

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

Кафедра Менеджмента и маркетинга

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
(МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ)

**СОЦИАЛИЗАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В РОССИЙСКИХ КОРПОРАЦИЯХ
(НА ПРИМЕРЕ АО «ЖИРОВОЙ КОМБИНАТ» В Г. САРАТОВЕ)**

магистрантки 3 курса 351 группы
направления подготовки 38.04.02 Менеджмент
профиль «Корпоративное управление»
экономического факультета

Парамоновой Алины Александровны
фамилия, имя, отчество

Научный руководитель

к.э.н., доцент СГУ

должность, место работы, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

к.э.н., профессор

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

инициалы, фамилия

Саратов 2021

Актуальность темы исследования. Актуальность данной выпускной квалификационной магистерской работы заключается в том, что корпорация является разновидностью организации, призванной решать стоящие перед ней социально-экономические задачи. Вместе с этим она выступает одним из факторов социализации ее членов и в какой-то мере членов их семей.

Эффективность социализации сотрудников корпорации во многом определяется созданной в ней организационной культурой. Сущность данного процесса состоит в развитии и самоизменении человека во время усвоения и воспроизводства им организационной культуры корпорации.

Современные корпорации ожидают от сотрудников достаточного уровня ответственности и самостоятельности. Таким образом, корпоративные ожидания требуют готовности сотрудников к адаптации, приспособления к корпоративным требованиям. В свою очередь удовлетворение от работы предполагает определенную свободу сотрудников при выполнении трудовых функций. В совокупности это способствует успешной социализации работников в корпоративных условиях.

Степень разработанности проблемы. Проблема социализации персонала в корпорации рассматривается в трудах как отечественных, так и зарубежных исследователей, среди которых можно отметить Дж. Ньюстома, К. Девиса, Д. И. Фельдштейна, С. Г. Разуваева, Ф. Знаненского, У. А. Томаса, Ч. Х. Кули, Дж. Мида, У. М. Уэнтворта, А. В. Мудрика, Э. Эриксона и других.

Целью данной выпускной квалификационной магистерской работы является анализ и оценка социализации персонала в российских корпорациях на примере АО «Жировой комбинат» в г. Саратове.

Поставленная цель требует решения ряда взаимозависимых задач:

1. Раскрыть понятия «социализация», «организационная социализация» и «социализации персонала в корпорации», а также рассмотреть процесс социализации персонала в корпорации и определить его основные этапы;

2. Определить основные объективные и субъективные показатели социализации персонала в корпорации;
3. Раскрыть понятие «вовлеченности персонала» как результата социализации персонала в корпорации, определить основные характеристики вовлеченного и не вовлеченного сотрудника;
4. Изучить общую характеристику хозяйственной деятельности АО «Жировой комбинат» в г. Саратове;
5. Провести анализ адаптации персонала АО «Жировой комбинат» в г. Саратове как объективного показателя социализации персонала данного предприятия;
6. Исследовать вовлеченность персонала АО «Жировой комбинат» в г. Саратове как результат социализации персонала данного предприятия;
7. Разработать основные направления по совершенствованию социализации персонала АО «Жировой комбинат» в г. Саратове;
8. Провести расчет основных затрат на реализацию предложенных мероприятий по совершенствованию социализации персонала АО «Жировой комбинат» в г. Саратов.

Объектом исследования является АО «Жировой комбинат» в г. Саратове, который является основной площадкой для внедрения инновационных разработок холдинга «Солнечные продукты».

Предметом исследования являются организационные и управленческие отношения, возникающие в процессе социализации персонала АО «Жировой комбинат» в г. Саратове.

Методологической базой исследования послужили научные и учебные издания по корпоративному управлению и социализации, адаптации и вовлечению персонала.

Основные моменты **научной новизны** в выпускной квалификационной магистерской работе заключаются в том, что в результате проведенного всестороннего исследования и анализа уровня социализации персонала были определены направления совершенствования процесса социализации в АО

«Жировой комбинат» в г. Саратове. В частности, автором предложена программы по улучшению морально-психологического климата в коллективе производственного подразделения и адаптация данной программы к условиям предбанкротного состояния АО «Жировой комбинат» в г. Саратове.

На защиту выносятся следующие положения, к которым магистрант пришел в ходе своего исследования:

Автор проанализировал объективные показатели социализации персонала и уровень его вовлеченности АО «Жировой комбинат» в г. Саратове, что дало возможность определить недостатки и направления совершенствования социализации персонала данной корпорации.

Так же автором была разработана программа по улучшению морально-психологического климата в коллективе производственного подразделения, рассчитаны основные затраты на реализацию программы.

Кроме того, автором адаптирована предложенная программа по улучшению морально-психологического климата в коллективе производственного подразделения в связи с предбанкротным состоянием АО «Жировой комбинат» в г. Саратове.

Теоретическая и практическая значимость данной работы заключается в том, что благодаря методическим обоснованиям и научно-практическим результатам, полученным в работе, появляется возможность целенаправленно совершенствовать процесс социализации персонала АО «Жировой комбинат» в г. Саратове.

Выпускная квалификационная магистерская работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка используемых источников.

Во введении определена актуальность исследуемой темы, а также были поставлены основные цель и задачи исследования, кроме того определены объект и предмет исследования.

В первой главе рассмотрены теоретические основы социализации персонала в российских корпорациях: даны понятия социализации,

организационной социализации и социализации персонала в корпорации, рассмотрен процесс социализации персонала в корпорации и его основные объективные и субъективные показатели, а также раскрыто понятие вовлеченности персонала корпорации как результата его социализации.

Во второй главе представлена характеристика хозяйственной и финансовой деятельности АО «Жировой комбинат» в г. Саратове, проведен анализ адаптации персонала данного предприятия как объективного показателя социализации его сотрудников, а также рассчитан уровень вовлеченности персонала как результат социализации персонала данного предприятия.

В третьей главе определены основные направления по совершенствованию социализации персонала АО «Жировой комбинат» в г. Саратове, а также произведен расчет основных затрат на реализацию предложенных мероприятий.

Заключение подводит итоги работы и содержит окончательные обобщения выводов, полученных в основной части работы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Теоретические основы социализации персонала в российских корпорациях

Рассмотрение корпорации как одного из факторов социализации включенных в корпоративные отношения людей определяет необходимость выявления ряда аспектов понятия «социализация персонала». Чтобы дать понятие «социализации персонала» необходимо сначала рассмотреть, что же такое «социализация».

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» – усвоение человеком самостоятельно и посредством целенаправленного воздействия (воспитания) определенной системы ценностей, социальных норм и образцов поведения, необходимых для становления личности, обретения ею социального положения (статуса) в данном обществе.

При управлении персоналом корпорации важно учитывать, что процесс социализации непосредственно связан с профориентацией и трудовой адаптацией работника к ее социальной и производственно-технологической среде, вхождением его в ту или иную социальную группу, ролевую структуру коллектива корпорации. Применительно к практике деятельности корпорации в менеджменте и организационной психологии используется понятие «организационная социализация».

«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.

Основными составляющими процесса организационной социализации персонала являются: изменение установок, ценностей и форм поведения; непрерывность процесса социализации в течение определенного периода времени; приспособление к новым должностным обязанностям, рабочим группам и работе корпорации; взаимное влияние новых сотрудников и руководителей; первостепенная важность этапа вхождения в корпорацию.

Сущность социализации персонала корпорации состоит в том, что данный процесс формирует члена корпорации для долгосрочного сотрудничества с ней. Важнейшие цели и функции социализации персонала в корпорации можно разделить на 2 вида: экономические и социально-психологические.

Процесс социализации персонала в корпорации состоит из нескольких этапов: оценка уровня подготовленности нового сотрудника; ориентация; действенная адаптация (в некоторых источниках этапы ориентации и

действенной адаптации объединены в один этап процесса социализации персонала – этап «согласование»); функционирование (ролевое управление). Переход от одного этапа к другому может вызвать трудности, такое явление называется «кризисом социализации».

Однозначного понимания того, что считать результатом социализации, нет. В разных источниках к ним относят такие категории, как: социализированность, социализованность, социальную зрелость, социализационную норму, социальное здоровье, индивидуальность, социальную идентичность, социально-компетентную личность и другое. Согласно концепции А. В. Мудрика, результатом социализации сотрудников в корпорации является достижение ими баланса между адаптацией (приспособлением) к корпоративным условиям, как объективным показателем, и индивидуализацией (обособлением), как субъективным показателем, что, по сути, отражает характер социализации.

Кроме того, применительно к корпоративной практике данный баланс может быть выражен в контексте категории «вовлеченность персонала».

Несмотря на то, что вопросы вовлеченности персонала активно обсуждаются в среде профессионалов на протяжении нескольких десятилетий, однозначного понимания вовлеченности применительно к персоналу пока не выработано. После рассмотрения различных понятий «вовлеченности» был сделан вывод о том, что под «вовлеченностью» понимается, как желание прилагать личные усилия, вносить свой вклад как члена организации для достижения ее целей, так и личная заинтересованность в деятельности, которая полностью занимает внимание и в которой человек (сотрудник) готов приложить все усилия.

Вовлеченных сотрудников можно охарактеризовать как успешно социализированных людей (по крайней мере, в условиях конкретной корпорации). Они, с одной стороны, обладают корпоративной идентичностью, проявляющейся в чувстве принадлежности к корпорации, сопричастности к корпоративным событиям, в интериоризации ими

ценностей и норм организации, что говорит о высоком уровне адаптации и приспособленности к организационным условиям. С другой стороны, в трудовом поведении таких сотрудников проявляется индивидуальность, связанная с инициативой, проявлением активности в поиске новых решений и других свойствах. При этом проявления индивидуальности лежат в русле требований и ожиданий корпорации.

Успешность социализации сотрудников в корпорации можно оценить с помощью ряда критериев: критериев адаптации сотрудников: освоенность институциональной роли; корпоративная идентичность, и критериев индивидуализации: осознанность выбора способов решения сотрудниками актуальных жизненных задач (поддержание здоровья, достижение баланса работы и личной жизни, достижение субъективно достаточного уровня самореализации в трудовой (профессиональной) деятельности и самоутверждения в неформальных (личных) отношениях).

Показатели успешности социализации персонала в корпорации могут быть выявлены различными способами, которые используются в корпоративной практике для решения ряда кадровых задач и позволяющие получить количественные данные для анализа. К таким инструментам можно отнести: изучение степени вовлеченности сотрудников; оценка корпоративных компетенций сотрудников; оценка уровня удовлетворенности сотрудников трудом; оценка состояния социально-психологического климата; оценка показателей текучести кадров и абсентеизма; другие инструменты организационного исследования.

Анализ социализации персонала в российских корпорациях на примере АО «Жировой комбинат» в г. Саратове

Саратовский «Жировой комбинат» (АО «Жировой комбинат» в г. Саратове) основан в 1953 году. Данное предприятие является основной площадкой для внедрения инновационных разработок холдинга «Солнечные продукты». АО «Жировой комбинат» в г. Саратове занимает 10-е место в

списке крупнейших компаний Саратовской области. Его основным видом деятельности является производство маргариновой продукции.

Анализ адаптации персонала как объективного фактора социализации показал, следующие основные недостатки:

1) Отсутствие развернутого и четкого информирования работников о проводимой стратегии организации и ее планах, создание тем самым атмосферы неопределенности. Сотрудники начинают чувствовать себя неуверенно на фоне изменений в различных сферах деятельности.

2) Недостаточность внимания к работникам и отсутствие индивидуального подхода к их проблемам, а также возникающим на этой почве конфликтным ситуациям.

3) Игнорирование социальной и психологической стороны отношений в коллективе.

Кроме того, исследование вовлеченности персонала как субъективного фактора социализации персонала АО «Жировой комбинат» в г. Саратове с помощью опроса и анкетирования показало, что индекс вовлеченности персонала АО «Жировой комбинат» в г. Саратове равен 48%, что можно оценить как удовлетворительный результат. Но в тоже время полученные результаты исследования говорят о необходимости принятия обязательных корректировочных мер со стороны руководства данного подразделения предприятия, поскольку выявленный в процессе исследования уровень вовлеченности персонала близок к пограничному значению, но все же ниже среднего.

Следовательно, из проведенного анализа можно сделать вывод о том, что социализация персонала АО «Жировой комбинат» в г. Саратове находится на уровне близком к среднему значению, так как были выявлены недостатки в процессе адаптации, а также было рассчитано, что индекс вовлеченность сотрудников близок к пограничным значениям, но все же ниже среднего.

Поэтому руководству АО «Жировой комбинат» в г. Саратове может быть рекомендовано, обратить внимание на выявленные проблемы и недостатки и принять меры по их полному или частичному устранению.

Направления совершенствования социализации персонала АО «Жировой комбинат» в г. Саратове

С целью повышения корпоративного внимания к проблемам социального и психологического климата в коллективе производственного подразделения Саратовского «Жирового комбината» может быть предложена разработка программы по улучшению морально-психологического климата в коллективе данного подразделения.

В Таблице 1 представлены способы решения выявленных проблем в процессе анализа адаптации и вовлеченности персонала АО «Жировой комбинат» в г. Саратове.

Таблица 1 - Способы решения проблем выявленных в процессе анализа адаптации и вовлеченности персонала производственного подразделения АО «Жировой комбинат» в г. Саратове

Проблема	Решение
1. Неблагоприятный социально-психологический климат	Проведение тимбилдинг-мероприятий
2. Отсутствие внимания к сотрудникам и их индивидуальным проблемам, возникающим конфликтным ситуациям	Проведение совместных психологических тренингов по сплочению коллектива

Рассчитать затраты на каждое из предложенных мероприятий, можно рассчитать общие затраты на реализацию программы по улучшению морально-психологического климата в коллективе производственного подразделения АО «Жировой комбинат» в г. Саратове (Таблица 2).

Таблица 2 – Затраты на реализацию программы по улучшению морально-психологического климата в коллективе производственного подразделения АО «Жировой комбинат» в г. Саратове

Наименование мероприятия	Затраты на 1 год	Ответственный
Проведение тимбилдинг-тренинга «Настройка команды»	252 000 рублей	Специалист отдела кадров; экономист
Психологические тренинги по	61 600 рублей	Приглашенный специалист

сплочению коллектива		– тренер; специалист отдела кадров, экономист
Итого	313 600 рублей	

Исходя из данных, представленных в Таблице 2, можно сделать вывод, что на реализацию программы по улучшению морально-психологического климата в коллективе производственного подразделения АО «Жировой комбинат» в г. Саратове будет затрачено 313 600 рублей.

Далее после расчета основных затрат на реализацию данной программы целесообразно составить матрицу ответственности по каждому мероприятию из программы по улучшению морально-психологического климата в коллективе производственного подразделения Саратовского жирового комбината (Таблица 3).

Таблица 3 – Матрица ответственности за реализацию каждого мероприятия программы по улучшению морально-психологического климата производственного подразделения АО «Жировой комбинат» в г. Саратове

Мероприятия	Сотрудники, ответственные за мероприятия		
	Экономист	Специалист отдела кадров	Привлеченный специалист – тренер
Проведение тимбилдинг-тренинга «Настройка команды»	С	З, О, У	О, И
Проведение психологических тренингов по сплочению коллектива	З	У	О, И

* Обозначения к матрице ответственности:

О – ответственный,

И – исполнитель,

С – согласование (консультация),

У – утверждение,

З – знакомиться.

Таким образом, из Таблицы 3 видно, что каждому мероприятию предложенной программы по улучшению морально-психологического климата в коллективе производственного подразделения АО «Жировой комбинат» в г. Саратове соответствует ответственное лицо, которое отвечает за его реализацию.

Однако в процессе написания данной работы было выявлено, что в отношении Саратовского «Жирового комбината» открыта процедура

наблюдения в рамках дела о банкротстве. Такое решение принял арбитражный суд области 29 октября 2020 года.

Следовательно, при наличии непокрытых долгов и предбанкротного состояния, руководство АО «Жировой комбинат» не сможет реализовать предложенную программу по улучшению морально-психологического климата в коллектив. Поэтому необходимо адаптировать данную программу к вновь выявленным условиям.

Основная цель адаптации предложенной программы по улучшению морально-психологического климата в коллективе производственного подразделения Саратовского «Жирового комбината» заключается в снижении затрат на реализацию.

Адаптированная программа по улучшению морально-психологического климата в коллективе производственного подразделения АО «Жировой комбинат» будет выглядеть следующим образом (Таблица 4).

Таблица 4 – Адаптированная программа по улучшению морально-психологического климата в коллективе производственного подразделения АО «Жировой комбинат» в г. Саратове

Мероприятия программы	Этапы мероприятия	Ответственные
Тимбилдинг-тренинг «Настройка команды»	<ol style="list-style-type: none">1. Проведение в первые два дня совместных занятий среди сотрудников разных категорий, разделенных на группы.2. В следующие два дня группы переформируются и проводятся следующие блоки занятий.3. В оставшийся день (желательно чтобы это был выходной день) проводятся спортивные игры для сотрудников, а также членов их семей («Веселые старты», «Мама, папа, я» и т.д.) с целью совместного отдыха, проведения командных игр, для формирования сплоченного коллектива.	Специалист отдела кадров, экономист
Психологические тренинги по сплочению коллектива	<ol style="list-style-type: none">1. Игра в счет2. Поем и договариваемся3. Строим фигуры	Специалист отдела кадров, экономист

	4. Передай другому 5. Доверяй, но проверяй 6. По порядку становись 7. Две руки хорошо, а четыре лучше 8. Совместное творчество	
--	--	--

Далее стоит рассмотреть какие затраты потребуются на реализацию адаптированной программы по улучшению морально-психологического климата в коллективе производственного подразделения АО «Жировой комбинат» в г. Саратове (Таблица 5).

Таблица 5 – Затраты на реализацию программы по улучшению морально-психологического климата в коллективе производственного подразделения АО «Жировой комбинат» в г. Саратове до и после адаптации к вновь возникшим условиям

Мероприятия программы	Статья затрат	Затраты на реализацию, руб.	
		до адаптации программы	после адаптации программы
Тимбилдинг-тренинг «Настройка команды»	Услуги тренера	48 000	«своими силами»
	Хозяйственные расходы (раздаточный материал, наглядное пособие, канцелярские товары)	3 000	3 000
	Транспортные расходы	5 000	-
	Аренда туристической базы	20 000	-
	Питание во время выезда за город	50 000	-
	Символические призы	-	3 000
	Итого	126 000	6 000
Психологические тренинги по сплочению коллектива	Услуги тренера	28 800	«своими силами»
	Хозяйственные расходы (раздаточный материал, наглядное пособие, канцелярские товары)	2 000	2 000
	Итого	30 800	2 000
Итого (проведение мероприятий 1 раз в полгода)		156 800	8 000
Итого за год (проведение мероприятий 2 раза в год)		313 600	16 000

Таким образом, из Таблицы 5 видно, что адаптация программы по улучшению морально-психологического климата в коллективе производственного подразделения Саратовского «Жирового комбината» позволяет сократить расходы на ее реализацию с 313 600 рублей до 16 000

рублей в год. Следовательно, данная организация, даже имея непокрытые долги и находясь в предбанкротном состоянии сможет выделить необходимую сумму и реализовать предложенную программу в целях повышения социализации своего персонала.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что предложенная адаптированная программа по улучшению морально-психологического климата в коллективе производственного подразделения Саратовского «Жирового комбината» будет эффективна для устранения выявленных недостатков во время проведенного анализа процесса адаптации и анкетирования сотрудников, а также расчете коэффициента вовлеченности. Частичное или полное устранение выявленных недостатков позволит повысить не только уровень вовлеченности персонала комбината, но и уровень его социализации. После прохождения процедуры банкротства и возобновления эффективного функционирования предприятия, руководство АО «Жировой комбинат» в г. Саратове сможет реализовать предложенную программу в полной версии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Цель данной выпускной квалификационной работы, которая заключается в анализе и оценке социализации персонала АО «Жировой комбинат» в г. Саратове на основе анализа процесса адаптации и уровня вовлеченности персонала данного предприятия, можно считать достигнутой.

В ходе написания работы были рассмотрены разные определения «социализации», «организационной социализации» и «социализации персонала в корпорации», определены основные этапы процесса социализации персонала в корпорации, а также рассмотрены объективные и субъективные показатели данного процесса. Кроме того было раскрыто понятие «вовлеченности персонала» как результата социализации персонала в корпорации.

В итоге был сделан вывод о том, что сущность социализации персонала корпорации состоит в том, что данный процесс формирует члена корпорации для долгосрочного сотрудничества с ней. Процесс социализации персонала в корпорации состоит из нескольких этапов. Переход от одного этапа к другому может вызвать трудности, такое явление называется «кризисом социализации».

Однозначного понимания того, что считать результатом социализации, нет. Согласно концепции А. В. Мудрика, результатом социализации сотрудников в корпорации является достижение ими баланса между адаптацией (приспособлением) к корпоративным условиям, как объективным показателем, и индивидуализацией (обособлением), как субъективным показателем, что, по сути, отражает характер социализации. Кроме того, применительно к корпоративной практике данный баланс может быть выражен в контексте категории «вовлеченность персонала».

Вовлеченных сотрудников можно охарактеризовать как успешно социализированных людей (по крайней мере, в условиях конкретной корпорации). Они, с одной стороны, обладают корпоративной идентичностью, проявляющейся в чувстве принадлежности к корпорации, сопричастности к корпоративным событиям, в интериоризации ими ценностей и норм организации, что говорит о высоком уровне адаптации и приспособленности к организационным условиям. С другой стороны, в трудовом поведении таких сотрудников проявляется индивидуальность, связанная с инициативой, проявлением активности в поиске новых решений и других свойствах. При этом проявления индивидуальности лежат в русле требований и ожиданий корпорации.

В ходе дальнейшей работы была дана общая характеристика хозяйственной и финансовой деятельности АО «Жировой комбинат» в г. Саратове, которая показала, что это предприятие занимает 10-е место в списке крупнейших компаний Саратовской области и является основной площадкой для внедрения инновационных разработок холдинга «Солнечные

продукты». Его основным видом деятельности является производство маргариновой продукции. А также Саратовский «Жировой комбинат» имеет право заниматься дополнительными видами деятельности по производству продовольственных и непродовольственных товаров.

Кроме того, был проведен анализ финансовых и бухгалтерских показателей предприятия, который показал, что с каждым годом бухгалтерские и финансовые показатели деятельности АО «Жировой комбинат» в г. Саратове снижаются. Это говорит о том, что дела данной организации идут не очень хорошо. Кроме того из проведенного анализа видно, что такие многие показатели в 2020 году имеют отрицательные значения. Это говорит о том, что у Саратовского «Жировой комбинат» не хватило средств для покрытия всех долгов.

Также был проведен анализ процесса адаптации персонала данного предприятия и рассчитан уровень вовлеченности его сотрудников, в результате чего был сделан вывод о том, что процесс адаптации имеет достаточное количество недостатков, которые препятствуют тому, чтобы вновь принятые сотрудники быстро и в полной мере «влились» в коллектив подразделения и с полной отдачей приступили к выполнению своих должностных обязанностей. Рассчитанный индекс вовлеченности персонала производственного подразделения Саратовского «Жирового комбината» показал, что социализация сотрудников данного предприятия находится на уровне ниже среднего.

Проведение подробного анализа хозяйственной деятельности АО «Жировой комбинат» в г. Саратове, финансовых и бухгалтерских показателей, анализ процесса адаптации персонала и проведение его анкетирования с целью выявления недостатков в данном процессе, а также расчет индекса вовлеченности позволило рекомендовать руководству данного предприятия обратить свое внимание на выявленные недостатки, а также принять меры по их полному или частичному устранению.

Чтобы направить усилия на совершенствование социализации персонала руководству Саратовского «Жирового комбината» было рекомендовано разработать программу по совершенствованию морально-психологического климата в коллективе производственного подразделения данного предприятия. Данная программа включает в себя два мероприятия: проведение тимбилдинг-тренинга «Настройка команды» и проведение психологических тренингов по сплочению коллектива.

После составления программы по улучшению морально-психологического климата в коллективе производственного подразделения АО «Жировой комбинат» в г. Саратове были произведены расчеты основных затрат на ее реализацию, которые составили 313 600 рублей в год.

Однако в процессе написания данной работы было выявлено, что в отношении Саратовского «Жирового комбината» открыта процедура наблюдения в рамках дела о банкротстве. Такое решение принял арбитражный суд области 29 октября 2020 года.

Следовательно, при наличии непокрытых долгов и предбанкротного состояния, руководство АО «Жировой комбинат» не сможет реализовать предложенную программу по улучшению морально-психологического климата в коллективе производственного подразделения с целью повышения уровня социализации персонала в данной организации. Поэтому была проведена адаптация данной программы к вновь выявленным условиям.

В результате проведенной адаптации программы по улучшению морально-психологического климата в коллективе производственного подразделения Саратовского «Жирового комбината» удалось сократить расходы на ее реализацию с 313 600 рублей до 16 000 рублей в год. Следовательно, данная организация, даже имея непокрытые долги и находясь в предбанкротном состоянии сможет выделить необходимую сумму и реализовать предложенную программу в целях повышения социализации своего персонала.

Так как отрицательные финансовые и бухгалтерские показатели деятельности данного предприятия не позволяют рассчитать экономическую эффективность предложенных рекомендаций была рассмотрена социальная эффективность, которую может получить Саратовский «Жировой комбинат» после реализации разработанной программы.

В итоге был сделан вывод о том, что предложенная адаптированная программа по улучшению морально-психологического климата в коллективе производственного подразделения Саратовского «Жирового комбината» будет эффективна для устранения выявленных недостатков во время проведенного анализа процесса адаптации и анкетирования сотрудников, а также расчете коэффициента вовлеченности. Частичное или полное устранение выявленных недостатков позволит повысить не только уровень вовлеченности персонала комбината, но и уровень его социализации. После прохождения процедуры банкротства и возобновления эффективного функционирования предприятия, руководство АО «Жировой комбинат» в г. Саратове сможет реализовать предложенную программу в полной версии.