

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 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

Л.И. Дорофеева

подпись, дата

Зав. кафедрой  
к.э.н., доцент

Л.И. Дорофеева

подпись, дата

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. Эриксон, 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 Табоякова 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 Табоякова С.В.; провести анализ этапов, форм и механизмов процессов социализации ИП Табоякова С.В.; определить проблемы социализации персонала ИП Табоякова С.В.; разработать комплекс мероприятий по программе адаптации для новых сотрудников ИП Табоякова С.В.; разработать комплекс мероприятий для сокращения девиантного поведения среди сотрудников ИП Табоякова 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 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.

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 правительственные 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 Табоякова 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 Табоякова 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 заключи 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 Табоякова 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 коллектива 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 Табоякова 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 Табоякова помогают адаптироваться коллеги по отделу – 44%, никто – 20%, все работники – 16%, руководители – 12%.

По результатам собеседования с руководителем ИП Табоякова 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 приводят 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 введение наставничества: 24404 руб. составляет заработка 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 человек\*200 руб.\*22 раб. дня =39600 руб. в месяц, в год:  $39600*12=475200$  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 отчётности контролирующими органам, а также не соблюдение сроков по уплате налогов, штрафные санкции за 2020 год составили 87000 руб. Предполагается, что после внедрения Битрикс24 и системы двойного контроля штрафные санкции сократится 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 ними 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 тратиться 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 носят 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.