

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

Кафедра менеджмента и маркетинга

**СОЦИАЛИЗАЦИЯ ПЕРСОНЛА В ОРГАНИЗАЦИИ
(НА ПРИМЕРЕ ИП ТАБОЯКОВА С.В.)**

**АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ
БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ**

студентки 4 курса 421 группы

направления 38.03.02«Менеджмент»

Экономического факультета

Сизовой Дарьи Дмитриевны

Научный руководитель
к.э.н., доцент

подпись, дата

Л.И. Дорофеева

Зав. кафедрой
к.э.н., доцент

подпись, дата

Л.И. Дорофеева

Саратов 2021 год

ВВЕДЕНИЕ. Актуальность темы. На протяжении долгого периода времени мероприятия по социализации персонала недостаточно серьезно воспринимались кадровыми службами и отодвигались на второй план. До сих пор многие коммерческие и некоммерческие организации не имеют программ адаптации для новых сотрудников. Развитие технологий, изменение рыночных отношений и кризисные явления влияют на процесс социализации персонала.

Основой любой современной организации, безусловно, являются люди, поскольку именно люди обеспечивают эффективное использование любых видов ресурсов, имеющихся в распоряжении организации, и определяют ее экономические показатели и конкурентоспособность. Вклад людских ресурсов в достижение целей организации и качество производимой продукции или предоставляемых услуг зависит в первую очередь от того, насколько эффективно проводится работа по отбору персонала. Но даже лучшая система подбора не способна обеспечить должный результат, в случае если не уделить достаточно внимания вопросу социализации сотрудников.

Разработанность проблемы в литературе. Научные основы социализации персонала подробно освещены в научных статьях и учебных пособиях таких зарубежных авторов, как Ф.Г. Гиддингс, Ж. Г. Тард, Р. Блейк, Э.Х. Эрикссон, Э. Шайн, Н. Смелзер, Дж. Гибсон и другие. Данная проблема нашла отражение и в работах отечественных исследователей, среди которых А.В. Мудрик, А.Я. Кибанова, М.С. Сокова, О.К. Минева, Н.И. Шатилова, Г.Р. Латфуллин и другие. Несмотря на полноту теоретических знаний многие работы рассматривают только социологические аспекты социализации, а организационная социализация не изучается в достаточной мере.

Целью выпускной квалификационной работы является исследование процессов социализации персонала в организации на примере ИП Табожкова Светлана Викторовна.

В соответствии с целью выпускной квалификационной работы решаются следующие **задачи**: дать понятие социализации персонала в организации, определить цели, значение и функции социализации персонала в организации; выявить этапы и формы социализации персонала; охарактеризовать механизмы социализации персонала; изучить проблемы социализации персонала; дать общую характеристику деятельности ИП Табомякова С.В.; провести анализ этапов, форм и механизмов процессов социализации ИП Табомякова С.В.; определить проблемы социализации персонала ИП Табомякова С.В.; разработать комплекс мероприятий по программе адаптации для новых сотрудников ИП Табомякова С.В.; разработать комплекс мероприятий для сокращения девиантного поведения среди сотрудников ИП Табомякова С.В.; рассчитать социально – экономическую эффективность предложенных мероприятий.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трёх разделов, заключения, списка использованных источников и приложения А, приложения Б, приложения В.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ. В главе 1 «Теоретические основы исследования социализации персонала в организации» автором раскрываются понятие, цели, функции, этапы, формы и механизмы социализации персонала в организации, а также проблемы, основой из которых является девиантное поведение.

Организационная социализация – это процесс, в ходе которого индивид постигает ценности, способности, нормы поведения и социальный кругозор, важные для приобретения веса в организации и полноценного участия в ней в качестве работника.

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.

Выделяют следующие функции социализации: сохранение, поддержание организационной культуры с помощью передачи новым сотрудникам ее ценностей, традиций и правил; формирование организационной культуры; сочетание целей личности и организации на основе коррекции; снижение неуверенности, озабоченности, неопределенности у новых работников; интеграция интересов личности и организации; формирование важнейших установок на работу в организации; уменьшение стартовых издержек; сокращение текучести рабочей силы.

Социализация происходит в три этапа: предварительная социализация; этап согласования и ролевого управления. Социализация осуществляется через механизмы: социальное подражание, критичность, механизм взаимодействия, социальное ожидание. Социализация бывает в следующих формах: направленная и ненаправленная социализация, полная и неполная, частичная, односторонняя, актуальная и неактуальная, быстрая и медленная.

Выделяют четыре категории профессионального криминала: преступления в интересах нанимающей (предпринимательской) организации; преступления, совершаемые официальными лицами путем использования их правительственных полномочий; преступления, совершаемые профессионалами путем использования своих профессиональных возможностей; индивидуальные преступления. Выделяют три группы факторов причин девиантного поведения: субъективные; объективные; ситуационные.

В главе 2 «Анализ социализации персонала в ИП Табоякова С.В.» автор дает общую характеристику деятельности ИП Табоякова С.В. выявляет функции, формы, механизмы и проблемы социализации персонала.

ИП Табоякова С.В. работает в России, г. Саратов с 25 сентября 2017 года и предоставляет все основные виды бухгалтерских и юридических услуг. Структура управления построена по линейно – функциональному принципу. Численность работников ИП Табоякова С.В. составляет 22 человека.

Анализ процесса социализации в ИП Табомякова С.В. показал, что частично реализуются лишь некоторые функции социализации: сохранение, поддержание организационной культуры; формирование организационной культуры; формирование важнейших установок на работу; сокращение текучести рабочей силы; снижение неуверенности, неопределенности, озабоченности у работников. Социализация персонала осуществляется через следующие механизмы: социальное подражание; критичность; социальное ожидание. Цели стадий процесса социализации персонала в ИП Табомякова С.В. осуществляются не в полном объеме. На первой стадии предварительной социализации индивидуальный предприниматель предоставляет потенциальному сотруднику достоверную информацию о работе и обсуждают основные условия. Но не помогает сотруднику выйти, если он захотел сменить место работы. На второй стадии социализации новый сотрудник заключает трудовой договор с индивидуальным предпринимателем и приступает к выполнению своих обязанностей, руководитель конкретного подразделения обучает его навыкам выполнения работы и поручает первые задачи. Руководители не уделяют внимание обучению особенностям взаимодействия с коллегами. На данной стадии главной задачей для руководителей является помочь сотруднику войти в должность и овладеть профессией, помочь приобрести ему профессиональные знания и опыт, познакомить с задачами, которые он будет решать. Трудности в решении данной проблемы связаны с отсутствием в ИП Табомякова С.В. программы адаптации новых работников, методических рекомендаций. Все это приводит к тому, что цель второго этапа реализуется не полностью - принятие работника в члены группы и коллектив организации на основе понимания и приемлемого выполнения им своих ролей и функций. Однако не происходит формирование преданного члена организации. Третья стадия – это непосредственно ролевое управление. Эта стадия связана с решением всех текущих и стратегических проблем управления личностью, которые возникают в середине карьеры в процессе ее непрерывной социализации в организации в связи с изменением ролей.

Причинами возникновения данные проблемы чаще всего являются такие события как получением новой должности, изменения в личной жизни и др. При переходе сотрудника ИП Табомякова С.В. на новую должность, он также получает новые задачи, функции и расширяет область, за которую несет ответственность. Часто такие сотрудники не успевают выполнять работу в рабочее время и выполняют ее дома, либо задерживаются в офисе. Сотрудников, которые занимают более высокие должности и имеют опыт работы активно привлекают к работе над новым проектом, что увеличивает нагрузку и требует времени для того, чтобы разобраться в деталях. Дополнительно сотрудники тратят в среднем на выполнение работы дома от 3 до 6 часов, что отрицательно сказывается на здоровье, психологическом состоянии и на взаимоотношениях с семьей.

Функции по организации отбора, адаптации и обучению работников выполняют руководители бухгалтерской службы, развития правового сопровождения и отдела кадров. Руководители данных отделов мало уделяют внимания процессу адаптации новых сотрудников и в основном действуют интуитивно или смотрят на ситуацию.

Новым сотрудникам ИП Табомякова помогают адаптироваться коллеги по отделу – 44%, никто – 20%, все работники – 16%, руководители – 12%.

По результатам собеседования с руководителем ИП Табомякова С.В. были выявлены следующие виды девиантного поведения: неэффективное использование рабочего времени. Выражается в том, что сотрудники в рабочее время могут много времени тратить на занятие личными делами; опоздания сотрудников к началу рабочего дня или после обеденного перерыва. Данные виды девиантного поведения приводят к следующим последствиям: возникновение конфликтов с руководителем и коллегами; напряженная атмосфера внутри коллектива; опоздания на совещания, встречи приводит к потери информации; несвоевременное выполнение некоторых функций. Причины опозданий сотрудников: проблемы с транспортом/дорогой – 35,4%, погода/время года – 27%, семейные обстоятельства – 14,5%, пунктуальность –

12,5% смещенный режим отдыха как особенность организма – 10,4%. Сниженная трудовая активность сотрудников ИП Табоякова С.В. связана с неэффективным использованием рабочего времени, которое обусловлено следующими факторами: неудовлетворенность режимом работы, отсутствие навыка планирования и организации работы.

В главе 3 «Направления совершенствования социализации персонала в ИП Табоякова С.В.» автор обосновывает основные направления совершенствования социализации персонала, разрабатывает программу адаптации для вновь входящих работников, применяет эффективные методы сокращения девиантного поведения и проводит расчет социально-экономической эффективности предложенных мероприятий.

Основной целью предложенной автором программы адаптации является создание комфортных для нового работника условий труда для полной и эффективной адаптации. Основными задачами, которые поможет решить данная программа, определены: сокращение материальных и нематериальных затрат на этапе обучения сотрудника и вхождения его в профессионально – социальную среду; снижение неуверенности, озабоченности нового работника и сокращение уровня стресса; мотивация работника к развитию личностного потенциала; экономия рабочего времени, которое требуется работнику для ознакомления с новым местом работы. В рамках программы предусмотрены такие мероприятия как введение наставничества, разработка плана адаптации, введение чек-листа для нового сотрудника и др.

Стоимость доплаты руководителя за выполнение функций наставника составляет 24404 руб. включая налоги. Рассчитаем эффективность наставничества. Эффект от наставничества равен: затраты на ошибки нового сотрудника за три месяца составляют 36000 руб. затраты на повторный поиск сотрудника составляют 20000 руб. Итого: 56000 руб.

Затраты на введения наставничества: 24404 руб. составляет заработная плата наставника за три месяца, затраты на ошибки после введения системы наставничества составят за три месяца 4500 руб. Итого: 28904 руб.

Эффект от наставничества разделим на затраты введения наставничества. $56000/28904=1,94$

В целях сокращения количества опозданий и создания более комфортных условий для повышения продуктивности деятельности работников автором предложено и обосновано с правовой и социально-экономической позиции изменение графика работы. Предполагается, что на гибкий график работы перейдут 9 человек. Затраты на внесение изменений в «Положение о внутреннем трудовом распорядке», а также подготовить дополнительное соглашение к трудовому договору сотрудника составляют: $9*2,2=19,8$ рублей. При условии, что средняя стоимость одного рабочего часа сотрудника составляет 200 рублей, эффективность составит: $9 \text{ человек} * 200 \text{ руб.} * 22 \text{ раб. дня} = 39600 \text{ руб.}$ в месяц, в год: $39600 * 12 = 475200 \text{ руб.}$

В целях сокращения нарушений по срокам предоставления отчетности в контролирующие органы, соблюдения сроков по оплате налогов, контроля за временем выполнения поставленных задач, а также уменьшения времени, которое сотрудники тратят на решение личных вопросов и переписки в социальных сетях, автором работы предлагается развитие и более эффективное использование, уже имеющегося в компании, сервиса для развития бизнеса – «Битрикс24». Более активное использование функций данного сервиса позволит сократить просроченные платежи; повысить уровень трудовой дисциплины; обучить работников планированию рабочего дня; повысить уровень ответственного отношения к работе. За нарушение сроков предоставления отчетности контролирующим органам, а также не соблюдение сроков по уплате налогов, штрафные санкции за 2020 год составили 87000 руб. Предполагается, что после внедрения Битрикса24 и системы двойного контроля штрафные санкции сократятся на 80%. $87000 * 80\% = 69600$ годовая экономия.

Автором работы рассчитана социально-экономическая эффективность предложенных мероприятий и сделаны выводы о том, что введение предлагаемых мероприятий по адаптации персонала у ИП Табоякова С.В.

позволит: сократить издержки на старте трудовой деятельности, посредством сокращения затрат на повышение эффективности труда нового работника; снизить чувство неопределенности у новичков; исключить текучку кадров; сформировать положительное отношение к своей трудовой деятельности со стороны сотрудников, удовлетворение от рабочего процесса.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы. Социализация персонала в организации – это процесс, в ходе которого индивид постигает ценности, способности, нормы поведения и социальный кругозор, важные для приобретения веса в организации и полноправного участия в ней в качестве работника.

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.

Социализация выполняет следующие функции: сохранение, поддержание организационной культуры, формирование организационной культуры, сочетание целей личности и организации на основе коррекции, снижение неуверенности, озабоченности, неопределенности у новых работников, интеграция интересов личности и организации, формирование важнейших установок на работу в организации уменьшение стартовых издержек, сокращение текучести рабочей силы.

Социализация персонала в организации проходит три этапа: предварительная социализация, стадия согласования и ролевого управления.

Механизмами осуществления социализации являются: социальное подражание, критичность, механизм взаимодействия, социальное ожидание.

Проблемы социализации. Описывают четыре категории профессионального криминала: преступления в интересах нанимающей организации; преступления, совершаемые официальными лицами; преступления, совершаемые профессионалами; индивидуальные преступления.

ИП Табоякова С.В. работает в России, г. Саратов с 25 сентября 2017 года. Данный индивидуальный предприниматель предоставляет все основные виды бухгалтерских и юридических услуг. Потенциальными клиентами являются как юридические лица, так и физические.

В ИП Табоякова С.В. реализуют следующие функции социализации: сохранение, поддержание организационной культуры, формирование организационной культуры. формирование важнейших установок на работу в организации. сокращение текучести рабочей силы, снижение неуверенности, неопределенности, озабоченности у работников.

Формами социализации в ИП Табоякова С.В. выступает первичная и вторичная социализация.

В ИП Табоякова С.В. социализация осуществляется через механизмы: социальное подражание. У большинства сотрудников данного Индивидуального Предпринимателя процесс социализации вызван логическими причинами. При этом руководители дают время своим сотрудникам для того, чтобы осознать и принять необходимые нововведения объясняют причины, каких целей хотят достичь, а также возможные риски и угрозы. Если сотрудники не согласны, у них есть сомнения или другие варианты, то они могут высказать мнение своему руководителю. Также есть несколько сотрудников с нелогическими причинами. Руководители применяют к ним индивидуальный подход, стараются не давить, но в тоже время пытаются донести необходимую информацию. Критичность. Данный механизм в ИП Табоякова С.В. реализуется в свободном выражении мнения сотрудников относительно недостатков, которые существуют внутри коллектива, в поведении отдельных работников, в обсуждении приоритетных направлениях развития Индивидуального Предпринимателя, в постановке задач и целей. Социальное ожидание. Сотрудники ИП Табоякова С.В. которые заинтересованы в своей работе, активно принимают участие в обсуждениях, проявляют инициативу и имеют высокую мотивацию к профессии и к

повышению по должности, более активно осваивают социальную среду и устанавливают связи с коллегами.

В ИП Табоякова С.В. не уделяется должного внимания процессу адаптации новых сотрудников, отсутствует специалист, в должностные обязанности которого входили бы функции по адаптации, не разработана детальная программа адаптации, плохо развита система наставничества. Опозданий на работу, отсутствие навыка планирования и организованности у некоторых сотрудников все это приводит к увеличению количества времени, которое тратится неэффективно, к просроченным платежам и налоговым санкциям.

Для решения данных проблем был разработан комплекс мероприятий по совершенствованию системы адаптации для вновь входящих в организацию сотрудников и предложены методы по сокращению девиантного поведения среди персонала. Данный комплекс мероприятий включает в себя: разработку программы адаптации, введение системы наставничества, предложены критерии для отбора сотрудника на роль наставника, разработку чек – листа для новых сотрудников, введение гибкого графика работы, использование программы «Битрикс24» для планирования.

При обосновании социально-экономической эффективности предложенных мероприятий в ИП Табоякова С.В. была проведена оценка дополнительной прибыли от реализации данных мероприятий и сокращения потерь. Следует отметить, что предложенные мероприятия считаются эффективными и также несут и социальный эффект, которые позволяют сократить текучесть кадров, улучшить социально – психологический климат в коллективе, снизить неуверенность, озабоченность, неопределенность у новых работников, повысить уровень удовлетворенности работой, повысить уровень лояльности организации к сотрудникам, эффективное использование временных ресурсов, сократить издержки.