

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 ТОИПКРО)

АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ
БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 4 курса 421 группы

направления 38.02.03 Менеджмент

Экономического факультета

Барановой Анастасии Сергеевны

Научный руководитель
к.э.н., доцент

Л.Н Леванова

Зав. кафедрой
к.э.н., доцент

Л.И. Дорофеева

Саратов 2024 год

ВВЕДЕНИЕ. Актуальность темы. На современном рынке труда конкуренция за квалифицированных специалистов высока, поэтому эффективная социализация становится особенно актуальной. Это помогает сократить текучесть кадров, повысить производительность и улучшить общую атмосферу в коллективе. Благодаря успешной социализации новые сотрудники быстрее осваиваются на рабочем месте, лучше понимают корпоративные ценности и правила, что в конечном итоге ведет к повышению эффективности их работы и общей результативности компании.

Актуальность исследования данной темы выбранной для изучения определяется тем обстоятельством, что успешная социализация новых сотрудников в коллективе способствует более быстрой и безопасной адаптации специалистов, минимизируя возможные риски для организации. Правильно организованная политика социализации на предприятии помогает снизить удерживать молодых специалистов без опыта работы, улучшая тем самым преемственность и создавая кадровый резерв. Все это способствует повышению эффективности работы на личностном, групповом уровнях и в целом в организации.

Целью выпускной квалификационной работы является исследование процессов социализации персонала в Тамбовском областном государственном образовательном автономном учреждении дополнительного профессионального образования «Институт повышения квалификации работников образования» - далее (ТОИПКРО).

В выпускной квалификационной работе поставлены следующие **Задачи**: раскрыть понятие социализации персонала в организации, изучить подходы к социализации, определить процесс социализации, изучить инструменты социализации в организации, дать общую характеристику Тамбовского областного государственного образовательного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт повышения квалификации работников образования», произвести анализ инструментов

социализации в Тамбовском областном государственном образовательном автономном учреждении дополнительного профессионального образования «Институт повышения квалификации работников образования», дать оценку эффективности социализации персонала в Тамбовском областном государственном образовательном автономном учреждении дополнительного профессионального образования «Институт повышения квалификации работников образования», разработать мероприятия по улучшению процесса мотивации персонала в Тамбовском областном государственном образовательном автономном учреждении дополнительного профессионального образования «Институт повышения квалификации работников образования» и рассчитать социально-экономическую эффективность предложенных мероприятий, разработать систему мероприятий для улучшения корпоративной культуры Тамбовского областного государственного образовательного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт повышения квалификации работников образования».

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трёх разделов, заключения, списка использованных источников и приложения А, Б.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ. В главе 1 «Теоретические аспекты социализации персонала в организации» автором раскрывается понятие социализации персонала в организации, рассматривается процесс и инструменты социализации персонала в организации. Социализация на рабочем месте – это процесс, который происходит в интерактивном режиме на трех уровнях: индивидуальном, групповом и организационном. Индивидуальная социализация включает в себя упреждающий поиск информации из различных источников, таких как коллеги, руководители и организационная литература, для изучения технических и межличностных компетенций, необходимых для того, чтобы соответствовать и хорошо работать. Социализация на уровне группы

происходит в контексте ближайшей рабочей группы, где решительно поддерживается изучение социальных норм и культуры организации в целях оптимального функционирования и эффективности группы. Процесс социализации состоит из факторов, которые включают в себя: руководство, коллег, систему мотивации, корпоративные мероприятия и корпоративную культуру. Процесс социализации персонала в организации подразделяется на три этапа: предварительная социализация для вхождения и ухода работников, согласование, ролевое управление. Первую стадию можно описать всеми видами деятельности, которыми человек занимался до вступления в организацию или же перед переводом на другую работу в данной организации. На второй стадии, когда работник уже принят на работу и приступил к выполнению своих обязанностей, он сталкивается с действительностью и сравнивает ее со своими ожиданиями. Третья стадия связана с решением всех текущих и стратегических проблем управления личностью, возникающих в середине карьеры в процессе ее непрерывной социализации в организации в связи с изменением ролей, связанным с новой должностью, карьерным ростом, изменением ролей, изменениями в личной жизни. Процесс социализации невозможно представить без инструментов социализации. Инструменты социализации включают: обучение и развитие, обратную связь, командную работу, межличностные коммуникации, вовлечение сотрудников, социальные мероприятия.

В главе 2 «Анализ социализации персонала в ТОИПКРО» автор дает общую характеристику деятельности Тамбовского областного государственного образовательного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт повышения квалификации работников образования» - далее (ТОИПКРО), проводит анализ экономических, административных, социально-психологических методов управления персоналом и анализирует проблемы социализации персонала в организации.

Предметом деятельности ТОИПКРО является образовательная деятельность по дополнительным профессиональным программам, научно-методическое, методическое, ресурсное и информационно-технологическое обеспечение образовательной деятельности и управление системой образования. Финансовое обеспечение ТОИПКРО осуществляется главным распорядителем финансовых средств – Министерством образования и науки Тамбовской области в соответствии с установленным государственным заданием. Общая фактическая численность работников на начало 2023 года составляет 113 человек. Организационная структура состоит из ректора института, первого проректора трёх проректоров, главного бухгалтера, трёх кафедр, трёх центров, шести отделов и восьми лабораторий. Организационная структура характеризуется как линейно-функциональная. Финансовое положение можно проанализировать так: выручка в 2022 году выросла на 11 239 000 рублей (81,9%), дебиторская задолженность увеличилась на 1 230 000 рублей (203%), кредиторская задолженность увеличилась на 2 438 000 рублей (288%), прибыль от продаж выросла на 1 264 000 рублей (104,2%), чистая прибыль выросла на 1 030 000 рублей (144,6%), рентабельность продаж невысокая, прирост за год составил 0,02%.

Анализируя инструменты социализации, которые применяются в организации можно сделать вывод, что корпоративная культура требует дальнейшего развития. Необходимо усилить работу по формированию общих ценностей и норм, которые будут способствовать эффективной социализации обучающихся и сотрудников; обучению и развитию в ТОИПКРО уделяют хорошее внимание, в учреждении проходят обучения, семинары, конференции, круглые столы и тренинги для работников. Обратная связь от руководства поступает только в том случае, если сотрудники совершили какую-то ошибку, никаких вознаграждений за правильно выполненную работу не предусмотрено. Межличностные коммуникации: хорошо развиты только на горизонтальных уровнях. Связь на вертикальных ветках развита очень плохо, все задания поступаю сверху вниз, при этом при возникновении

трудностей и спорных вопросов те, кто выполняют задание не могут обратиться к вышестоящему руководителю за помощью и советом. Из всего этого можно сделать вывод, что коммуникация в организации нарушена.

Оценка эффективности социализации показала следующие результаты: Текучесть кадров: смена руководства привела к высокой текучести кадров в 2023 году. За 2023 год из организации ушло 34 человека, коэффициент текучести кадров составил 26,2%, при норме в 3% - 7%. Анализ количества и характера конфликтов показал, что при старом руководстве большая часть сотрудников находилась в сотрудничестве. Соперничество было на низком уровне. В октябре руководству приходится принимать непопулярные среди сотрудников решения и по итогу число, предпочитающих прибегнуть к соперничеству увеличилось в два раза. Уровень стресса у сотрудников повысился и результаты теста отражают, что сотрудники настроены агрессивно, а значит любой возникающий конфликт в организации может повлечь разрушительные последствия. Таким образом главными проблемами ТОИПКРО являются: высокая текучесть кадров, связанная со сменой руководства и стиля управления, отсутствие мотивации на более продуктивную работу и достижение более высоких показателей, а также неудовлетворительные рабочие условия (плохое обслуживание здания в связи с маленьким выделением бюджета на ремонт).

В главе 3 «Направления совершенствования социализации персонала в ТОИПКРО» автор обосновывает основные направления совершенствования применения разных методов совершенствования социализации персонала организации и проводит расчет социально-экономической эффективности предложенных мероприятий. Для разработки мероприятий, была выявлена проблема отсутствия мотивации на более продуктивную работу и достижение более высоких показателей. Эффективная мотивация позволяет почувствовать значимость и ценность сотрудника для организации, а также она является одним из факторов социализации.

Организация корпоративных мероприятий в ТОИПКРО также будет являться действенным методом морального стимулирования персонала. Стоит обратить внимание на официальное признание заслуг посредством награждения лучших работников за отличия в труде, значимые для деятельности ТОИПКРО и поэтому поощряемые публично и официально. Следующее предложение в системе повышения мотивации заключается в создании мотивационного пакета с целью предоставления льгот и дополнительных преимуществ работы в ТОИПКРО. По результатам проведенного анализа был сделан вывод, что в ТОИПКРО требуется более грамотная система мотивации персонала. Поэтому рекомендуется в Отделе персонала ТОИПКРО внедрить должность менеджера по мотивации персонала. Поиск и подбор специалиста на должность менеджера по мотивации персонала (1 месяц) в кадровом агентстве составит 10 000 руб. Заработная плата менеджера по мотивации персонала составит 30 000 руб. Отчисление от заработной платы менеджера по мотивации составят 26,4% от заработной платы – это 7 920 руб. Затраты на оценку персонала составят 15 000 руб. (оценка проводится с привлечением стороннего консалтингового агентства). Затраты на повторное обучение составят 10 800 руб. Затраты на заработную плату с отчислениями, выплаченную уволившимся сотрудникам до получения им допуска к самостоятельной работе составят 31 600 руб. Таким образом, затраты на внедрение менеджера по мотивации персонала составят 179 501 руб.. Общий экономический эффект за месяц составит 130881 руб. рентабельность проекта 72%, что показывает нам, что проект по внедрению менеджера является эффективным мероприятием.

Второе предложение по совершенствованию социализации персонала в ТОИПКРО, является улучшение корпоративной культуры. Сюда относятся: Создание комфортного социально-психологического климата за счет организации комнаты психологической разгрузки. Создание комфортного социально-психологического климата позволяет снизить вероятность возникновения конфликтов между сотрудниками и повысить

работоспособность, как рядовых сотрудников, так улучшения социально-психологического климата предлагается создание на предприятии комнаты психологической разгрузки.

Комната психологической разгрузки создается для восстановления работоспособности сотрудников предприятий в стадии развивающегося утомления, зависимость вознаграждения менеджеров от эффективности работы, оценка результатов работы с применением коэффициента трудового вклада. Данный коэффициент влияет на величину премиальных выплат сотрудникам. Исходя из данного подхода, оплата труда может состоять из следующих частей: базовая заработная плата: оклад сотрудника, который умножается на описанный ниже коэффициент (устанавливается индивидуально для каждого сотрудника или отдела); надбавка, начисляемая исходя из величины КТВ. Данный коэффициент определяется по итогам работы сотрудника исходя из оценки его деятельности по приведенным критериям.

Каждый из представленных критериев (Качество работы, объем работ (количество), присутствие на работе (дисциплина), лояльность к компании (отделу), документооборот по бухгалтерии) оценивается по пятибалльной шкале. В дальнейшем производится расчет среднего балла по каждому из критериев. Нематериальные способы мотивации сотрудников в качестве таких способов можно предложить следующие: публичные вознаграждения; призы за победу на соревнованиях и в конкурсах, проводимых внутри организации; предоставление сотруднику социального компенсационного пакета.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. В результате проведенного исследования можно сделать следующие выводы. Процесс социализации, включает в себя 3 этапа: предварительную социализацию для вхождения и ухода работников, согласование (оценочный), ролевое управление (интеграционный).

Также были систематизированы инструменты социализации, в которые входят: корпоративная культура, обучение и развитие, обратная связь, командная работа, межличностные коммуникации, вовлечение сотрудников, социальные мероприятия. На основе всех теоретических аспектов произведен анализ социализации в ТОИПКРО. Были изучены цели и задачи организации, построена организационная структура организации, проанализировано количество штатных единиц (113 человек), откуда стало известно о сокращении штатной и увеличении фактической численности персонала за 2023 год. Анализ финансового состояния организации показал, что выручка выросла на 81,9%, дебиторская задолженность увеличилась на 203%, прибыль от продаж выросла на 104,2%. При проведении анализа инструментов социализации были выявлены направления в которых ТОИПКРО развивается не так успешно, как в других. Этими направлениями стали слабая корпоративная культура, обратная связь от руководителей, поступающая в очень маленьком объеме, а также хорошее развитие коммуникации только на горизонтальных уровнях. Исходя из проведенного анализа сотрудников и социализации в ТОИПКРО можно сделать вывод, что главными проблемами, которые мешают хорошей социализации являются высокая текучесть кадров, отсутствие мотивации на более продуктивную работу, а также неудовлетворительные рабочие условия.

На основании этих проблем были разработаны направления совершенствования социализации персонала ТОИПКРО. Первым предложением является совершенствование мотивации персонала. Сюда относятся такие мероприятия как: нематериальное стимулирование (моральное стимулирование, организационное стимулирование, стимулирование свободным временем), создание мотивационного пакета (ДМС, организация отдыха для сотрудников и членов семьи на базах отдыха), внедрение должности менеджера по мотивации персонала. Вторым направлением для совершенствования социализации персонала организации было выбрано совершенствование корпоративной культуры организации.

В качестве предлагаемых мероприятий предложено внедрить: комнату эмоциональной разгрузки (специально обустроенная комната для нахождения в ней небольшого количества людей для снятия эмоционального перенапряжения, восстановления работоспособности, проведения психотерапевтических и психогигиенических мероприятий), коэффициент трудового вклада (КТВ).