

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 “Позитив”

АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ
БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 5 курса 541 группы
38.03.03 Управление персоналом
направления _____

Экономического факультета

Лагуткиной Елизаветы Алексеевны

Научный руководитель
к.э.н., доцент

подпись, дата

И.В. Стазаева

Зав. кафедрой
к.э.н., доцент

подпись, дата

Л.И. Дорофеева

Саратов 2024 год

ВВЕДЕНИЕ. Социализация персонала является одной из ключевых проблем в сфере социально-гуманитарного познания. Ее актуальность сохраняется на протяжении времени.

Организации существуют для достижения конкретных целей, а их эффективность зависит от того, насколько успешно они их выполняют. Чтобы добиваться поставленных задач, компаниям нужны высококвалифицированные специалисты, способные творчески и самостоятельно решать проблемы, нести ответственность за результаты своей работы и осознавать свою значимость как личностей и для общества в целом. Такие специалисты способствуют социальной стабильности и росту организации. Для выполнения высоких требований, предъявляемых к сотрудникам, необходима эффективная профессиональная социализация.

Очевидно, что процесс социализации присутствует в любой организации. Однако без систематизированной системы социализации персонала эти процессы приобретают хаотичный характер. В современном обществе, переживающем период трансформации, потребность в решении проблем социализации только возрастает.

Цель и задачи дипломного проекта:

Цель дипломного проекта заключается в анализе социализации персонала в организации ООО "Позитив" и рассмотрении методик для достижения результатов.

Для достижения этой цели необходимо решить следующие исследовательские задачи:

1. Изучить понятие и виды социализации персонала в организации.
2. Охарактеризовать методы социализации персонала в организации.
3. Описать этапы и факторы социализации персонала в организации.
4. Дать общую характеристику деятельности ООО "Позитив".
5. Выявить анализ процессов социализации персонала в организации ООО "Позитив".

6. Проанализировать методы социализации в организации ООО "Позитив".

7. Охарактеризовать механизмы совершенствования существующих методов социализации персонала в организации ООО "Позитив".

8. Рассчитать эффективность предлагаемых мероприятий по совершенствованию процесса социализации персонала в организации ООО "Позитив".

Объект и предмет дипломной работы:

Объектом дипломной работы является персонал в организации ООО "Позитив".

Предметом исследования выступает анализ методов, которые влияют на социализацию персонала в организации ООО "Позитив".

Степень изученности темы:

Существует обширная база определений процесса социализации, предложенных исследователями из различных областей науки, включая психологию и социологию.

Структура работы:

Дипломная работа состоит из введения, содержания, трех глав, подразделов, 10 таблиц, 8 рисунков, заключения и списка использованных источников, содержащих 41 наименование.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ. В первой главе были рассмотрены теоретические аспекты социализации персонала, приведены понятия, виды, методы, этапы и факторы.

Существует несколько вариантов классификации социализации персонала.

Один из них основан на отношениях "субъект- объект".

Активная социализация проявляется в стремлении кандидата изменить окружающую среду, в то время как пассивная означает желание подчиниться среде без изменений.

Пассивный тип классификации исходит из воздействия на работника: прогрессивная социализация благоприятно воздействует на сотрудника, в то время как регрессивная - неблагоприятно.

Существует также деление по уровню: первичная социализация наступает при первом поступлении на работу, а вторичная - при последующей смене должностей внутри компании.

Важным аспектом являются различные направления социализации, такие как производственная и непроизводственная. Подобные классификации можно представить в виде схемы приведенной у А.Я. Кибанова (см. Рис. 1.)

Так же хочется выделить следующие виды социализации:

Профессиональная социализация — заключается в активном освоении профессии, ее тонкостей, специфики, необходимых навыков, приемов, способов принятия решений для начала в стандартных ситуациях. Она начинается с того, что после выяснения опыта, знаний и характера новичка для него определяют наиболее приемлемую форму подготовки, например, направляют на курсы или прикрепляют наставника. Сложность профессиональной социализации зависит от широты и разнообразия деятельности, интереса к ней, содержания труда, влияния профессиональной среды, индивидуально-психологических свойств личности.

Психофизиологическая социализация — адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого, результатом чего становятся меньшие изменения его функционального состояния (меньшее утомление, приспособление к высоким физическим нагрузкам и т.п.). Психофизиологическая социализация особых сложностей не представляет, протекает достаточно быстро и в большой мере зависит от здоровья человека, его естественных реакций, характеристики самих этих условий. Тем не менее, большинство несчастных случаев происходит в первые дни работы именно из-за ее отсутствия.

Социально-психологическая социализация человека к производственной деятельности — адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписаным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе. Она означает включение работника в коллектив как равноправного, принимаемого всеми его членами. Она может быть связана с немалыми трудностями, к которым относятся обманутые ожидания быстрого успеха, обусловленные недооценкой трудностей, важности живого человеческого общения, практического опыта и переоценкой значения теоретических знаний и инструкций.

Экономическая — это адаптация к уровню и способам получения доходов.

Организационно-административная социализация — основана на понимании и принятии новым сотрудником своего организационного статуса, структуры организации и существующих механизмов управления. Необходимо, на наш взгляд, сделать новому сотруднику краткий экскурс в историю развития организации, рассказать о клиентах и партнерах, дать ознакомиться с положением об организационной структуре предприятия и положением об отделе, куда он выходит. Выдать на руки должностную инструкцию. Также необходимо познакомить его с непосредственным начальником (в случае, если это не было сделано в процессе отбора) и ознакомить его с процедурой эскалации проблем.

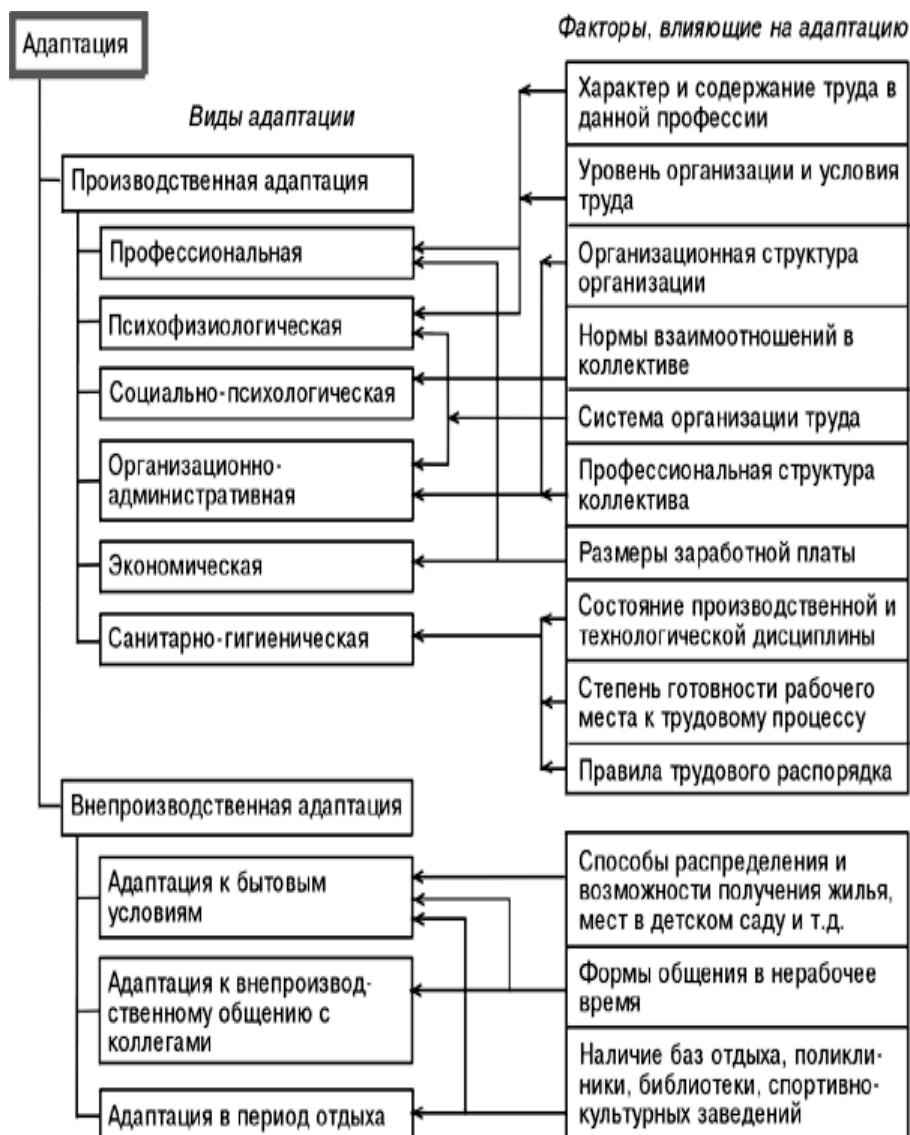


Рисунок 1. - Виды социализации и факторы, на нее влияющие

Так как данная классификация является наиболее распространенной и затрагивает различные стороны процесса социализации мы будем пользоваться именно ей.

Методы социализации персонала можно разделить на три группы:

1. Экономические методы

Экономические методы социализации персонала предполагают обеспечение в первые месяцы работы нового сотрудника определенными льготами:

- Пониженная норма выработки для рабочих
- Пониженные требования к специалистам и менеджерам

2. Организационно-административные методы

Организационно-административные методы социализации персонала необходимы для контроля за процессом социализации нового сотрудника. Они включают:

- Установление четких процедур и требований для новичков
- Назначение наставников или кураторов
- Проведение регулярных встреч для оценки прогресса и выявления проблем

3. Социально-психологические методы

Социально-психологические методы социализации персонала содействуют быстрому вхождению нового сотрудника в коллектив и введению его в должность. Они включают:

- Создание благоприятной рабочей атмосферы
- Организация социальных мероприятий и тимбилдингов
- Предоставление возможностей для общения и обмена опытом
- Поддержка и поощрение инициатив новых сотрудников

Во 2 главе “Анализ социализации персонала в организации ООО “Позитив” был приведен общий анализ характеристики деятельности ООО “Позитив”.

Полное наименование организации: Общество с ограниченной ответственностью «Позитив»

Место нахождения: 410012, Саратовская область, г. о. город Саратов, г. Саратов, ул. им. Вавилова Н. И., зд. 38/114

Вид деятельности: Торговля оптовая гомогенизированными пищевыми продуктами, детским и диетическим питанием (код по ОКВЭД 46.38.21)

Статус организации: коммерческая, действующая

Организация Общество с ограниченной ответственностью «ПОЗИТИВ» зарегистрирована в едином государственном реестре юридических лиц 18 лет назад - 20 ноября 2006 года.

Высокая среднесписочная численность работников - 25 человек, это является признаком широкого масштаба деятельности компании.

На основе данной информации, можно сделать вывод, что эта организация имеет большой стаж работы и большое количество персонала в организации.

Управление человеческими ресурсами в ООО «Позитив» основано на имеющихся ресурсах, целях и опыте взаимодействия, а также особенностями рынка. В рамках управления персоналом осуществляется мотивация, формирование кадрового резерва и потенциала, обучение, контроль и контроллинг персонала.

Управление человеческими ресурсами в ООО «Позитив» осуществляется начальников кадрового отдела, а также специалистами по кадрам.

Рассмотрим существующую в ООО «Позитив» систему мотивации персонала. Материальные методы мотивации персонала в ООО «Позитив»:

В ООО «Позитив» применяются как материальные, так и нематериальные методы мотивации персонала.

1. Материальные методы мотивации:

а) Оплата труда является основным материальным стимулом для сотрудников ООО «Позитив». Руководство предприятия регулярно проводит индексацию заработной платы.

б) Премияльные выплаты по квартальным или годовым результатам, а также за выслугу лет.

с) Подарки к памятным датам и событиям в жизни сотрудников.

2. Нематериальные методы мотивации:

а) Комфортные условия труда.

б) Возможность творческой самореализации и реализации инициатив.

с) Признание достижений и поощрение добросовестного труда.

д) Организация корпоративных мероприятий и праздников.

Формирование кадрового резерва:

Формирование кадрового резерва осуществляется путем приема на практику студентов техникумов и институтов, с возможностью их дальнейшего трудоустройства.

Система развития персонала:

Система развития персонала ООО «Позитив» нуждается в совершенствовании. В настоящее время отсутствуют программы внутрикорпоративного обучения и планирования карьеры. Единственной формой повышения квалификации сотрудников являются выездные тренинги.

Система контроля:

Система контроля в управлении человеческими ресурсами в ООО «Позитив» включает в себя:

- Мониторинг выполнения плана работ по производству продукции в соответствии с объемом и ассортиментом.
- Контроль соблюдения дисциплины, в том числе графика работы, установленного в трудовых договорах и плане работ на месяц. Таким образом, можно сделать вывод, что концепция управления кадровой политики в данной организации эффективно влияет на организацию.

Изучение микросреды предприятия фокусируется на его прямых взаимодействиях с клиентами, поставщиками, конкурентами и рынком труда. Организация может влиять на эти взаимодействия, создавая возможности и предотвращая угрозы.

Анализ кадрового состава ООО "Позитив" показывает рост числа сотрудников с высшим образованием и работающих 2-3 года. К сильным сторонам компании относятся прямые поставки от производственных компаний и расширение спектра услуг, к слабым - отсутствие системы скидок для клиентов и нерентабельность услуг.

Возможности включают в себя рост рынка и расширение услуг, а угрозы - крупные федеральные и местные сети. Матрица SWOT поможет

определить стратегии дальнейшего развития ООО "Позитив", ориентируясь на конкурентоспособность, позиции на рынке и эффективность управления.

В главе 3 "Направления совершенствования социализации персонала в организации ООО "Позитив" обоснованы основные направления совершенствования социализации персонала в организации и проведен расчет экономической эффективности предложенных мероприятий.

При анализе ООО "Позитив" были выявлены следующие методы социализации персонала:

1. Ориентационные программы: Новые сотрудники проходят специальные программы, которые представляют им основные правила и принципы работы организации, а также знакомят их с коллегами, зональной структурой предприятия и установленными процедурами. Это помогает новым сотрудникам прочувствовать и воспринять корпоративную культуру ООО "Позитив".

2. Корпоративное обучение: Организация проводит тренинги, семинары и внутренние обучающие программы, в которых сотрудники получают новые навыки и знания, необходимые для достижения целей и задач компании. Корпоративное обучение также способствует формированию единой методологии работы и усовершенствованию профессионального уровня сотрудников.

3. Система менторства: Новым сотрудникам предоставляются опытные сотрудники, которые выступают в роли наставников и помогают им быстрее адаптироваться в новой организации. Менторы делятся своим опытом и знаниями, а также руководят процессом профессионального развития новичков.

4. Внутренние команды и задачи: ООО "Позитив" стимулирует сотрудников к сотрудничеству и общению путем создания внутренних команд и задач. Такие команды могут включать сотрудников разных отделов и уровней, их работа направлена на решение совместных задач и достижение

общих целей. Это способствует созданию единого командного духа и развитию коммуникационных навыков.

Необходимость усовершенствования методов социализации персонала в организации ООО "Позитив" может обусловлена следующими факторами:

1. Развитие новых технологий и подходов: Компания должна адаптироваться к новым технологиям и методикам работы. Для этого необходимо обновлять образовательные программы и методы обучения, чтобы предоставить сотрудникам актуальные знания и навыки.

2. Повышение эффективности обучения: Возможно, некоторые из существующих методов социализации неэффективны и требуют улучшений. Необходимо проводить анализ результатов обучения и определить, какие аспекты требуют изменений и корректировок.

3. Индивидуальные потребности сотрудников: Различные сотрудники имеют разные потребности и способности к обучению. Проектирование более гибких и персонализированных образовательных программ поможет учесть индивидуальные особенности сотрудников и повысить эффективность их обучения.

4. Активное привлечение сотрудников: Важно учесть мнение и предложения сотрудников по поводу методов социализации. Вовлечение их в разработку новых подходов и программ поможет превратить этот процесс в совместное усилие и улучшит его результаты.

Внедрение этих методов позволит эффективнее адаптировать новых сотрудников, создать благоприятную рабочую атмосферу и повысить производительность персонала.

При анализе темы социализации персонала в организации ООО «Позитив» были выявлены следующие проблемы:

- Недостаточное внимание к развитию социальных и карьерных навыков. Обучения новичков не всегда эффективен и часто сводится к передаче знаний без практического применения.

- Отсутствие четкой системы карьерного роста и низкая мотивация персонала на достижение новых целей.

Для решения данных проблем, были разработаны мероприятия с целью совершенствования социализации персонала в организации ООО «Позитив», все мероприятия указаны в таблице 1.

Таблица 1 - Мероприятия по совершенствованию социализации персонала в организации

Проблемы	Мероприятия	Ответственный	Сроки
Отсутствие четкой системы карьерного роста и низкая мотивация персонала на достижение новых целей	Осуществление через разработку индивидуальных программ развития для каждого работника, а также создание системы вознаграждений за достижение поставленных целей	Заместитель генерального директора	3 месяца
	Классифицировать услуги по уровню востребованности и прибыльности и провести анализ прибыльности каждой услуги и исключить менее эффективные, а также актуализировать прайс-лист, учитывая результаты анализа	Главный бухгалтер	2 недели

	клиентского спроса и качества услуг.		
Недостаточное внимание к развитию социальных и карьерных навыков. Обучения новичков не всегда эффективен и часто сводится к передаче знаний без практического применения	Внедрение курсов, которые будут учить сотрудников взаимодействию с коллегами, включая подробное рассмотрения способов общения, решения проблем и установления контактов. Повышение профессиональных навыков	Заместитель генерального директора	1 месяц
Модель социализации базируется на опыте предыдущих сотрудников и не учитывает индивидуальные потребности каждого работника	Использование методики оценки эффективности обучения и подбора персонала. Установка связи между результатами работы сотрудника и его возможностями для карьерного роста	Заместитель генерального директора	1 месяц

Важно отметить, что внедрение таких изменений потребует значительных затрат времени и финансовых ресурсов.

Для разработки новой системы социализации персонала в организации ООО «Позитив» были проведены исследования сотрудников компании. Были выявлены ключевые факторы, которые способствуют успешному продвижению по карьерной лестнице.

Одним из ключевых аспектов социализации персонала является постоянное совершенствование системы обучения и развития:

Для достижения этой цели в ООО «Позитив» было принято решение организовать мероприятие, нацеленное на определение потребностей персонала в обучении и разработку новых методов обучения.

Для начала был проведен анализ текущей системы обучения и оценена ее эффективность.

Было выявлено, что большая часть сотрудников получает необходимые знания только на рабочем месте, что не всегда эффективно. Также было установлено, что некоторые темы требуют более глубокого изучения.

На основании результатов анализа был разработан новый план обучения и затрат, указанный в таблице 2, который включал в себя как формальные курсы и тренинги, так и индивидуальные консультации специалистов.

Таблица 2 - План обучения и затраты.

Название программы	Количество часов	Цель	Должность	Стоимость
Курс лидерства	12	Развитие навыков руководства	Руководитель отдела	5000 руб/час
Тренинг по продажам	8	Улучшения навыков продаж	Менеджер по продажам	3000 руб/час

Индивидуальная консультация HR-специалиста	4	Решение персональных вопросов	HR-специалист	4 500 руб/час
--	---	-------------------------------	---------------	---------------

Итого общая стоимость за тренинги:

$$12 * 5\,000 = 60\,000$$

$$8 * 3\,000 = 24\,000$$

$$4 * 4\,500 = 18\,000$$

$$60\,000 + 24\,000 + 18\,000 = 102\,000 \text{ руб.}$$

Внедрение новой системы социализации карьеры персонала в ООО "Позитив" является одним из ключевых мероприятий по совершенствованию работы компании. Данное мероприятие направлено на улучшение профессиональных навыков и повышение эффективности работы персонала.

Для реализации данного проекта были проведены необходимые расчеты, определены основные этапы работ и разработан план действий. В рамках новой системы были выделены следующие этапы:

1. Оценка квалификации персонала
2. Разработка индивидуальных программ обучения
3. Проведение обучения и тренингов
4. Оценка результатов обучения

Ключевое значение имеет первый этап - оценка квалификации персонала, который позволил определить потребности и уровень знаний каждого сотрудника. Затем были разработаны индивидуальные программы обучения, которые учитывали специфические требования каждой должности.

Обучение проводилось как в формате лекций, так и в формате тренингов, что позволило сотрудникам получить необходимые знания и навыки. Результаты обучения оценивались на основе тестирования и практических заданий

Для оценки эффективности мероприятия по совершенствованию социализации персонала в ООО "Позитив" были проведены расчеты

прибыли. Для этого был использован метод расчета простой процентной ставки.

Изначально было проведено опросное исследование, которое показало, что после участия в мероприятии 71% работников улучшили свою производительность на 15%. Средняя зарплата работника составляет 30 000 рублей в месяц.

С учетом этой информации можно рассчитать прирост прибыли, получаемый от каждого работника, который повысил свою производительность. Прирост дохода от одного сотрудника будет составлять 4 500 рублей в месяц ($30\,000 * 0,15$).

Таким образом, если изначально было задействовано 56 работников, то после проведения мероприятия можно ожидать прирост дохода на сумму в размере 252 тысяч рублей в месяц ($4\,500 * 56$).

Расходы на проведение мероприятия также необходимо учитывать. Они составили 147 тысяч рублей. Таким образом, чистая прибыль от мероприятия после первого месяца будет равна 105 тысячам рублей (252 тыс. – 105 тыс.)

В результате проведенного мероприятия по совершенствованию социализации персонала в ООО "Позитив" были получены следующие результаты:

1. Увеличение мотивации сотрудников к развитию своей карьеры в компании за счет проведения индивидуальных консультаций и разработки планов развития для каждого сотрудника.

2. Снижение текучести кадров благодаря улучшению условий труда, повышению степени автоматизации процессов и обеспечению перспективного роста внутри компании.

3. Улучшение коммуникации между отделами и повышение степени организационной прозрачности благодаря проведению тренингов по коммуникации и социализации.

4. Повышение эффективности работы персонала за счет улучшения навыков и знаний, полученных на тренингах и консультациях.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что проведенное мероприятие значительно повлияло на повышение эффективности работы компании за счет улучшения условий труда и развития персонала. Результаты мероприятия позволят компании сохранять конкурентоспособность на рынке труда в долгосрочной перспективе.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. В ходе процесса социализации становится возможным уменьшение стартовых издержек, снижается озабоченность и неопределенность у новых работников, сокращается текучесть рабочей силы, экономится времени руководителя и сотрудников, так как проводимая по программе работа помогает экономить время каждого из них.

Также в ходе процесса социализации развивается позитивное отношение к работе, появляется удовлетворенность работой.

Основные типы социализации в организации:

- профессиональная социализация - процесс освоения основных приемов работы;
- психофизиологическая социализация - процесс приспособления организма работника к трудовой деятельности;
- социально - психологическая социализация - процесс вхождения в коллектив;
- экономическая социализация - процесс принятия работником основных уровней и способов получения доходов;
- организационно-административная социализация - процесс ознакомления работника с историей организации и ее структурой, а также с отделом, в котором он будет работать.

Мы можем сказать, что управление процессом социализации - это активное воздействие на факторы, предопределяющие ее ход, сроки, снижение неблагоприятных последствий и т. п. программой социализации

мы называем набор конкретных действий, которые нужно произвести сотруднику, ответственному за социализацию.

Программа социализации подразделяется на общую и специальную.

Общая программа касается организации в целом, в ней работнику разъясняются вопросы, касающиеся общего представления об организации, оплаты труда в данной организации, службе быта, имеющейся в данной организации и т.д.

Специализированная программа охватывает вопросы, связанные конкретно с каким-либо подразделением или рабочим местом и осуществляется как в формах специальных бесед с сотрудниками того подразделения, в которое пришел новичок, так и собеседований с руководителем (непосредственным и вышестоящим). В нее должны быть включены вопросы, касающиеся функций подразделений, обязанностей работников, различных правил и норм, существующих в данной организации и т.д.

Существует несколько подходов к методам оценки социализированности персонала.

Согласно первому подходу оцениваются две группы показателей: объективные (включают уровень и стабильность количественных показателей труда) и субъективные (включают уровень удовлетворенности своей профессией, условиями труда, коллективом и др.).

Другой подход к оценке социализации исходит из характеристики и результатов каждой из ее сторон

Так, для характеристики психофизиологической социализации, используются показатели выработки и энергозатрат, а также показатели состояния сердечнососудистой системы, функции кровообращения, дыхания, скорость восстановления и т.п.

Профессиональную социализацию, характеризуют такие показатели, как степень освоения норм времени, выход на средний уровень брака продукции по вине работника и др.

Социально-психологическую социализацию характеризуют уровень психологической удовлетворенности новой для человека производственной средой в целом и ее наиболее важными для него компонентами, характером взаимоотношений с товарищами, администрацией, удовлетворенность своим положением в коллективе, уровень удовлетворения жизненных устремлений и др.