

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 «Титул»
магазин Дровосек)**

**АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ
БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ**

студенки 5 курса 542 группы

направления 38.03.03. «Управление персоналом»

Экономического факультета

Самедовой Дины Алексеевны

Научный руководитель
Д.э.н., профессор

И.Н.Пчелинцева

подпись, дата

Зав. Кафедрой
к.э.н., доцент

Л.И. Дорофеева

подпись, дата

Саратов 2021 год

ВВЕДЕНИЕ. Актуальность темы выпускной квалификационной работы. Одним из главных элементов системы управления персоналом в каждой современной организации является развитие сотрудников, работающих в ней. Развитие персонала, в свою очередь, накладывает значительный отпечаток на карьеру каждого из них, которая становится важным фактором роста удовлетворённости трудом, его результативности, сокращения текучести кадров, приверженности компании. Формирование таких установок персонала ведёт к росту его активности, ответственности, инициативности, вовлеченности в проблемы и дела организации, в конечном итоге к росту производительности целой компании. В современных организациях ответственность за развитие персонала лежит не только на управляющем составе, но и на самих сотрудниках в том числе, которые должны уметь постоянно приспосабливаться к внешним и внутренним изменениям с помощью постоянного совершенствования профессиональных навыков и знаний, а также личностного роста. Способность сотрудников подстраиваться к изменяющимся условиям и реагировать на них становится залогом продуктивного развития работников.

Развитие персонала – комплекс мер, который направлен как на повышение профессионального уровня, так и на модернизацию психологической составляющей в процессе трудовой деятельности.

Основой успешного протекания развития сотрудников является и социализация в том числе, которая также является немаловажным элементом системы управления персоналом организации.

Целью выпускной квалификационной работы является анализ особенностей социализации персонала в организации.

Задачи выпускной квалификационной работы:

- раскрыть сущность и роль управления социализацией персонала в организации;
- изучить методы управления социализацией персонала в организации;
- рассмотреть этапы управления социализацией персонала в

организации;

- проанализировать организационную характеристику ООО «Титул» магазин Дровосек;

- провести анализ управления социализацией персонала в ООО «Титул» магазин Дровосек;

- выявить проблемы и пути совершенствования управления социализацией персонала в ООО «Титул» магазин Дровосек;

- представить направления совершенствования управления социализацией персонала;

- провести оценку экономических результатов внедрения предлагаемых мероприятий по совершенствованию управления социализацией персонала в ООО «Титул» магазин Дровосек.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы являются общественные отношения, возникающие в процессе социализации персонала в организации.

Предметом исследования выпускной квалификационной работы являются механизмы социализации персонала 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.

Теоретическая и практическая значимость выпускной квалификационной работы заключается в том, что изложенные в ней выводы и предложения могут быть учтены и использованы в научно-исследовательской работе при дальнейшем изучении социализации персонала в организации.

Структурно выпускная квалификационная работа состоит из введения, трёх глав, заключения и списка использованной литературы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ. В главе 1 «Теоретические основы управления социализацией персонала организации» раскрываются сущность и роль управления социализацией персонала в организации, методы управления социализацией персонала в организации, этапы управления социализацией персонала в организации.

Организационная социализация – это процесс, в рамках которого индивид постигает ценности, раскрывает способности, формирует требуемое поведение и социально-культурный кругозор, важные для приобретения веса в организации и участия в ней в качестве полноправного члена. Сущность социализации состоит в том, что данный процесс формирует члена организации для долгосрочного сотрудничества с ней.

Успешная социализация персонала в организации означает, что новый сотрудник социализировался к существующей организационной культуре, разделяет её нормы и ценности; стал равноправным и активным членом организации; овладел необходимым запасом навыков и знаний; освоил выполняемые в организации роли; имеет высокие показатели результативности труда; ценит усилия организации в решении своих проблем; осознаёт свои обязанности и ответственность за их исполнение; связывает построение своей карьеры с работой в данной компании на основании включенности в процесс личностного и профессионального развития.

Методы социализации персонала, существующие в каждой организации, могут быть самыми разными.

Можно разделить методы социализации персонала на три группы: экономические; организационно-административные; социально-психологические методы.

Экономические методы социализации персонала предполагают обеспечение в первые месяцы работы нового сотрудника определёнными льготами: пониженной нормой выработки для рабочих или пониженные

требования к специалистам и менеджерам.

Организационно-административные методы социализации персонала необходимы для контроля за процессом социализации нового сотрудника.

Социально-психологические методы социализации персонала содействуют быстрому вхождению нового сотрудника в коллектив и введению его в должность.

Самыми распространёнными методами социализации персонала в России являются: инструктаж на рабочем месте; метод наставничества; метод проведения мероприятий; метод «корпоративный PR»; «папка нового сотрудника»; интернет-сайт; кейсы и ситуационные задачи; деловые игры.

Выбор эффективного метода социализации крайне необходим на любом предприятии. Только полное решение задач, связанных с прохождением каждым новым сотрудником периода социализации на предприятии, может позволить организации функционировать на должном уровне, привлекать новые кадры, осуществлять успешную внутреннюю политику и способствовать сплочению коллектива.

Организационная социализация включает в себя стадии:

- 1) предварительная социализация;
- 2) согласование;
- 3) управление.

Эффективность социализации сотрудника имеет прямую связь с эффективностью развития персонала, которая, в свою очередь, выражается в приобретенных им знаниях и навыках, способах их применения, в его карьерном росте и в рентабельности всей компании в том числе, так как каждый сотрудник является важной составляющей любой организации.

В главе 2 «Исследование управления социализацией персонала организации ООО «ТИТУЛ» магазин Дровосек» проанализирован процесс социализации его работников, этапы этого процесса, формы и механизмы, а также формы отклоняющегося поведения работников.

ООО «Титул» магазин Дровосек работает на российском рынке более 13

лет, за это время сеть филиалов ООО «Титул» значительно увеличилась, и в данный момент насчитывает 7 филиалов по России: в Москве, республиках Татарстан и Марий Эл, Кировской, Нижегородской, Ульяновской и Саратовской областях. За эти годы ООО «Титул» стало надежным партнером для многих компаний. Предоставляя своим клиентам качественное оборудование для эффективной работы, ООО «Титул» стремится найти максимально надежное и доступное решение поставленных задач.

ООО «Титул» является официальным дилером таких известных мировых производителей, как «STIHL» и «VIKING» (бензо-электроинструмент для леса и сада: бензопилы, мойки высокого давления, абразивно-отрезные устройства), а также «DeWalt», «Makita», «Bosch», «Калибр», «Ресанта» (сварочное оборудование), «Арсенал» и многих других.

ООО «Титул» также осуществляет услуги по гарантийному и сервисному обслуживанию, прокату инструментов и оборудования.

ООО «Титул» стремится к эффективному, взаимовыгодному сотрудничеству и готовы стать надежным партнером для клиентов.

В основу структуры управления организации положен принцип разделения труда. Данный принцип является условием создания и функционирования предприятия ООО «Титул», поскольку благодаря разделению труда осуществляется процесс выделения и сосуществования различных видов трудовой деятельности организации. В данной организации использование принципа разделения труда создает возможность для специализации трудовой деятельности, рационального использования ресурсов, повышения качества и эффективности работы.

Среднесписочная численность в ООО «Титул» по состоянию на 01.01.2021 г. составила 43 человек.

Для оценки социализации персонала был проведен анализ динамики движения кадров в ООО «Титул».

Коэффициенты оборота по приему показывает долю принятого персонала в общей численности персонала. Данный коэффициент увеличился

в 2020 году по сравнению с 2019 годом на 8,6%. В целом рост показателя является отрицательной тенденцией, так как увеличивается число новых и неопытных сотрудников.

Коэффициент оборота по выбытию показывает долю выбывшего персонала к списочной численности. По произведенным расчетам видно увеличение данного коэффициента в 2020 году по сравнению с 2019 годом. Рост показателя на 8,6% говорит о увеличении численности уволившегося персонала, что говорит о снижении степени удовлетворённости персонала.

Коэффициент текучести показывает, какую часть составляет общее число уволенных работников по различным причинам от среднесписочной численности за этот период. Нормативное значение коэффициента текучести кадров составляет от 3% до 5% в стабильной ситуации. В ООО «Титул» данный коэффициент не попадает в нормативное значение, т.е. текучесть персонала слишком высокая.

Основной причиной увольнения специалистов является неудовлетворенность заработной платой, возможность получения более высоких доходов за пределами предприятия.

процедура социализации в ООО «Титул» состоит из следующих элементов:

1. Подготовка рабочего места сотрудника. Начальник подразделения показывает новому подчиненному рабочий стол, оснащение, места хранения документов, методической литературы и других общих материалов.

2. Ознакомление сотрудника с его должностной инструкцией (под роспись), положениями, стандартам и иными нормативными документами предприятия, а также проведение инструктажа по технике безопасности. Данные мероприятия проводят начальник отдела кадров и ответственный сотрудник по вопросам охраны труда.

3. Составление индивидуального плана работы на адаптационный период. Индивидуальный план работы на адаптационный период составляется на срок до трех месяцев непосредственным начальником и отражает основные

направления деятельности, которыми должен овладеть новый сотрудник.

4. Завершение социализации. Завершающий этап социализации сотрудника характеризуется постепенным преодолением производственных и межличностных проблем и переходом к стабильной работе. На данном этапе новый сотрудник, получает оценку полученных знаний у начальника отдела.

Однако, несмотря на нормативное закрепление процедуры социализации персонала по большей части она исполняется формально, следовательно, преимущества социализации персонала в организации в полной мере не реализуются.

Как таковой программы социализации новых сотрудников в компании нет, в связи с чем новые сотрудники испытывают сложности в период социализации, в особенности в подразделении продаж. Благодаря тому, что в ООО «Титул» высокий уровень морально-психологического климата и налажены отношения с непосредственным руководством (средняя оценка 4,75), уровень социализации можно признать умеренным, но, тем не менее, социализации новых сотрудников необходимо уделить особое внимание, формализовав данный процесс.

В главе 3 «Направления совершенствования управления социализацией персонала в ООО «Титул» магазин Дровосек» обосновываются основные направления по совершенствованию существующей системы социализации персонала на предприятии.

В рамках реализации рекомендации по совершенствованию системы социализации было предложено:

- 1) внедрение стресс-интервью в процесс найма персонала;
- 2) разработка и внедрение Программы социализации.

Выяснилось, что в чистом виде стрессовое интервью в нашей стране встречается довольно нечасто. Обычно используются лишь элементы данного метода. Однако встречаются специалисты среди управленцев, которые владеют широким спектром познаний в области психологии и личности, что позволяет им мастерски владеть навыками и техникой проведения стресс -

интервью. При этом сложность метода заключается не только в его проведении, ведь важно не перейти черту дозволенного и не вызвать подозрения у потенциального сотрудника.

Разработка и внедрение практики стресс-интервью потребует от ООО «Титул» проведения следующих действий:

- выбор беспристрастного ведущего стресс-интервью - в связи с тем, что в настоящее время такой специалист отсутствует в штате компании, необходимо его привлечение, либо на аутсорсинговой основе, либо обучение наиболее подходящего для этой роли сотрудника отдела кадров. На рынке консалтинговых услуг представлено достаточно много предложений как по организации и проведению стресс-интервью в компаниях-заказчиках, так и по специальным тренинговым программам для HR-менеджеров. При этом наличие в штате такого сотрудника считаем более полезным для компании, так как в этом случае его уровень лояльности к компании не позволит переходить заранее определенные границы создания стрессовой ситуации, чтобы не повредить репутации компании;

- определение целей исследования: для этого методом «мозгового штурма», как самостоятельно руководства компании, так и с привлечением профессионального специалиста, должны быть совместно выработаны параметры стресс-интервью и порядок его проведения. По результатам выбора параметров должен быть утвержден внутренний документ, регламентирующий проведение стресс-интервью, определен круг кандидатов для его обязательного прохождения, в случае если кандидат не должен обязательно проходить стресс-интервью – его проведение может быть инициировано руководителем подразделения, в которое направляется кандидат;

- при проведении стресс-интервью необходимо вести видеозапись. Решение о положительном или отрицательном результате стресс-интервью должно быть принято коллегиально с участием менеджера отдела кадров, стресс-интервьюера и непосредственного руководителя подразделения, для

которого осуществляется подбор.

Был предложен следующий порядок проведения стресс-интервью:

1) кандидату после анализа резюме в части опыта работы, ключевых навыков, соотнесения требований кандидата и возможностей компании назначается собеседование с непосредственным руководителем в определенное время;

2) в назначенное время интервьюер не подходит, секретарь сообщает кандидату, что у него важное совещание и ему необходимо подождать 30 мин. При этом кандидату не предлагается присесть, в комнате нет специальных стульев. В идеале кандидат должен самостоятельно уточнить, где ему можно подождать интервьюера;

3) через 5 минут после ожидания кандидата интервьюер подходит и кандидат приглашается на собеседование. Интервьюер при этом имеет очень серьезный, недовольный вид;

4) первым беспристрастным вопросом интервьюера является: почему Вы решили, что можете быть полезными для нашей компании? У Вас есть какие-то сверхспособности?

Порядок проведения стресс-интервью и вопросы необходимо менять примерно каждые две недели, для исключения риска передачи вопросов кандидатам уже действующих сотрудников.

Внедрение практики стресс-интервью приводит к прямому экономическому эффекту, который заключается в росте выручки от реализации. Так, по отзывам компаний ООО «Автокар» (Москва), ПАО «Азиатско-Тихоокеанский банк», удельный вес прибыли и себестоимости в выручке с учетом внедрения стресс-интервью показал, что уровень себестоимости снизился на 0,4-0,6%, а уровень чистой прибыли возрос на 3-5%, что является положительным результатом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. Рассмотрев организационно-экономическую характеристику ООО «Титул», а также проведя анализ профессиональной адаптации персонала в исследуемой организации и оценку удовлетворенности

персонала деятельностью по адаптации, был сделан вывод, что социализация персонала в ООО «Титул» требует комплекс мероприятий по совершенствованию.

В результате полноценного внедрения предлагаемой системы управления социализацией в компании будет сформирована команда наставников, что для организации означает пополнение кадрового резерва, а сами наставники получат признание их профессионализма, возможность для развития и применения на практике менеджерских навыков, дальнейшего карьерного роста.

Мероприятия, предложенные нами в проекте, направлены на совершенствование различных элементов одного процесса - социализации молодых специалистов и снижения уровня их текучести. Реализация каждого мероприятия принесет ту или иную эффективность, размер и качество которой зависит от различных факторов, как внутренних, так и внешних.

Проект имеет социальную эффективность, которая заключается в снижении уровня социально - психологической напряженности молодого специалиста, снижения боязни принимать самостоятельные решения, и, как результат, повышение работоспособности.

Предлагаемые к реализации системы низкочастотны (в масштабах затрат предприятия в целом), но при этом способны принести ООО «Титул» дополнительную выгоду в виде экономии на затратах, связанных с поиском, наймом, введением в должность и социализацию сотрудников, принятых взамен уволившихся.

Улучшение системы социализации на предприятии ООО «Титул» имеет ряд субъективных результатов:

- повышение лояльности у работников с первых дней его работы в организации;
- благоприятный климат в коллективе;
- повышение степени удовлетворенности персонала работой в компании;

- улучшение межличностных отношений между сотрудниками организации;
- формирование сплоченности коллектива организации.