руководителей и специалистов – на 1 человек. Основной коллектив в 2020г. состоял из 57 сотрудников. На период полевых работ привлекается еще 3 работника внештатных работника.

Половину численности работников КХФ ИП Шатько Р.В. составляют молодые люди от 30 до 40 лет, 24% всей численности работников составляет возрастная категория от 40 до 50 лет. Наименьшую группу составляют лица от

50 до 60 лет (10% от всей численности сотрудников). Больше половины работников имеет среднее специальное образование (66%), 16% сотрудников имеет высшее образование. Большая часть сотрудников еще во время учебы в высших и среднеспециальных учреждениях имело понимание, что после окончания учебного заведения, они вернутся в село.

Механизм социализации в КФХ ИП Шатько Р.В. будем рассматривать как следующие элементы адаптации:

1. Профессиональная адаптация. Все новые сотрудники так или иначе при поступлении на работу в КФХ понимают чем они будут заниматься, какой круг обязанностей их ожидает. Более половины молодых специалистов в КФХ удовлетворены своим профессиональным выбором. Важным элементом процесса адаптации считается профессиональная подготовка. Подготовленными считают себя только 50% молодых специалистов.

2. Психофизиологическая адаптация. В последние годы молодые специалисты – это либо дети сотрудников, либо молодые люди села, которые понимают особенности труда КФХ: сезонный труд, напряженная работа в период основной работы организации и т.д. Адаптация к условиям труда, режиму работы и отдыха проходит достаточно быстро, но финансовая неустойчивость сельскохозяйственного производства, низкая заработная плата заставляет задумываться о смене работы не только молодых специалистов.

3. Социально-психологическая адаптация. В связи с небольшой численностью населения и относительной обособленностью территории сельских поселений, у местных жителей складываются особые доверительные личные отношения.

В настоящее время в повышении значимости тружеников села большую роль играет государственная поддержка, улучшение быта, расширение уровня оказываемых услуг, что повышает престижность сельскохозяйственных работ. Воспользовались государственной поддержкой молодых специалистов за период с 2011 г. по настоящее время в КФХ ИП Шатько Р.В. 3 человека.

Процесс социализации в КФХ ИП Шатько разделяется на несколько этапов:

- 1) информационного этапа, в ходе которого директор и непосредственный начальник знакомят его с местом работы, с членами коллектива, с обязанностями и т.д. Обычно на этот этап уходит у рабочего 1-2 дня, т.к. примерный перечень работ работник понимает, сотрудников он в большинстве своем знает. У специалиста этот период может занять больше времени;
- 2) коммуникационного этапа – на этом этапе устанавливаются деловые взаимоотношения в коллективе. Этот этап тоже для рабочего и специалиста проходит достаточно быстро;
- 3) социально-интеграционного этапа. Этот этап мог сложиться уже до прихода в организацию. Все работники знают друг друга давно и поэтому роль в социальной структуре уже может быть отведена с первых же дней;
- 4) профессиональный этап. Этот этап состоит в достижении новым специалистом качественных неизменных показателей трудовой деятельности, в признании в лице руководства и коллектива КФХ Шатько Р.В. Данный этап проходит у каждого работника за разный период времени и показывает не только его навыки и знания, но и умение применять эти навыки в данной организации. Считается, что при эффективном функционировании последний этап социализации может наступить уже через 6-7 месяцев.

По классификации, предложенной Кибановым А.Я., в КФХ Шатько Р.В. в большинстве своем представлены два типа сотрудников: «приспособленец» и «преданный член организации». К сожалению, низкие доходы организации, низкая заработная плата не позволяют раскрыть личностный потенциал каждого сотрудника.

В третьей главе «Совершенствование социализации персонала в КФХ Шатько Р.В.» даны рекомендации по совершенствованию социализации

персонала КФХ ИП Шатько Р.В.: направления по снижению девиантного поведения в организации и повышение адаптации молодых специалистов.

Самая нелегкая проблема на пути организационной социализации это девиантное поведение работников. Главной причиной девиантного поведения работников в КФХ Шатько Р.В. является алкоголизм, воровство, нежелание выполнять возложенные обязательства, но авторитет руководителя, понимания причин девиантного поведения со временем позволило снизить девиантное поведение работников в организации.

При анализе модели девиантного поведения было выявлено, что работники КФХ ИП Шатько Р.В. несут личную ответственность за результаты своей работы, имеют понимание важности своей работы. В то же время наблюдается большой разрыв в понимании личной мотивации и отношении к работе. Потенциал взаимодействия в коллективе, творчески мыслить, умение обучать коллег и трудиться в интересах организации не раскрыт полностью в КФХ ИП Шатько Р.В. В организации отсутствуют мероприятия, способствующие сплоченности коллектива.

Эффективные коммуникации и хорошее взаимодействие с коллегами помогают в достижении результатов работы, поэтому в качестве предложений по совершенствованию управления девиационным поведением сотрудников является внедрение неформального общения (совместно всем коллективам отмечать праздники (можно вместе с семьей), организовывать важные мероприятия и т.д.), чтобы сотрудники чувствовали частью команды не только в работе, но и вне рабочих будней (например, в зимний период, когда намного меньше работы) и т.д.

Чтобы предотвратить и/или сократить девиантное поведение сотрудников организации необходимо:

- совершенствовать систему отбора кандидатов на вакантные должности,
- усилить контроль расхода рабочего времени,
- ввести правила внутреннего трудового распорядка,

- выборочно проверять результаты работы сотрудников каждый рабочий день,

- совершенствовать организационную культуру КФХ.

Важным направлением совершенствования системы управления организационным климатом является создание улучшенных условий труда (например, бесплатное питание, наличие комнаты отдыха для рядовых сотрудников и т.д.), разработка новой системы мотивации (например, уделить больше внимания нематериальной мотивации) и т.д.

Наибольшие трудности в социализации испытывают молодые специалисты до 30 лет. Они нуждаются в обучении применительно к данной организации, им зачастую труднее вписаться в коллектив. Особо следует отметить социализацию женщин, выходящих на работу после отпуска по уходу за ребенком.

Для повышения социализации молодых специалистов необходимо обратить внимание на повышение престижности, привлекательности сельского труда. Уровень материального вознаграждения молодых специалистов возможно поднять через механизмы государственной финансовой поддержки. Второй социальный механизм связан с повышением социальной защищенности и комфортности условий проживания специалистов сельскохозяйственных предприятий. На это должны быть направлены программы социального развития села и устойчивого развития сельских территорий. Третий механизм - обеспечение социальной защищенности потенциальных специалистов на этапе профессиональной подготовки, обеспечение возможности получения образования по выбранной профессии.

В заключении содержатся основные выводы. В списке использованных источников указано 31 наименование. Работа представлена на 66 страницах.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По нашему мнению, в КФХ ИП Шатько происходит эффективная социализация сотрудников организации, т.к. каждый новый сотрудник со временем становится активным членом организации, овладел необходимым объемом знаний и навыков; имеет существенные показатели результативности труда; ощущает справедливость своего вознаграждения (связанного с урожайностью и объемом выполненной работы); в среднем признает условия реализации своего потенциала; ценит усилия директора в решении своих проблем; осознает свои обязанности и связывает дальнейшее развитие с работой в КФХ Шатько Р.В.

На эффективность социализации в КФХ Шатько Р.В. влияет личность директора, который не только знает всех своих сотрудников, хорошо знает проблемы каждого члена своей организации, в критических ситуациях принимает быстрые и правильные решения, которые понимают и в основном принимают сотрудники организации. Директор пользуется авторитетом у своих сотрудников, что позволяет ему удерживать уже имеющихся работников, а новым сотрудникам - быстрее адаптироваться. За счет понятных правил, норм, авторитета руководителя социализация в КФХ Шатько Р.В. проходит достаточно быстро.

Для стратегического развития КФХ Шатько Р.В. предлагается уделять большое внимание найму молодых специалистов. У молодых специалистов имеется большой потенциал, больше возможностей для профессионального и личностного развития, желания обучаться. Это позволит внедрить и быстрее начать использовать инновационные технологии, что повысит конкурентоспособность организации.