

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 БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ
СОЦИАЛИЗАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ
(НА ПРИМЕРЕ МОУ «СОШ №105»)

студентки 4 курса 421 группы
направления подготовки 38.03.02 Менеджмент
профиль «Менеджмент организации»
экономического факультета

Татловой Алины Дамировны
фамилия, имя, отчество

Научный руководитель

к.э.н., доцент
должность, место работы, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Л.Н. Леванова
инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент
должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Л.И. Дорофеева
инициалы, фамилия

Саратов 2026

Во введении определена актуальность темы данной выпускной квалификационной работы, которая заключается в том, что социализация персонала одна из наиболее важных составляющих успешного управления человеческими ресурсами в современном динамичном мире.

Во-первых, высокая конкуренция на рынке труда требует от организаций не только привлечения, но и удержания высококвалифицированных специалистов. Эффективная социализация способствует снижению текучести кадров, повышая лояльность и приверженность сотрудников компании.

Во-вторых, быстрые изменения в технологиях и бизнес-среде требуют постоянного обучения и адаптации персонала. Хорошо организованный процесс социализации позволяет сотрудникам быстро осваивать новые навыки и знания, адаптироваться к изменениям и оставаться конкурентоспособными.

В-третьих, рост сложности организационных структур и усиление взаимозависимости между сотрудниками требуют разработки эффективных механизмов командной работы и взаимодействия. Социализация способствует формированию корпоративной культуры, объединяющей сотрудников и способствующей коллективной работе.

Наконец, в современных условиях особое значение приобретает создание позитивной рабочей атмосферы и обеспечение психологического комфорта сотрудников. Социализация играет ключевую роль в формировании благоприятного микроклимата в коллективе и повышении уровня удовлетворенности работой.

Современная система образования переживает период глубокой трансформации, связанной с внедрением новых стандартов, цифровых технологий и обновлением содержания обучения. В этих условиях ключевым фактором успешности образовательной организации становится её человеческий ресурс – педагогический коллектив, способный гибко реагировать на изменения, эффективно взаимодействовать и реализовывать поставленные задачи. Однако формирование такого коллектива невозможно

без целенаправленной работы по интеграции новых сотрудников в профессиональную и социальную среду школы.

Современная школа — это сложный социальный организм, где успех образовательного процесса зависит не только от программ и технологий, но и от людей, которые их реализуют. Ключевым условием эффективной работы становится успешная интеграция новых сотрудников — учителей, администраторов, специалистов — в коллектив и профессиональную среду.

Социализация персонала в школе — целенаправленный механизм передачи корпоративной культуры, норм взаимодействия, ценностей и традиций конкретного образовательного учреждения. Она позволяет новому педагогу не просто освоить должностные обязанности, но и стать частью команды, понять свою роль в достижении общих целей. От того, насколько быстро и комфортно учитель адаптируется, напрямую зависит качество его работы, психологический климат в коллективе и, как следствие, образовательные результаты учеников.

Таким образом, грамотно организованная социализация превращается в стратегический ресурс школы. Она снижает текучесть кадров, укрепляет профессиональное сообщество и создаёт устойчивую основу для развития всей образовательной организации.

Различные аспекты теории социализации персонала, методология оценки адаптивности и управления процессом социализации нашли отражение в научных работах таких зарубежных и отечественных специалистов, как Ф.Г. Гиддингс, Ж.Г. Тард, Р. Блейк, Э.Х. Эриксон, Э. Шайн, Н. Смелзер, Дж. Гибсон, А.В. Мудрик, А.Я. Кибанова, М.С. Сокова, О.К. Минева, Н.И. Шатилова, Г.Р. Латфуллин и др.

Цель выпускной квалификационной работы — исследование процесса социализации работников в организации на примере МОУ «СОШ №105» и разработка рекомендаций по совершенствованию этого процесса.

В соответствии с целью поставлены задачи:

– Дать понятие, раскрыть цели и значение социализации персонала в организации.

– Изучить функции и этапы социализации персонала в организации.

– Рассмотреть методы и формы социализация персонала в организации.

– Представить общую характеристику МОУ «СОШ №105».

– Раскрыть методы социализации персонала, применяемые в МОУ «СОШ №105».

– Провести оценку эффективности социализации персонала в организации МОУ «СОШ №105».

– Предложить внерабочие совместные активности для сплочения коллектива.

– Предложить внедрение регулярных встреч для открытого диалога «Час откровенного разговора».

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

В первой главе «Теоретические аспекты социализации персонала в организации» рассмотрены понятие социализации персонала, её цели и значение, функции и этапы, а также методы и формы социализации персонала в организации.

Социализация персонала (организационная социализация) — это процесс, в ходе которого индивид постигает ценности, принципы и нормы требуемого поведения, обучается и осознаёт, что является важным в данной организации. В отличие от первичной социализации в обществе, организационная социализация направлена на формирование «гражданина организации» — ответственного сотрудника, разделяющего цели и ценности компании. Значение процесса двусторонне: не только организация влияет на человека через передачу культуры, но и сотрудник (индивидуализация) способен изменять устоявшиеся нормы, если его действия оказывают реальное воздействие на социальную систему.

Выделяют две ключевые цели. Непосредственная (основная) цель — достижение взаимовыгодных отношений между сотрудником и организацией, предотвращение девиантного поведения, совпадение целей и ценностей сторон. Конечная цель — формирование высокомотивированного, ответственного сотрудника, принимающего активное участие в жизни организации, социальных проектах и решении проблем.

Социализация персонала выполняет следующие функции: передача и формирование организационной культуры; соединение личных и организационных целей; снижение стресса и неопределённости у новых сотрудников; интеграция интересов; поощрение носителей организационных ценностей; создание позитивных установок к работе; снижение затрат на поиск и обучение кадров; уменьшение текучести кадров.

В работе рассмотрены 12 форм: полная, актуальная, неполная, частичная, адекватная, быстрая/медленная, ограниченная, бесконечная, направленная, ненаправленная (стихийная), пороговая (самосоциализация), специальная (интеллектуальная). Полная социализация предполагает мастерство в профессии и полноценное участие в жизни сообщества; направленная — целенаправленное формирование ценностей с помощью специальных средств; стихийная происходит через взаимодействие в непосредственном окружении и может нести риски.

Этапы (по Дж. Л. Гибсону, Д. М. Иванцевичу, Д. Х.-мл. Доннелли). 1) Предварительная социализация — до начала работы: будущий сотрудник изучает информацию о компании, организация предоставляет честные данные о трудностях, что позволяет отобрать кандидатов с реалистичными ожиданиями. 2) Согласование — после начала работы: сравнение реальности с ожиданиями, адаптация к корпоративной культуре, обучение правилам, принятие коллективом. 3) Ролевое управление — в середине карьеры: разрешение ролевых конфликтов (например, между работой и семьёй), связанных с повышением или изменениями в личной жизни.

Методы социализации по классификации В. М. Масловой выделяются три группы. Административные (организационные): регламентирование (должностные инструкции), распорядительное воздействие (приказы о наставничестве). Экономические: стимулирование, связанное с испытательным сроком, бюджетирование адаптации, бонусы. Социально-психологические: формирование команд с учётом психологической совместимости, корпоративные кодексы, социальное стимулирование, психологические методы воздействия на личность. Также в работе приведены методы оценки социализации: многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (А. Г. Маклаков, С. В. Чермянин), модульный социотест Анцупова, тест eNPS, опросник организационной социализации J. Haueter в адаптации О. О. Богатыревой.

Во второй главе «Анализ социализации в МОУ «СОШ №105» представлена общая характеристика МОУ «СОШ №105» (история создания, организационная структура, кадровый состав, основные показатели деятельности за 2022–2025 гг.). Кроме того, проведён SWOT-анализ школы, выявлены сильные и слабые стороны, возможности и угрозы.

Также в главе проанализированы методы социализации персонала, применяемые в МОУ «СОШ №105», и проведена оценка эффективности социализации с использованием диагностических методик.

МОУ «СОШ №105» основана 1 сентября 1983 года, расположена в микрорайоне Жасминный г. Саратова, является единственным образовательным и культурным центром для жителей. Организационная структура — линейно-функциональная. В 2024-2025 уч. году в школе 30 классов, 787 учащихся, педагогический коллектив насчитывает 32 человека (31 женщина, 1 мужчина). Из них 22 имеют высшее образование, 10 — среднее специальное. По стажу: 21,9% — от 1 до 3 лет, 31,3% — от 3 до 5 лет, 46,9% — более 5 лет. По квалификации: высшая категория — 35%, первая — 9%, соответствие — 43%. Проведён SWOT-анализ: сильные стороны — соответствие ФГОС, квалифицированный коллектив, наличие ученического

самоуправления; слабые — преобладание традиционных методов преподавания, дефицит времени, недостаточная активность органов самоуправления, отсутствие школьного медиацентра.

В школе реализуется комплексный, но традиционный нормативно-ориентированный подход с доминированием административных и формализованных экономических методов. Административные методы (приказы, инструкции, должностные регламенты) применяются в полном объёме. Экономические методы включают надбавки за категорию, стаж, классное руководство, сверхурочную работу, но отсутствуют кредитование, участие в прибыли, страхование в силу бюджетной специфики. Социально-психологические методы используются недостаточно системно: есть коллегиальные органы управления, корпоративные праздники, моральное поощрение (грамоты, доска почёта), но отсутствует ключевой диагностический элемент — социально-психологический анализ коллектива, управленческие решения слабо связаны с реальными потребностями сотрудников.

Оценка эффективности социализации персонала с помощью многоуровневого личностного опросника «Адаптивность» показала, что существует прямая зависимость между педагогическим стажем и уровнем адаптивности: в группе со стажем 1–3 года преобладает средний уровень адаптации (18,8%), высокий уровень встречается редко (3,1%); в группе со стажем более 5 лет абсолютное большинство (46,9% от общего числа) имеют высокий уровень адаптивности. При этом тест eNPS и модульный социотест Анцупова не дали результатов из-за отказа сотрудников от оценки коллег и низкого уровня доверия к анонимным опросам.

На основании проведённого исследования выявлены положительные стороны социализации в организации (стабильность и предсказуемость, высокая формальная адаптивность, эффективность базовых административных механизмов, низкий уровень дезадаптации) и отрицательные (отсутствие системного социально-психологического анализа

коллектива, ограниченность системы мотивации, зависимость от стажа как потенциальный риск, проблемы с измерением лояльности, отсутствие совместных внерабочих мероприятий).

Ключевой слабостью существующей системы социализации является недостаточное внимание к человеческому фактору – глубинным мотивам, лояльности и социально-психологическому климату, а также отсутствие системных внерабочих совместных активностей.

В третьей главе «Направления совершенствования социализации персонала в МОУ «СОШ №105» предложено два социально-ориентированных направления совершенствования.

Первое направление – развитие внерабочих совместных активностей для сплочения коллектива. В рамках данного направления предлагается проведение праздничных программ по календарным датам (Новый год, 8 Марта, День учителя, 23 Февраля, Масленица), организация летнего выезда на природу (эконом-вариант, стандартный или расширенный) и регулярных турниров по настольным играм (1 раз в месяц). Данные мероприятия основаны на принципах добровольности, регулярности, учёта интересов разных групп персонала и постоянства традиций. Для повышения интереса предлагаются небольшие призы (сладкие, канцелярские, сувениры с символикой школы, сертификаты, нематериальные призы в виде отгула или дополнительных дней к отпуску).

Второе направление – внедрение регулярных встреч для открытого диалога «Час откровенного разговора». Данный метод предполагает еженедельные очные встречи с анонимным сбором вопросов (участники опускают записки в «ящик вопросов»), их публичным обсуждением и обязательным реагированием руководства. Ключевыми принципами являются: безопасность (отсутствие наказаний за критику), регулярность (раз в неделю), информационный характер, обязательность посещения (но не высказываний), регламентированность (30–40 минут) и равенство всех участников. Встреча

имеет чёткую структуру: открытие, сбор вопросов, обсуждение, фиксация проблем, план реагирования, завершение.

Для проверки актуальности предложенных мероприятий среди 32 педагогов МОУ «СОШ №105» было проведено анонимное анкетирование, которое выявило следующие проблемы: дефицит неформального общения (60% сотрудников общаются с коллегами вне работы редко или практически никогда), потребность в совместных мероприятиях (69% поддерживают), потребность в безопасной обратной связи (72% поддерживают внедрение «Часа откровенного разговора»), страх высказывать недовольство (66% редко или никогда не высказывают недовольство), длительную адаптацию новичков (75% сотрудников считают, что молодые специалисты адаптируются 6 месяцев и дольше либо не вливаются вовсе), конфликтность (60% отмечают, что конфликты происходят часто или иногда), а также главные барьеры для командности – большую нагрузку (31%), нехватку совместных мероприятий (28%) и страх высказываться (22%). При этом 78% сотрудников поддерживают или скорее поддерживают внедрение предложенных изменений, что подтверждает актуальность и необходимость разработанных направлений.

Внедрение предложенных двух направлений позволит МОУ «СОШ №105» достичь значимых социальных и психологических результатов: повысить уровень неформального общения между сотрудниками, увеличить уровень доверия к администрации, ускорить адаптацию молодых специалистов, снизить текучесть кадров среди начинающих учителей, уменьшить количество конфликтных ситуаций, повысить общую удовлетворённость трудом. Главное достоинство предложенных мер – их низкая затратность и опора на внутренние ресурсы самого коллектива.

В заключении показано, что цель данной выпускной квалификационной работы, которая заключается в исследовании процесса социализации работников в организации и разработке рекомендаций по его совершенствованию на примере МОУ «СОШ №105», можно считать достигнутой.

В ходе написания работы были даны определения социализации персонала в организации, рассмотрены её цели и значение, функции и этапы, а также методы и формы социализации.

В ходе дальнейшего исследования была дана общая характеристика МОУ «СОШ №105», которая показала, что школа имеет ряд сильных и слабых сторон, а также возможности и угрозы. Проведённый анализ методов социализации персонала выявил доминирование административных и формализованных экономических методов при недостаточно системном использовании социально-психологических методов.

Оценка эффективности социализации персонала с помощью многоуровневого личностного опросника «Адаптивность» показала прямую зависимость между педагогическим стажем и уровнем адаптивности. При этом тест eNPS и модульный социотест Анцупова не дали результатов из-за отказа сотрудников от оценки коллег и низкого уровня доверия к анонимным опросам. Ключевой слабостью существующей системы социализации является недостаточное внимание к человеческому фактору, а также отсутствие системных внерабочих совместных активностей.

Для устранения выявленных недостатков были предложены следующие мероприятия по совершенствованию социализации персонала в МОУ «СОШ №105»:

- развитие внерабочих совместных активностей для сплочения коллектива (праздничные программы, летний выезд на природу, турниры по настольным играм);

- внедрение регулярных встреч для открытого диалога «Час откровенного разговора» (еженедельные встречи с анонимным сбором вопросов и обязательным реагированием руководства).

Для подтверждения актуальности предложенных рекомендаций было проведено анонимное анкетирование 32 педагогов школы, которое показало высокую потребность коллектива в предлагаемых изменениях (78%

поддержки). Главное достоинство предложенных мер – их низкая затратность и опора на внутренние ресурсы самого коллектива.