

Кафедра менеджмента и маркетинга

Саратов 2024 год

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы заявленного исследования заключается в том, что несмотря на то, что методы, используемые для подбора и отбора персонала постоянно совершенствуются и становятся эффективнее, новые сотрудники не смогут избежать процесса социализации. Новые работники могут быть не осведомлены о культуре организации и вряд ли будут полностью соответствовать ей сразу. В связи с этим, организация предпринимает усилия по социализации новых сотрудников, которые только приступили к работе на новом месте. Компетентная политика, направленная на повышение уровня социализации сотрудников в компании, позволяет снизить текучесть кадров и использовать молодых специалистов, не имеющих опыта работы, для того чтобы повысить преемственность и создать кадровый резервный фонд. Высокий уровень социализации является залогом стабильного развития бизнеса, который может замедляться в случае найма новых работников, особенно постоянного и масштабного. Следовательно, повышение качества процесса социализации является немаловажной стратегической задачей.

Целью выпускной квалификационной работы является исследование процессов социализации персонала в организации на примере ООО «Руссини-Ветро» и разработка методов совершенствования процесса социализации работников.

Задачи выпускной квалификационной работы:

- дать понятие социализации и персонала в организации и раскрыть ее цели,
- определить виды и методы социализации персонала в организации;
- раскрыть этапы и функции социализации персонала в организации;
- раскрыть тему девиантного поведения в процессе социализации;

-предоставить общую характеристику деятельности предприятия ООО «Руссини-Ветро»;

-проанализировать виды и методы процесса социализации на предприятии ООО «Руссини-Ветро»;

-выявить формы девиантного поведения в организации ООО «Руссини-Ветро»;

-проанализировать этапы социализации персонала на предприятии ООО «Руссини-Ветро»;

-предложить комплекс мероприятий по совершенствованию социализации персонала на предприятии ООО «Руссини-Ветро».

Объектом выпускной квалификационной работы является анализ процесса социализации персонала в организации ООО «Руссини-Ветро»

Предметом выпускной квалификационной работы выступает изучение процесса социализации персонала в организации.

Научная новизна исследования заключается в: 1) комплексном подходе к изучению организационно-экономических отношений, складывающихся в процессе социализации индивидов в ООО «Руссини-Ветро»; 2) уточнении содержания процесса социализации, места и роли в новой модели организационного поведения; 3) определении функций и форм социализации работников в ООО «Руссини-Ветро», а также форм девиантного поведения и методов его сокращения; 4) определении эффективности мероприятий, направленных на социализацию сотрудников ООО «Руссини-Ветро».

Выпускная квалификационная работа состоит из содержания, введения, 3 глав, заключения, списка использованных источников.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

В главе 1 «Теоретические основы исследования социализации персонала в организации» раскрываются понятие социализации, ее виды, методы, этапы, функции, девиантное поведение.

Термин социализация – это усвоение индивидом самостоятельно и посредством целенаправленного воздействия определенной системы ценностей, социальных норм и образцов поведения, необходимых для становления личности, обретения ею социального положения (статуса) в данном обществе .

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 участие ней в качестве полноправного члена. Сущность социализации состоит в том, что данный процесс формирует члена организации для долгосрочного сотрудничества с ней.

Цели, которые являются наиболее важными в процессе социализации работников, включают в себя:

- Устранение чувства тревоги у новых сотрудников.
- Сокращение текучести рабочей силы, так как если новички чувствуют себя неуютно на новой работе и ненужными, то они могут отреагировать на это увольнением;
- Экономия времени руководителей и сотрудников за счет того, что проводимые по программе мероприятия позволяют экономить время.
- Положительное отношение к работе. Возможность получать удовольствие и удовлетворенность от рабочих процессов.

Социализация сотрудников включает в себя несколько важных функций, которые способствуют успешному освоению новой должности и

успешной интеграции в коллектив. Рассмотрим более подробно, какие именно функции входят в процесс социализации персонала: ориентационная функция, социальная функция, психологическая функция, профессиональная функция.

Методы социализации можно разделить на три группы:

-Административные: Разработка правил и норм поведения, которые должны быть соблюдены; разработка приказов и распоряжений, которые определяют порядок действий в организации; подбор, перемещение и увольнение сотрудников; создание должностных инструкций, стандартов и положений для работников.

-Экономические: Материальное стимулирование; экономические нормы и нормативы; такие льготы в первые месяцы работы как: пониженная норма выработки, пониженные требования к специалистам и менеджерам.

-Социально-психологические: Гуманизация трудовых отношений, социальное и персональное развитие, планирование и обсуждение развития карьеры, участие в управлении, моральное стимулирование, создание благоприятного морально-психологического климата, как между коллегами, так и с начальством, развитие у работников инициативы и ответственности, психологическое побуждение к деятельности (убеждение, внушение, формирование установок), личный пример.

Существует немало классификаций этапов социализации и их можно разделить на 4 основных этапа:

Этап 1. Оценка - определение уровня подготовленности работника. Для сотрудников, имеющих специальную подготовку и опыт работы в аналогичных подразделениях других компаний время социализации минимальное. Этап 2. Ориентация – это практическое ознакомление нового сотрудника с обязанностями и требованиями, предъявляемыми организацией. Этап 3. Действенная социализация, заключающаяся в приспособлении

новичков к своему статусу и во многом определяющая их включенность в межличностные отношения с коллегами. Функционирование. В этот период завершается процесс социализации и происходит постепенное преодоление производственных и межличностных проблем, что способствует переходу к стабильной занятости.

В каждой организации присутствует тенденция к проявлению девиантного поведения. Можно назвать несколько ее видов: Организационная или административная девиация – работник сознательно уклоняется от норм, которые установлены в данной организации; Групповая девиация – от норм уклоняется группа сотрудников; Индивидуальная девиация – уклоняющееся поведение проявляет один сотрудник исходя из своих целей.

В главе 2 «анализ социализации персонала в ООО «Руссини-Ветро»» проанализирован процесс социализации работников, этапы, методы, а также формы отклоняющегося поведения.

ООО «Руссини-Ветро» находится в городе Тверь и находится на рынке уже 19 лет. Основной вид деятельности организации: Производство блоков для мощения, стеклоблоков, плит и прочих изделий из прессованного или отформованного стекла, используемых в строительстве; производство стекла для витражей; производство многоячеистого стекла или пеностекла в блоках, плитах и аналогичных формах. В организации числится 45 работников, среди которых 60% сотрудников женского пола и 40% мужского пола. По данным фирмы за последний год в организацию пришло 9 сотрудников, 3 из которых не прошли период социализации и адаптации к коллегам и рабочему месту, должностным обязанностям, уволившись спустя месяц после вступления в должность. В процентном соотношении 33% из 100% не прошли данный период. По статистическим данным такая ситуация происходит ежегодно на протяжении 3-х последних лет и около 30% новых сотрудников не остаются в компании на долго после трудоустройства.

Вступая в трудовой коллектив, сотрудник ООО «Руссини-Ветро», включается в новую для него систему профессионально-трудовых и социальных отношений, принимает особую ответственность перед конкретным трудовым коллективом и, косвенно, окружающим корпоративным сообществом. Проанализировав процесс социализации сотрудников ООО «Руссини-Ветро», можно сделать вывод о том, что частично реализуются лишь некоторые функции социализации. Если рассматривать каждую функцию по отдельности, то ориентационная функция выполняется не в полном размере. Так как фирма рассказывает о ценностях организации, ее структуре и задачах, которые необходимо будет выполнять. Но не уделяет внимание миссии фирмы, цели, карьерному росту и какое продвижение ждет сотрудника. Социальная функция также не выполняется в полной мере, так как несмотря на методы наставничества в организации и периодические тренинги, должное внимание от коллег и наставника сотруднику не уделяется. Профессиональная функция направлена на развитие профессиональных навыков и компетенций новых работников. Обучения в компании производятся редко, многие сотрудники долгое время работают на одной и той же должности и не поднимаются по карьерной лестнице.

В ООО «Руссини-Ветро» используется такой вид социализации, как наставничество. Под руководством опытных сотрудников, руководителей и младших сотрудников вновь прибывший работник чувствует себя комфортнее и увереннее. В «Руссини-Ветро» используются тренинги, как способ социализации. Для этого к сотрудникам компании привлекаются специалисты, которые имеют опыт в данной сфере. Организация проводит тренинги на такие темы как: командная работа, сплочение коллектива, культурное общение с клиентами. В ООО «Руссини-Ветро» используется не так много методов социализации. К примеру, в организации отсутствует сайт с подробной информацией о фирме. Было проведено анкетирование, которое показало, что 40% сотрудников хотели бы, чтобы у компании был сайт с важной и подробной информацией. Также 20% сотрудников отметили, что

хотели бы, чтобы организация ввела «книгу сотрудника» или «журнал сотрудника».

В ООО «Руссини-Ветро» каждый новый сотрудник проходит период социализации. На первой предварительной стадии социализации руководство фирмы предоставляет всю самую важную информацию об организации и обсуждает с потенциальным работником основные обязанности и условия работы. Второй этап социализации включает в себя заключение трудового договора с фирмой, после чего новый сотрудник начинает выполнять свои обязанности. Цель третьего этапа состоит в создании организационных условий для эффективного разрешения ролевых конфликтов работника, чтобы поддержать эффективное выполнение им своих ролей и функций, реализовать планы по построению карьеры, но фирма не справляется с реализацией данной цели.

На основе проведенного анкетирования сотрудников, они отметили, что поверхностно прошли этапы социализации, а некоторые считают, что процесс социализации дался им слишком тяжело. Несмотря на методы наставничества и тренингов в фирме, коллеги, наставники и руководители не сильно помогли им влиться в коллектив и рабочие процессы, большинство ответили, что сами разбирались в аспектах коммуникации и рабочих процессах.

Анализ причин отклоняющего поведения персонала в ООО «Руссини-Ветро» показал, что основными из них являются объективные причины, которые возникают по вине руководства, а также ошибки в системе управления и не совсем благоприятный социально-психологический климат в коллективе. Девиантное поведение чаще всего встречается, когда сотрудник проходит третий этап социализации. Некоторые вновь прибывшие сотрудники не выдерживают такое напряжение и достаточно быстро увольняются, другая часть работников проходит все эти этапы и остаются работать в фирме.

В главе 3 «направления совершенствования социализации персонала в ООО «Руссини-Ветро» предложены методы совершенствования социализации персонала в фирме и предоставлен расчет их экономической эффективности.

Геймификация – это использование игровых механик в неигровом контексте. Это технология адаптации игровых методов к неигровым процессам и событиям для большей вовлеченности сотрудников в процесс.

Данный метод социализации имеет множество плюсов. Он не используется в фирме ООО «Руссини-Ветро», но при его внедрении в компанию, это улучшит процесс социализации сотрудников. Следует более подробно раскрыть данный метод и объяснить, чем он может быть полезен организации.

На данный момент существуют специальные платформы, которые предоставляют игровые механики и корпоративные порталы для небольших компаний и больших предприятий с целью повышения уровня вовлеченности сотрудников, создания благоприятной атмосферы для работы, обучения, социализации и управления знаниями. Для успешного внедрения геймификации также необходимо обеспечить поддержку и вовлеченность руководства и ключевых заинтересованных сторон. Руководство должно осознать преимущества геймификации и активно поддерживать процесс внедрения. Важно также обеспечить обучение сотрудников и создать систему обратной связи, чтобы они могли эффективно использовать геймификационные инструменты и видеть свои достижения. Также, можно внедрить способ психологических тренингов, как метод улучшения процесса социализации сотрудников. Для устранения девиантного поведения нужно ввести тренинги на борьбу со стрессом и выгоранием. Это поможет, как и вновь прибывшим специалистам, так и давно работающим сотрудникам. Тренинг можно проводить раз в несколько месяцев и каждый раз на разные темы и давая новые интересные упражнения.

Чтобы оценить эффективность данных мною рекомендаций по совершенствованию системы социализации персонала, в виде внедрения психологических тренингов, в фирме ООО "Руссини-Ветро", необходимо сначала оценить затраты на реализацию. Э(экономическая эффективность)=(количество сэкономленных денег от мероприятия/расходы компании на мероприятие)*100%

$$\text{Э}=\text{К.с.д./Р.к.}*100\%$$

Основные расходы, которая понесет компания в течение года составляют 107.564 рубля. Стоимость замены одного сотрудника в среднем (публикация вакансии, оплачиваемый испытательный срок, адаптация, работа наставника) составляет 60.000 рублей. Из этого следует, что сумма затрат на замену персонала в год (при 33, 3%) составляет 180.000 рублей. Однако, после проводимых мероприятий ожидается снижение уровня работников, не прошедших социализацию (вместо 3-х до 1, то есть количество сотрудников, не прошедших период социализации вместо 33,3% станет 11,1%).

$$\text{Э}=(120.000/107.564) * 100\%=112\%$$

Расчет экономической эффективности от внедрения метода геймификации. Стоимость подписки на платформу, не входящую в лидеры онлайн сервисов, но подходящая под размер и цели компании ООО «Руссини-Ветро» составляет 4.500 рублей ежемесячно, при оформлении тарифа на год. Затраты на оформление подписки на данную платформу за год составят 54.000 с 40% скидкой. Рассчитаем экономическую эффективность исходя из снижения уровня сотрудников, не прошедших социализацию с 3-х человек до 2-х. То есть компания будет затрачивать 120.000 вместо 180.000, экономия 60.000

$$\text{Э}=(60.000/54.000)*100\%=111\%$$

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Социализация персонала в организации очень важна, так как она непосредственно влияет на работу нового сотрудника, на его моральное и физическое состояние, а в последствии на результат деятельности самой организации.

В исследуемой фирме ООО "Руссини-Ветро" наблюдается недостаточная эффективность процесса социализации, так как не все работники становятся полноценными членами организации. На этапе социализации происходит установление недостаточного соответствия между организацией и работником. Это достигается за счет того, что фирма предоставляет работникам неполную информацию о своей деятельности. В компании не хватает четкой выстроенной системы по управлению персоналом, позволяющей проводить эффективную социализацию.

В ООО «Руссини-Ветро» необходимо: усовершенствовать систему социализации персонала, эффективность которой повысит введение психологических тренингов и внедрение геймификации. Если руководство будет более внимательно относиться к процессу социализации новых работников, то психологический климат фирмы значительно улучшится, новым сотрудникам будет проще и комфортнее вливаться в рабочие и социальные процессы организации, снизится текучка кадров.

От предложенных мероприятий, ожидаются следующие результаты: снижение текучести персонала; сокращение сроков вхождения новых работников в организацию; обеспечение успешного вхождения новых работников в коллектив организации; сокращение периода более низкой трудовой деятельности новых работников; укрепление корпоративного духа и налаживание работы в команде; повышение уровня мотивации работников. Все эти пункты означают, что процесс социализации в ООО «Руссини-Ветро» усовершенствуется и станет более эффективным.