

**ОСОБЕННОСТИ ОТЕЧЕСТВЕННОГО И ЗАРУБЕЖНОГО
ОПЫТА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ СОЦИАЛИЗАЦИИ НОВЫХ
РАБОТНИКОВ В РАМКАХ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

CHARACTERISTICS OF RUSSIAN AND FOREIGN EXPERIENCE IN
THE IMPLEMENTATION OF SOCIALIZATION PROGRAMS FOR NEW
EMPLOYEES IN THE SYSTEM OF SOCIAL DEVELOPMENT OF
PERSONNEL IN ORGANIZATIONS

УДК 331.108.38

Атабани А. С., магистрант, ФГБОУ ВО «РЭУ имени Г.В. Плеханова», г.
Москва

Шичкин И. А., к.э.н., доцент базовой кафедры Торгово-промышленной
палаты РФ «Развитие человеческого капитала» ФГБОУ ВО «РЭУ имени Г.В.
Плеханова», г. Москва

Atabani A.S., aya_atabani@hotmail.com

Shichkin I.A., shichkinia@mail.ru

Аннотация

В статье описываются сущность и значимость социализации новых работников в рамках их социального развития внутри организации. Автором рассматриваются такие понятия, как социализация и социальная адаптация персонала, а также важнейшие этапы, из которых складываются эти социальные процессы. В данном исследовании приводятся примеры российских, европейских, американских и азиатских моделей, подходов и мероприятий в отношении социализации новых сотрудников и их дальнейшего вовлечения в корпоративную культуру компании. В заключение

автором делается вывод о значимости социализации и адаптации работника в рамках системы социального развития персонала.

Annotation

This article describes the essence and significance of socialization of new employees within the framework of their social development in the organization. The author analyses such concepts as socialization and social adaptation of personnel, as well as the most important stages that make up these social processes. This study provides examples of Russian, European, American and Asian models, approaches and activities in relation to the socialization of new employees and their further involvement in the corporate culture of the company. As a summary, the author draws a conclusion about the importance of socialization and adaptation of an employee within the system of social development of personnel.

Ключевые слова: Социализация, социальная адаптация, социальное развитие персонала, зарубежный опыт социализации работников.

Keywords: Socialization, social adaptation, social development of personnel, foreign experience in socialization of employees.

В рамках управления социальным развитием персонала процесс социализация нового сотрудника на рабочем месте играет ключевую роль в его дальнейшей профессиональной адаптации и непосредственной работе. То, как он будет встречен и принят в коллективе, как будет обучен и ознакомлен со всеми рабочими процессами представляет собой одну из важнейших задач в системе социального развития персонала организации. Кроме того, до момента успешного закрытия вакансии, значительные усилия и время инвестируются в процесс набора, отбора и окончательного найма работника. Поэтому чрезвычайно важно, чтобы компания создавала условия для нового сотрудника по части ознакомления с рабочими задачами,

условиями труда, корпоративной и социальной атмосферой с целью его дальнейшего удержания.

В широком смысле социализация – это процесс, в котором индивид интегрируется в социальную группу, приобретая групповые ценности, нормы, преобладающие в группе, усваивая социальные роли, связанные с определенными позициями и другими навыками, и способностями [5, с. 18].

В системе управления человеческими ресурсами социализация: «это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда [2, с. 7]. Профессиональная социализация работника – это управленческий процесс, направленный на ознакомление нового сотрудника с теми новыми задачами, которые ему придется выполнять на новом рабочем месте.

Социальная адаптация – это процесс вживания индивида в социальную среду и превращение ее в сферу его деятельности, что предполагает следующие этапы:

- внедрение в среду;
- принятие и усвоение норм и ценностей этой среды;
- активное отношение субъекта к этой среде с целью наиболее полного удовлетворения обоюдных интересов [4, с. 231].

Сравнивая характеристики зарубежных программ социализации персонала с российскими, всегда интересно выявлять, как культура и история страны, а также особенности менталитета ее граждан могут повлиять на процессы формирования определенных критериев в системе управления социальным развитием персонала.

Так, например, в Германии на законодательном уровне был создан закон, который регулирует нормы правового режима организации. Этот закон обязывает работодателей предоставлять подробную информацию новому сотруднику о специфике его позиции и сферы деятельности в целом, об условиях труда, о вредности, правах и обязанностях. В обязательном

порядке сотрудник должен изучить все необходимые нормативные документы, связанные с приемом на работу, больничными листами, графиками и отпусками. Кроме того, работника знакомят с его будущими коллегами и высшим руководством. Как правило, вся информация подается в виде лекций или проводится вводный инструктаж [6, с. 27].

Во Франции работодатели согласно Трудовому Кодексу обязаны обеспечить адаптацию сотрудников к месту их будущей работы. Кроме того, работодатели должны финансировать систему профессиональной социализации и обучения новых сотрудников. Также, на законодательном уровне был принят ряд мер относительно организации частных профессиональных собеседований и «личного счета» для обучения. Работодатели обязаны предоставлять персоналу обучение как часть плана развития навыков, цель которого – обеспечить адаптацию сотрудников к своему рабочему месту и должностным обязанностям [98].

В Великобритании период адаптации обычно проходит в условиях программ социальных работ в Англии. Непосредственный руководитель новоиспеченного работника должен быть членом организации «Social Work England» и иметь регистрацию и статус социального работника в Англии не менее 3 лет. Если адаптация проводится за пределами Англии, то этот процесс все равно должен проходить под наблюдением текущего зарегистрированного социального работника. В любом случае период адаптации включает в себя обучающие программы и персональные консультации с супервайзером, а иногда даже прохождение узконаправленного модуля или курса в английском университете [7].

Социальная адаптация в Китайской Народной Республике носит избирательный и весьма фрагментарный характер. Так, в крупных компаниях и корпорациях существует более европеизированная система социальной адаптации сотрудников, для которой характерна система наставничества и консультаций с руководителями, а также обучающие стажировки, семинары, тренинги и инструктажи, направленные на более глубокое изучение всех

составляющих деятельности организации. Вместе с тем, в большинстве предприятий малого и среднего бизнеса для новых сотрудников отсутствует какая-либо системность в обучении и «привыкании» к рабочему месту и должностным обязанностям; в таких организациях зачастую не применяются базовые модели, принципы и мероприятия по профессиональной социализации личности [9, с. 49].

В Японии профессиональной социализации сотрудников выделяется особое место, поскольку в этой стране принято работать в одной организации всю жизнь. Японцы ценят в работе лояльность, искренность, гармонию и командный дух, поэтому программы социальной адаптации формируются на основе Философии и Видения компании. Как правило, программы социализации для новых сотрудников разрабатываются на 2 года. Такая длительность обусловлена тем, что работник знакомится с историей организации, ее культурой, миссией, видением, стратегическими целями и особенностями должности. Ключевым и наиболее эффективным элементом социализации является наставничество. При поступлении на работу за молодым сотрудником (как правило, выходцу из университета) закрепляется руководитель, который помогает как можно скорее адаптироваться к работе: знакомит с коллективом, обучает тонкостям работы, помогает решить сложные поставленные задачи и многое другое [3, с. 60].

В Соединенных Штатах Америки программы социализации рассчитаны на развитие у новых сотрудников индивидуализма и высокого уровня работоспособности. В отличие от европейских и японских программ социализации сотрудник с первого дня работы самостоятельно проходит несколько ознакомительных и обучающих курсов. Таким образом, работник привыкает самостоятельно принимать решения и нести ответственность за свои действия, а руководитель лишь наблюдает за работой своего подчиненного, периодически давая необходимые советы. При этом, программы обучения, как часть профессиональной социализации, широко

используются в американской практике. Это делается для повышения компетентности сотрудника и уровня его профессионализма [1, с. 24].

В российских компаниях большую популярность получили вводные курсы, инструктажи и лекции в качестве методов социализации. В первые недели сотрудник знакомится со своими коллегами, начальством, правилами внутреннего распорядка, подписывает все необходимое документы. В качестве дополнительного элемента социальной адаптации широкое применение получили «информационные буклеты» или «комплекты для новичка». Это, как правило, бумажные или электронные книги/пособия/статьи, в которых содержится вся необходимая информация об организации, корпоративной культуре, философии, правилах поведения на работе, дресс-коде и многое другое [10, с. 159]. Основываясь на опыте восточных коллег, все больше российских компаний используют систему наставничества или менторства. Наставники помогают ускорить процесс привыкания сотрудника к новому рабочему месту, лучше знакомят с коллективом и самой организацией, погружают в специфику выполняемых задач. Кроме того, наставники могут помочь новым сотрудникам с определением и постановкой целей и задач на текущий период и разработать план развития карьеры.

Ниже представлена сравнительная таблица с характерными особенностями программ социальной адаптации работников (*Таблица 1*).

Таблица 1

Сравнительная характеристика программ социализации персонала

Название страны	Особенности программ социальной адаптации сотрудников
Федеративная Республика Германия	<ul style="list-style-type: none">– Носят законодательный характер– Проводятся в виде лекций, семинаров или вводного инструктажа
Французская Республика	<ul style="list-style-type: none">– Носят законодательный характер– Проводятся в форме профессиональных собеседований и обучающих курсов

Продолжение Таблицы 1

Великобритания	<ul style="list-style-type: none"> – Проводится под руководством ассоциации «Social Work England» – Имеет формат консультаций с супервайзером и обучающих мероприятий
Китайская Народная Республика	<ul style="list-style-type: none"> – Носят избирательный и индивидуальный характер – В крупных компаниях проводится в виде обучающих стажировок, инструктажей и наставничества
Государство Япония	<ul style="list-style-type: none"> – Ярко выраженная система наставничества в течение 2-х и более лет
Соединенные Штаты Америки	<ul style="list-style-type: none"> – Направлены на выработку индивидуализма и высокого уровня ответственности у работников
Российская Федерация	<ul style="list-style-type: none"> – Проводятся в форме вводных инструктажей и лекций – Используется система менторства и наставничества

Таким образом, можно сделать вывод, что программы социализации как часть социального развития персонала – это первая ступень «стабилизации» сотрудника, а также образовательная мера, с помощью которой организация может внести свой вклад в рабочую атмосферу сотрудника, произвести на него положительное впечатление и поспособствовать его дальнейшему успеху.

Литература

1. Бучнева Р.С. Зарубежный опыт адаптации персонала // Эффективные технологии и практики управления в современных компаниях России: материалы всероссийской научно-практической конференции. 2017. С. 19-28.
2. Ежукова И.Ф. Трудовая адаптация сотрудников // Концепт, No. S1. 2017. С. 6-11.
3. Казеева Е.М., Метлин С.В., Щелкунова С.А. Зарубежный и отечественный опыт в сфере адаптации персонала // Вестник СамГУПС. 2013. Вып. 3 (21). С. 58-61.
4. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом : учебник // Москва : ИНФРА-М. 2021. 440 с.

5. Манаков В.Ю. Социализация – типы социализации // Современные научные исследования и инновации. 2021. № 1(117). С. 18.
6. Мирошниченко Ю.В. Адаптация персонала: опыт зарубежных и отечественных предприятий // Проблемы и перспективы развития предпринимательства. 2015. № 1 (2). С. 25-30.
7. Официальный сайт сервиса «Social Work England» – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.socialworkengland.org.uk/registration/apply-to-register-eea-swiss-and-overseas/periods-of-adaptation/>
8. Трудовой Кодекс Франции, Статья L6111-1 – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000041412240/2021-06-19/?isSuggest=true>
9. Цзян Ш. Китайская практика развития персонала организации // Проблемы современной экономики: Материалы VI Международной научной конференции, Самара, 20–23 августа 2017 года. Самара: Общество с ограниченной ответственностью "Издательство АСГАРД". 2017. С. 48-51.
10. Черноусенко Р.Е. Адаптация зарубежных технологий построения системы управления персоналом в российскую практику // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. № 6-2. С. 158-161.

Literature

1. Buchneva R.S. Foreign experience of personnel adaptation // Effective technologies and management practices in modern companies in Russia: materials of the All-Russian scientific and practical conference. 2017. P. 19-28.
2. Ezhukova I.F. Labor adaptation of employees // Concept. No. S1. 2017. P. 6-11.

3. Kazeeva E.M., Metlin S.V., Shchelkunova S.A. Foreign and domestic experience in the field of personnel adaptation // Vestnik SamGUPS. 2013. Issue. 3 (21). P. 58-61.
4. Kibanov A.Y. Fundamentals of personnel management: textbook // Moscow: INFRA-M. 2021. 440 p.
5. Manakov V.Y. Socialization – types of socialization // Modern research and innovation. 2021. No. 1 (117). P. 18.
6. Miroshnichenko Y.V. Personnel adaptation: the experience of foreign and domestic enterprises // Problems and prospects of entrepreneurship development. 2015. No. 1 (2). P. 25-30.
7. Official site of the service "Social Work England" - [Electronic resource]. - Access mode: <https://www.socialworkengland.org.uk/registration/apply-to-register-eea-swiss-and-overseas/periods-of-adaptation/>
8. Labor Code of France, Article L6111-1 - [Electronic resource]. - Access mode: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000041412240/2021-06-19/?isSuggest=true>
9. Jiang Sh. Chinese practice of the organization's personnel development // Problems of modern economy: Proceedings of the VI International scientific conference, Samara, 20–23 August 2017. Samara: Limited Liability Company "ASGARD Publishing House". 2017. P. 48-51.
10. Chernousenko R.E. Adaptation of foreign technologies for building a personnel management system into Russian practice // Economics and business: theory and practice. 2019. No. 6-2. P. 158-161.