

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
ПРИВОЛЖСКОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ ОАО «РЖД»)

Студента 4 курса 421 группы
направления подготовки 38.03.02 Менеджмент
профиль «Менеджмент организации»
Экономического факультета

Антонова Николая Петровича
фамилия, имя, отчество

Научный руководитель

д.э.н., профессор
должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Н. С. Землянухина
инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

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

подпись, дата

Л. И. Дорофеева
инициалы, фамилия

Саратов 2023

Введение. Актуальность темы обуславливается тем фактором, что социализация персонала обеспечивает наиболее оперативное и минимизирующее возможные риски для организации вхождение новых специалистов в уже созданный коллектив.

Компетентная политика социализации персонала в организациях позволяет уменьшить текучесть штата, держать на должности молодых специалистов, у которых нет опыта, чтобы улучшить преемственность и создать кадровый резерв. Все это важно и необходимо для увеличения эффективности работы персонала на всех уровнях: личном, групповом и организации в целом.

История Российских железных дорог неотделима от истории страны. Работники ОАО «РЖД» всегда гордились тем, что решали стратегически важные для государства задачи и передавали опыт и знания своим преемникам.

На данный момент холдинг «РЖД» обеспечивает рабочими местами более миллиона человек.

Работа с персоналом в ОАО «РЖД» имеет уникальную специфику, так как в компании работают представители разных поколений и самых разных профессий – как технических, так и гуманитарных, - которых объединяют общие цели и задачи, стоящие перед российской транспортной отраслью.

Специалист по управлению персоналом играет исключительно важную роль в жизни и развитии ОАО «РЖД», ведь именно от него зависят эффективный подбор, оценка и социализация персонала, что напрямую влияет на капитализацию компании, ведь именно работники являются ключевым активом и гарантией развития и успеха.

Цель выпускной работы – изучить социализацию персонала и впоследствии разработать мероприятия по совершенствованию социализации персонала в организации Приволжской железной дороге ОАО «РЖД».

Чтобы в полной мере рассмотреть и достичь цели данной ВКР были поставлены следующие задачи:

-дать понятие, цели и функции социализации персонала в организации;

-рассмотреть этапы, методы и формы социализации персонала в организации;

-определить сущность и принципы наставничества в организации;

-дать общую характеристику Приволжской железной дороги ОАО «РЖД»;

-проанализировать этапы социализации персонала Приволжской железной дороги ОАО «РЖД»;

-проанализировать наставничество в Приволжской железной дороге ОАО «РЖД»;

-разработать направления совершенствования социализации персонала Приволжской железной дороге ОАО «РЖД»;

-обосновать экономическую эффективность предложенных мероприятий.

В работе будут рассмотрены такие важные аспекты социализации персонала в организации, как понятие социализации, функции, цели, этапы, формы, а так же сущность и принципы наставничества используемые в настоящее время в организации. Так же в работе будут предложены мероприятия по совершенствованию социализации персонала на примере ОАО «РЖД». Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка используемых источников.

Основное содержание работы. В первой главе «Теоретические основы социализации персонала в организации» описывается понятие, цели и функции социализации персонала в организации, этапы и сущность наставничества.

Понятие «социализация» характеризует в обобщенном виде процесс усвоения индивидом определенной системы знаний, норм, ценностей, установок, образцов поведения, которые входят в понятие культуры, присущей социальной группе, организации или обществу в целом, и позволяют индивиду функционировать в качестве активного субъекта общественных отношений.

В целом процессы социализации направлены на сочетание интересов индивида и организации. «Скорость и эффективность социализации определяет лояльность, приверженность, производительность и текучесть кадров. Таким

образом, стабильность и эффективность организаций зависит от их способности социализировать новых сотрудников.

Непосредственной 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.

Конечной целью социализации являются высокая мотивация и ответственность персонала, граждан организации, которые принимают активное участие в её жизни, специальных проектах, в выявлении и решении организационных проблем, взаимодействуют с коллегами, направляя способности и энергию на достижение целей организации, повышение эффективности её деятельности.

Можно выделить следующие функции социализации:

- сохранение, поддержание организационной культуры путём передачи её ценностей, традиций, правил адаптации организации к внешней среде и формирования её внутренних отношений новичкам;

- формирование организационной культуры, которое возможно, если организация не имеет чётко установленных представлений относительно требуемого поведения;

- сочетание целей личности и организации на основе коррекции;

- снижение неуверенности, озабоченности, неопределённости у новых работников;

- интеграция интересов личности и организации;

- признание и продвижение людей, усвоивших ценности организационной культуры;

- формирование важнейших установок на работе в организации: удовлетворённости трудом, лояльности организации, вовлеченности в работу, сотрудничества;

-уменьшение стартовых издержек, связанных с тем, что новичок плохо знает особенности взаимоотношений в организации, правила требуемого поведения и работает менее результативно и с большими затратами;

-сокращение текучести рабочей силы, так как если новый работник не может встроиться в новую систему ценностей, чувствует себя неуютно, то он может уволиться из организации.

Процесс социализации можно разделить на 4 этапа:

Этап 1. Оценка - определение уровня подготовленности кандидата. Если сотрудник имеет не только специальную подготовку, но и опыт работы в аналогичных подразделениях других компаний, период его адаптации будет минимальным.

Этап 2. Ориентация - практическое знакомство нового работника с обязанностями и требованиями, которые к нему предъявляются со стороны организации. При этом обычно вводятся в практику обучающие программы типа «Реалистическое знакомство с будущей работой», «История организации», «Введение в профессию».

Этап 3. Действенная социализация, состоящая в приспособлении новичка к своему статусу и в значительной степени обуславливающая его включение в межличностные отношения с коллегами. В рамках данного этапа необходимо дать новичку возможность активно действовать в различных сферах, проверяя на себе и апробируя полученные знания об организации.

Этап 4. Функционирование. Этим этапом завершается процесс социализации, он характеризуется постепенным преодолением производственных и межличностных проблем и переходом к стабильной работе. Как правило, при спонтанном развитии процесса адаптации этот этап наступает после 1 - 1,5 лет работы. Если же процесс социализации регулировать, то этап эффективного функционирования может наступить уже через несколько месяцев.

В работе рассмотрен важный инструмент социализации – это наставничество.

Целью наставничества является вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь организации с учетом его индивидуальных наклонностей, закрепление его на предприятии.

Наставничество является одной из разновидностей педагогического взаимодействия, носит субъект-субъектный характер с двусторонним процессом: включает как деятельность наставника, так и деятельность ученика, воспитанника.

Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Наставник – это квалифицированный специалист, профессионал или опытный работник, у которого другие работники могут получить совет, рекомендацию.

Наставников закрепляют за:

- начинающим молодым рабочим, которые окончили школу или начальное профессиональное учебное заведение не более трех лет назад;

- начинающим молодым специалистам, которые окончили среднее специальное учебное заведение не более двух лет назад, и к тем, кто окончил высшее учебное заведение не более года назад;

- студентам, принятым по контракту;

- сотрудникам, не справляющимся со своими должностными обязанностями, до улучшения показателей работы.

Во второй главе «Анализ социализации персонала Приволжской железной дороги ОАО «РЖД»» дана общая характеристика организации, проведён анализ этапов социализации персонала, а так же анализ наставничества.

Миссия компании заключается в эффективном развитии конкурентоспособного на российском и мировом рынках транспортного бизнеса, ядром которого является эффективное выполнение задач

национального железнодорожного перевозчика грузов и пассажиров и владельца железнодорожной инфраструктуры общего пользования.

Открытое акционерное общество «Российские железные дороги» входит в мировую тройку лидеров железнодорожных компаний. Это определяют следующие факторы:

- огромные объемы грузовых и пассажирских перевозок;
- высокие финансовые рейтинги;
- квалифицированные специалисты во всех областях железнодорожного транспорта;
- большая научно-техническая база;
- проектные и строительные мощности;
- значительный опыт международного сотрудничества.

Общая численность работников полигона Приволжской железной дороги составляет – 33001 тыс. чел. из них 45% молодёжи, а это целых 14893 тыс. чел. в возрасте до 35 лет.

В анализе этапов социализации персонала рассмотрены 4 этапа социализации в Приволжской железной дороге, а так же произведено сравнение старой системы социализации, которая была актуальна до 2016 года и новой системы социализации.

Участниками процесса социализации в ОАО «РЖД» являются:

- Департамент управления персоналом;
- Филиалы и структурные подразделения;
- Руководитель подразделения;
- Непосредственный руководитель;
- Наставник;
- Специалист по управлению персоналом;
- Новый работник.

Проведя опрос на станции ТЧЭ-9 Анисовка, где участвовало 20 человек по таким профессиям как: помощники-машиниста, машинисты, осмотрщики вагонов, монтёры путей, слесаря, была выявлена средняя продолжительность

их социализации в организации ПЖД, которая составляет от 8 месяцев до 1 года.

Важнейшим инструментом социализации работников в компании является наставничество. Развивая систему социализации, ОАО «РЖД» уделяет большое внимание вопросам отбора, обучения и мотивации наставников.

Наставник включает в себя:

1. Проявление доброжелательного и уважительного отношения к коллегам;
2. Необходимо знать и уважать традиции ОАО «РЖД»;
3. Демонстрацию приверженности профессии;
4. Является носителем корпоративной культуры;
5. Мотивирует работника на достижение значимых для подразделения результатов;
6. Формирует навыки работы в команде и построения отношений внутри коллектива.

В ОАО «РЖД» существует отбор наставников непосредственным руководителем и специалистом по управлению персоналом исходя из следующих требований, определённых Положением об социализации работников в ОАО «РЖД».

Квалификация наставника:

- стаж работы по направлению деятельности от 3 лет;
- для социализации руководителей, специалистов, служащих – высшее образование.

Показатели результативности деятельности наставника:

- подтверждённые руководителем высокие результаты выполнения производственных задач;
- отсутствие нареканий и дисциплинарных взысканий со стороны руководства за последние годы.

В третьей главе «Направления совершенствования социализации персонала Приволжской железной дороги» предложены мероприятия по совершенствованию социализации персонала.

Цель первого мероприятия – это изучение информации от уволившихся сотрудников в период социализации.

Задача опроса - вести переговоры путём телефонных звонков и устанавливать истинную причину увольнения бывших сотрудников в период социализации по специальной программе.

В эту программу входит список следующих вопросов:

1. Расскажите пожалуйста, какой период вы проработали в Приволжской железной дороге ОАО «РЖД»?

2. Как вы оцениваете условия социализации, которые вам были предоставлены Приволжской железной дорогой ОАО «РЖД»?

3. Какие отношения у вас были со своим непосредственным руководителем?

4. Были ли у вас конфликтные ситуации со своим непосредственным руководителем?

5. Что послужило истинной причиной увольнения?

6. При каких условиях вы бы смогли вернуться обратно в Приволжскую железную дорогу ОАО «РЖД»?

Таким образом, данная корпоративная программа помогла бы дать нужную информацию, а так же истинные причины увольнения сотрудников в первый год социализации. Программа с базой уволившихся сотрудников нацелена больше на социальную среду организации, а не экономическую.

Затраты на данное мероприятие: заработная плата за 2 месяца 60 000 руб., + головная гарнитура с микрофоном для качественного обслуживания 1 500 руб.+ 2000 руб. оплата связи за 2 месяца = 63 500 руб. организация потратит на проведение данного мероприятие.

Один сотрудник в период социализации для компании на момент обучения обходится 7 873 руб., получается организация уже потратила 118 095

руб., обучив 15 сотрудников, и компании может нести новые издержки, обучая новых людей не зная их истинных причин увольнения.

Возможная экономическая эффективность при проведение данного мероприятия = $118\ 095 / 63\ 500 = 1,85$

Если из уволившихся 297 сотрудников, получится вернуть хотя бы 8 человек, а это 2,5% от 297 человек, то мероприятие будет экономически выгодным.

Цель второго мероприятия «Национальные традиции» - это формирование культуры межнационального общения среди новых сотрудников ПЖД.

Мероприятие «Национальные традиции» может помочь проявить интерес к человеку другой культуры, а также узнать новые для себя вещи и стать ближе к своим коллегам, ведь это была бы возможность сотрудников показать, что они талантливы не только профессионально, как специалисты, но и талантливы духовно. Духовная составляющая любой нации – это золотой багаж нации, которая несётся сквозь века с желанием постичь культуру с помощью общения, которое они могут приобрести на данном мероприятие в столь важный период их социализации в организации.

В мероприятие «Национальные традиции» могут принять участие все сотрудники Приволжской железной дороге ОАО «РЖД». Сотрудники в свою очередь должны будут подготовить народно-стилизованый образ – это национальный костюм той национальности, которую выберет участник данного мероприятие, расскажет об истории создания этого костюма, а так же может продемонстрировать свои вокальные, хореографические, театральные постановки, в которых прочитывается национальный стиль или принадлежность к народности, раскрывается тема образа.

Для усиления эффекта творческого номера сотрудники могут задействовать в номере группу поддержки, в которой так же могут участвовать их коллеги. Так же на данном мероприятие необходимо будет познакомить

коллег с национальной кухней, которая относится к национальному образу сотрудника.

22 марта 2023 года был проведён социальный опрос, в котором участвовало 75 человек. Цель данного опроса: выяснить интерес к мероприятию под названием «Национальные традиции». Из 75 сотрудников 52 ответили, что им было бы интересно принять в таком мероприятии участие, 23 сотрудника не заинтересовались.

Из этого можно сделать следующий вывод, что формирование культуры межнационального общения является сложным процессом, длительным процессом утверждения в образе мышления, чувствах и поведении людей таких гуманных норм, как благожелательность, дружелюбие, взаимопонимание между людьми разных национальностей. Все эти качества новый сотрудник может получить на данном мероприятии, а так же получить новое общение в неформальных обстановках, во время подготовки своего национального образа, с новыми интересными коллегами.

Заключение. Изучая теоретические основы социализации были выделены важные функции социализации персонала в организации такие как: формирование организационной культуры, сочетание целей личности и организации, интеграция интересов личности и организации, признание и продвижение людей.

Рассмотрены 4 этапа социализации персонала в организации – это оценка, ориентация, действенная социализация и функционирование. Последний этап социализации, характеризуется постепенным преодолением производственных и межличностных проблем и переходом к стабильной работе.

Была изучена общая характеристика Приволжской железной дороги из которой следует понимать, что данная организация востребована на рынке труда и занимает лидирующие места по найму персонала, а так же обеспечивает людей рабочими местами. Общая численность работников полигона Приволжской железной дороги составляет – 33001 тыс. чел. из них 45% молодёжи, а это целых 14893 тыс. чел. в возрасте до 35 лет.

Проанализировав проблему социализации персонала на примере Приволжской железной дороге, можно увидеть, что в организации с каждым годом совершенствуется программа социализации персонала путём разного рода мероприятий, с 2016 года действует единое положение, которое объединило социализацию и наставничество в один официальный документ, а так же были определены две формы социализации – первичная социализация и социализация в должности.

Таким образом, в целях улучшения социализации персонала Приволжской железной дороги ОАО «РЖД» рекомендуется:

1. Проведение информационного опроса с уволившимися сотрудниками в период социализации.
2. Проведение ежегодного мероприятия «Национальные традиции», которое будет нацелено на познания национальной культуры своих коллег и проводить его не только на региональных уровнях, но и масштабировать до всероссийских мероприятий.