

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
«Норникель Спутник»**

АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ
БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 4 курса 441 группы

направления 38.03.03 Управление персоналом

Экономического факультета

Туманян Лианы Артуровны

Научный руководитель

к.э.н., доцент

С.М. Юсупова

подпись, дата

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

Л.И. Дорофеева

подпись, дата

Саратов 2023 год

ВВЕДЕНИЕ. *Социализация личности* – это процесс который начинается с рождения человека и продолжается в течении всей жизни. Данный процесс представляет собой адаптацию личности к окружающей среде, усвоение принятых норм и образцов поведений, ценностей и принципов существующих в данном обществе. В жизни каждого индивида наступает момент его вхождения в новую организацию, приобщения к ее нормам и требованиям со стороны работодателя. Вхождение человека в организацию – это трудный и значимый процесс социализации. От успешности которого зависит его дальнейшее развитие в организации.

Актуальность темы выпускной квалификационной работы обусловлена тем, что социализация обеспечивает наиболее эффективное и минимизирующее предполагаемые риски для организации вступление новых специалистов в уже сформированный коллектив. Социализация персонала на предприятии позволяет сократить текучесть кадров, обеспечивает долгосрочную работу сотрудников в команде организации, экономия время руководителей и работников. В ходе процесса социализации возможны сокращение стартовых издержек, уменьшается озабоченность и неопределенность новых работников. Как известно - главным стратегическим ресурсом любой организации является персонал. А успех сотрудничество персонала с организацией зависит от качества социализации и эффективности управления ею.

Целью выпускной квалификационной работы является исследование процессов социализации персонала в организации на примере ООО «Норникель спутник» и разработка рекомендаций по совершенствованию данного процесса.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи**:

- дать понятие социализации персонала в организации;
- определить этапы и стадии социализации персонала в организации;
- выявить проблемы социализации персонала. Раскрыть термин девиантное поведение;

- представить и проанализировать общую характеристику компании ООО «Норникель спутник»;
- проанализировать процесс социализации персонала в компании ООО «Норникель спутник»;
- проанализировать виды и причины отклоняющегося, девиантного поведения сотрудников ООО «Норникель спутник»;
- разработать методы по созданию системы управления социализацией персонала;
- предложить комплекс мероприятий по усовершенствованию существующих методов сокращения девиантного поведения в организации ООО «Норникель спутник»;
- рассчитать экономическую и социальную эффективность предложенных мероприятий и провести их оценку.

Структура выпускной квалификационной работы состоит из введения, основной части, который делиться на три главы, заключения и списка использованных источников.

ОСНОВНОЕ СОДРЖАНИЕ РАБОТЫ. В главе «Теоретические аспекты социализации персонала в организации» были рассмотрены понятие и роль социализации, этапы процесса социализации, были раскрыты проблемы, в частности проблема девиантного поведения.

Социализация – это долгий процесс приспособления человека к социальным и культурным нормам и требованиям конкретного рабочего место. Понятие социализации подразумевает под собой процесс усвоения человеком самостоятельно и посредством целенаправленного воздействия определенной системы ценностей, образцов поведения, социальных норм, необходимых для становления личности, обретения ею социального статуса в данном обществе.

Социализация персонала – это усвоение работником формальных и неформальных правил поведения в организации, ее внутренней корпоративной культуры.

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 [13]. Сущность социализации состоит в том, что данный процесс формирует члена организации для долгосрочного сотрудничества с ней. Целью организационной социализации считается создание взаимовыгодных отношений между индивидом и организацией на основе сочетания их целей, предотвращение отклоняющего поведения для долгосрочного сотрудничества.

Эффективная социализация личности в организации означает, что:

- новый работник адаптировался к существующей организационной культуре организации, разделяет её ценности и нормы требуемого поведения;
- стал не только равноправным и активным членом организации, но и её гражданином и патриотом, 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 [6].

Социализацию персонала в организации можно разделить на несколько *этапов*.

1. Предварительный. Этап определение подготовленности кандидата.
2. Знакомство. Этап ознакомления со своей работой, задачами, обязанностями, требованиями, с трудовыми функциями.
3. Приспособление. Этап приспособления нового сотрудника к своему статусу, адаптация к рабочей группе и организационной культуре.

Термин «девиация» в менеджменте обозначает кроме действий, которые не входят в рамки закона, любое недозволенное поведение сотрудника на рабочем месте. К недозволенному поведению может относиться обман, воровство, мошенничество, кража времени, уклонения, избегания налогов, саботаж, подделки ведомостей, важных организационных документов, подписей руководителей.

Девиантное поведение – это тип устойчивого поведения личности, которое официально не одобряется и не соответствует установленным стандартам и нормам.

Причины девиантного поведения в организации можно разделить на две группы, субъективные и объективные.

- Субъективные – разногласие личных целей и целей организации, личностные и психологические особенности, индивидуальные девиантные наклонности работников.
- Объективные – ситуации, возникающие по вине руководства, ошибки в системе управления, (например, противоречивые распоряжения, несовместимые требования, неоднозначные предписания,) социальная напряженность в обществе, нарушение этических норм, неблагоприятный климат в коллективе.

Примеры наиболее часто встречающихся форм проявления девиации в организации:

1. Несоблюдение правил общения сотрудников.
2. Презрение и игнорирование этики при общении с руководителями.
3. Несоблюдение правил безопасности труда
4. Разглашение третьим лицам конфиденциальной информации.
5. Намеренная порча, кража продукции или имущества компании
6. Неэтичные материальные отношения клиентами или поставщиками, такие как мошенничество, манипуляции с ценой, взятки, откат т.д.
7. Отклонение от соблюдения норм дресс-кода.

8. Умышленное распространение слухов и ложной информации при увольнении.

Проблемный персонал – это совокупность сотрудников, поведение которых выступает источником постоянных угроз благополучия организации и причинения ей ущерба. Выделяют шесть признаков проблемного сотрудника:

1. Считает себя лучшим
2. Токсичные.
3. Критик
4. Интриган.
5. Социальный активист.
6. Не ответственный. [21].

Во второй главе «Анализ социализации персонала в ООО «Норникель спутник» был проведен анализ общей характеристики деятельности в ООО «Норникель спутник» были выявлены особенности социализации , рассмотрены виды и причины девиантного поведения персонала в ООО «Норникель спутник».

ООО «Норникель Спутник» является высокотехнологичным подразделением, оказывающим экспертную поддержку всем предприятиям Группы компаний «Норильский никель».

Компания ООО «Норникель спутник» предоставляет широкий спектр услуг в области информационных технологий, финансов, операций с персоналом, электронной канцелярии, а также включает в себя производственный инжиниринг и поддержку систем промышленной автоматизации. Кроме того, в «Норникель Спутнике» сосредоточен основной состав ИТ-команды «Норникеля», который реализует инновационные проекты, развивает собственные центры цифровых компетенций, отвечает за роботизацию бизнес-процессов «Норильского никеля» и поддерживает цифровую трансформацию Группы.

В компании на 2022 год работают 4709 человек, которые обеспечивают IT-поддержку, бухгалтерские и кадровые сервисы для всех компаний группы «Норникель»

В компании существует онлайн-платформа «Никелизация» в котором автоматизирован процесс адаптации новых сотрудников и социализации основного персонала. Личный кабинет нового сотрудника стал единым информационным окном, через которое происходит взаимодействие по процессу адаптации. Там специалист видит свои задачи и дедлайны, проходит онлайн-обучение и инструктажи, получает уведомления о встречах с руководителем и назначает необходимые встречи сам. Есть большой блок для иногородних сотрудников с полезной информацией и контактами для решения бытовых вопросов.

Руководитель контролирует адаптационный период новых сотрудников также с помощью платформы: назначает встречи и задачи, взаимодействует с наставником, решает административные вопросы — от закупки СИЗов до документального оформления сотрудника. Обратная связь по адаптационному 3-месячному периоду фиксируется с помощью анкетирования.

«Никелизация» - онлайн платформа, являющаяся системой нематериальной мотивации работников, основанная на принципе геймификации. Проект помог сплотить коллектив в условиях удаленной работы, повысить вовлеченность сотрудников и стал интерактивной площадкой, где каждый может проявлять свои творческие способности.

В компании «Норникель спутник» в городе Саратове было проведено исследование на определение часто встречающихся форм проявления девиации. Результаты показали, что чаще всего девиация проявляется в несоблюдении правил общения сотрудников и отклонении от соблюдения норм дресс-кода.

Также в ходе наблюдения были выявлены признаки проблемного сотрудника, например: считает себя лучшим., негативно относится ко всему, постоянно критикует работу других, имеет склонность к интригам.

Но самой главной девиантной проблемой в компании оказалось токсичность некоторых сотрудников и руководителей. Токсичные – это люди которые могут «отравить» своим «ядом» атмосферу, климат в коллективе, настроение собеседника. В большинстве случаев такое поведение является для них привычным поведением, и совершается без особых причин и целей. Однако под таким поведением также может скрываться подсознательное желание самоутвердиться за счет других и подчинить их себе.

В главе 3 «Направления совершенствования социализации персонала в ООО «Норникель спутник» обоснованы основные направления совершенствования социализации персонала в организации и проведен расчет экономической эффективности предложенных мероприятий.

При анализе ООО «Норникель спутник» было установлено, что на процесс социализации персонала в организации уделяется критично мало времени и сил, так как нет определенного человека, который будет ответственен за процесс и будет активно заниматься развитием.

Для решения данной проблемы было предложено следующее мероприятие: Внести специалиста ответственного за социализацию персонала. Были рекомендованы придерживаться некоторым правилам при работе с новичками: «Погрузить в рабочий процесс компании», «Знакомство с неформальной жизнью коллектива». Рекомендовано улучшить подбор наставников в клуб «Наставничество», улучшить их качество обучение с помощью лекции по социализации новых сотрудников, проводить аттестацию после обучения наставников.

Было предложено усилить контроль за процессом адаптации и социализации новых сотрудников после окончания адаптационного периода.

Внедрение предложенных рекомендации по совершенствованию системы управления социализацией персонала в ООО «Норникель спутник» предполагает улучшение социального удовлетворение молодых сотрудников, а также основного персонала от их социального развития, создание

эффективного персонала, сокращение высоких показателей уровня текучести кадров.

В попытках сократить причины появления и распространения девиантного поведения персонала в ООО «Норникель спутник» появляющиеся из-за ошибок на начальном этапе социализации нового сотрудника, рекомендуется проводить тренинги, приглашать специальных коучей, который будет поддерживать профессиональный и персональный рост и разрешает достигать высоких результатов, которые связаны с успешностью личности.

Для решения проблемы наличия токсичных сотрудников в компании предлагается усилить систему отбора персонала. Если такой сотрудник все же смог попасть в коллектив, и стать ценным специалистом, то нужно научиться с ним работать и управлять. Методов эффективного взаимодействия с токсичным персоналом очень мало. Прежде чем начать его «исправлять» нужно разбираться в причине такого отношения. Это могут быть личные качества человека или же виной тому определенные ситуации из-за которого человек вынужденно показывает свои плохие стороны.

Рекомендуется постараться пообщаться с ним, выяснить причины его недозволенного поведения, помочь ему справиться с проблемой, указать на некорректность и последствия его поведения. Потому что часто такие люди не осознают, что делают что-то не так и тем самым наносят вред.

Следует дистанцировать токсичного работника от остальных с помощью перестановки рабочих мест или выделение ему отдельного места. Когда понимается, что разговоры, нотации, дистанцирование и помощь справляться с проблемами не дают никакого результата, то приходится принять решение о судьбе такого сотрудника.

Все вышперечисленные мероприятия направлены на формирование уважения персонала к компании и к друг другу, это способствует социализации личности в организации и эффективной работе каждого сотрудника.

Для оценки экономической эффективности предложенных мероприятий по совершенствованию социализации персонала в организации был проведен расчет эффективности внедрения специалиста по социализации.

В ходе расчета выяснилось, что на одного человека адаптационного срока, после которого он уволился компания затрачивает 72 460 рублей. Численность персонала в городе Саратове на 2022 год составляет 1500 человек, в течение 2022г. было уволено 143 человека. Затраты на всех уволенных сотрудников за год составляют 10 361 780 руб. в год.

Для того, чтобы в каждом отделе появился специалист по социализации, нужно провести анкетирование для отбора нужного человека. Провести его обучение. По нормативу на одного кадрового работника приходится 200-230 чел., следовательно, в среднем необходимо 7 человек для всего филиала г. Саратова. Затраты составили 1 237 250 рублей.

Таким образом, проводя расчет экономической эффективности по традиционной формуле, экономическая эффективность мероприятий оценивалась на 8,37%, то есть выражается в экономической выгоде, которую получает организация от реализованных мероприятий по социализации и сокращению текучести персонала.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. В результате проведенного исследования можно сделать следующие выводы. Социализация персонала в организации представляет собой достаточно сложный процесс и в рамках данного процесса сотрудник постигает ценности, раскрывает свои способности, формирует требуемое поведение и социально-культурный кругозор, важные для приобретения веса в организации и участия в ней в качестве полноправного члена.

Процесс социализации персонала в организации делиться на четыре этапа: восприятие и принятие реальности; предотвращение неопределенности; согласия со средой; оценка успешной социализации.

Для совершенствования процесса социализации персонала в организации были предложены следующие мероприятия:

- Назначить одного из неформальных лидеров отдела ответственным и обучить его контролировать, управлять и развивать данным процессом
- Придерживаться этапам процесса социализации, соблюдать рекомендуемые правила по работе с новичками
- Привлекать и не игнорировать новых, молодых сотрудников для принятие участия в кружках, тренингах, конференциях, собраниях, также в сборах отдыха, корпоративах и т.д.
- Улучшение клуба наставников, проведение тщательного отбора на данную должность, проведение дополнительных лекции по помощи в социализации персонала.
- Усовершенствование метода получения обратной связи от наставника и наставляемого
- Применять наказание за несоблюдение правил общения в виде небольшого штрафа
- Установить запрет на вход в не соответствующей дресс-коду одежде.
- Улучшить правила внутреннего трудового распорядка, ознакомить с ними всех сотрудников. В случае нарушение вынести дисциплинарное взыскание.
- Проводить беседы с обоими сторонами конфликта. Объявить выговор за грубое нарушение.
- Внедрение обязательного предоставления отчетов о проделанной работы.
- Вести контроль за расходом рабочего времени.
- Улучшить систему подбора кадров. Проводить психологические беседы с работниками. Создать программу для работ с токсичными сотрудниками.

Внедрение предложенных рекомендации по совершенствованию системы управления социализацией персонала в ООО «Норникель спутник» предполагает улучшение социального удовлетворение молодых сотрудников, а также основного персонала от их социального развития, создание эффективного персонала , сокращение высоких показателей уровня текучести кадров. Мероприятия направлены на формирование уважения персонала к

компании и к друг другу, это способствует социализации личности в организации и эффективной работе каждого сотрудника.

Была рассчитана экономическая эффективность главного предложенного мероприятия внедрение специалиста, ответственного за процесс социализации, который составил 8,37 %.