

## Курсовая работа

по дисциплине: Организационное поведение

на тему: Особенности социализации индивида в организации

Выполнила студентка М1513У группы  
Юденкова Евгения Сергеевна  
(Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_ (подпись)

Проверил: доцент кафедры ЭТД, к.ф.н.  
(должность, ученая степень)

Можаева Руфина Анатольевна  
(Ф.И.О.)

к зачислению (Оценка)

[Подпись] (подпись)

\_\_\_\_\_ (Дата)

Регистрационный номер 17

от 18.08.17

*сертификат - от  
Юденкова - Р  
руфина Анатольевна - Р  
от 18.08.17*

Смоленск

2017 г.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>Введение</b>	3
<b>Глава 1. Теоретические основы социализации личности</b>	
1.1. Методологическое представление различных авторов о социализации личности в организации.....	5
1.2. Социализация индивида как социокультурное явление, агенты и этапы развития .....	11
<b>Глава 2. Социализация личности в организации</b>	
2.1. Понятие, этапы и механизмы социализации индивида в организации.....	22
2.2. Развитие индивида в организации. Преступление и девиация..	32
<b>Заключение</b> .....	36
<b>Список использованных источников</b> .....	38

## ВВЕДЕНИЕ

Социализация личности представляет собой процесс адаптации к внешней среде, при этом происходит освоение личностью принципов и норм поведения, принятых в данной среде и изменение под влиянием внешних факторов индивидуальных установок в случае их несоответствия внешним.

В связи с этим организационную социализацию нужно рассматривать как процесс, в рамках которого индивид осваивает ценности корпоративной культуры, раскрывая свои способности и вырабатывая требуемую в коллективе линию поведения. В процессе организационной социализации индивид расширяет свой социально-культурный кругозор, важный для приобретения статуса в организации и участия в ней в качестве незаменимого сотрудника.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что в условиях современных организационных преобразований, постоянно происходящих под влиянием новых технологий, развивающихся рыночных отношений и сопутствующих им кризисных явлений, происходят изменения ценностных ориентаций, поведенческих мотиваций и соответственно процесса социализации личности в организации.

Объектом исследования является процесс социализации.

Предметом исследования является теоретические основы социализации индивида в организации.

Целью курсовой работы является теоретический анализ основных составляющих социализации индивида в организации.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть теоретические аспекты социализации личности;
- определить понятие направленности личности и рассмотреть ее виды;
- проанализировать основные аспекты организационной социализации;
- изучить этапы и механизмы социализации индивида в организации.

При написании курсовой работы использовались такие методы исследования, как теоретический анализ литературы, наблюдение, обобщение, группировка, описание, сравнение.

При написании курсовой работы были рассмотрены концепции социализации индивида З.Фрейда, Э. Фромма, К.Г. Юнга, социологические теории Э. Дюркгейма, Ч.Х. Кули, Т. Парсонса, П.Бергера и других. Использовались труды отечественных ученых, среди которых К.А. Абульханова-Лавская, Б.Г. Ананьева, К.К. Платонов, Е.В. Шорохова.

Структура курсовой работы включает введение, основную часть, состоящую из двух глав, заключение и список использованных источников.

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ

## 1.1 Методологическое представление различных авторов о социализации личности в организации

Понятие «социализация» является междисциплинарной категорией, используемой в социологии, психологии и ряде управленческих наук, поэтому феномен организационной социализации следует рассматривать путем его всестороннего осмысления в кругу социальных наук.

Различия социологических ориентаций, связанных с изучением процесса социализации, сказывались при определении общества и личности, трактовке взаимосвязи общественной жизни и человеческого фактора, рассмотрении индивидуального и общественного как первичной реальности [6,с.105].

Термин «социализация» введен американским социологом Ф.Гидденсом в конце 19 века. Теоретико-методологические основания исследования данного феномена представлены также в позитивистской социологии – в трудах Э. Дюркгейма, который в этом процессе уделял особое внимание интернализации индивидуумов социальной морали общества. Э.Дюркгейм определял социализацию как процесс, в котором индивиды приобретают физические, интеллектуальные и «моральные инструменты», которые им необходимы для того, что жить и действовать в обществе. Исходя из этого, конечным результатом социализации, по его мнению, должно стать формирование у индивида чувства лояльности к обществу, его морали, для чего само общество организует своеобразное целенаправленное обучение, в ходе которого происходит постепенная целенаправленная передача знаний о структуре, ценностях, принципах самого общества.

Исследователи отмечают также, что человек по своей природе является существом биосоциальным, при этом биологическая природа индивида

находится в противоречии с его социальной направленностью, создаваемой трудом и воспитанием (через освоение норм, ценностей, идеалов). Общество, с одной стороны, контролирует биологическую природу человека, сдерживает страсти, вводит их в определенные рамки; с другой – осуществляет контроль принятия индивидом социальных установок. В случае, если общество ослабляет этот контроль над индивидами, а трудовая деятельность теряет смысл, возникает состояние аномии.

Дюркгейм считал необходимым для общества как можно быстрее добавить к только что родившемуся эгоистичному и асоциальному существу другое, показывающее образцы труда и способность вести нравственную и социальную жизнь. Существенная функция социализации, по Дюркгейму [6], – приобщение индивидов к идее коллективного сознания – заключается в установлении однородности и целостности общества.

Главным в концепции социализации, стала теория морали как системы объективных норм, правил поведения, причем индивид не подчиняется социальным требованиям принудительно, а по своей морали обязан выполнять свои трудовые обязанности по отношению к обществу.

Изучение социализация как научного феномена получает развитие в 1930-40-е годы и становится одним из центральных в социогуманитарном обсуждении, что было обусловлено повышенным интересом к проблематике формирования личности в социальной сфере. В то время появляются многочисленные исследования социализации целым рядом ученых, таких, как Ч.Х. Кули и Дж. Мид и др. [2] Термин «социализация» был использован и в серии научных статей Р. Парка и Д. Долларда, опубликованных в 1939 году на страницах «Американского социологического журнала».

В контексте структуры примитивных обществ для интерпретации так называемой «базовой личности» этот феноменом был изучен антропологами и этнологами, например А. Кардинером, Р. Линтоном. Также в рамках антропологии этим вопросом занимались Р. Бенедикт, П. Гринфильд, М. Мид, Э. Сепир и другие. Заслугой антропологов стало понимание того, что

социализация в значительной степени обусловлена совокупностью социокультурных факторов, присущих той или иной социальной общности. Передача же социального опыта осуществляется процессом социального научения, через передачу знаний от поколения к поколению.

Из вышесказанного можно сделать вывод, что процесс социализации в антропологии рассматривается как «энкультурация» или «межпоколенческая трансмиссия культуры», как приобретение навыков для адекватного реагирования на требования социальной среды и как обучение компетентному выполнению социальных ролей и социальному взаимодействию [4,с.86].

Антропологи школы Ф. Боаса, в том числе Р. Бенедикт, исследовали социализацию через процесс восприятия индивидом ценностной структуры общества, посредством ее интернализации через инструкции, наблюдения, имитации, в результате поощрений и наказаний. А. М. Мид в качестве центрального элемента рассматривала коммуникации, где особое внимание отводилось роли языка, как процесс, в ходе которого реализуется социализация.

Значительный вклад в развитие теории социализации внесли представители психоаналитической школы, основателем которой был З.Фрейд. Он считал, что основное требование, предъявляемое индивиду социальной организацией, заключается в том, чтобы сексуальные импульсы человека были сублимированы в социально-приемлемые формы: агрессивные импульсы «обращались бы вовнутрь», «преобразовывались» (трансформировались) в самоконтролирующее Супер-Эго.

Большое внимание в рамках психоаналитической школы уделялось исследованию социализации в детском возрасте в рамках образовательных учреждений (С. Исаакс, Л. Колберг). Психоаналитические бихевиористы, в частности Дж. Уайтинга, считали, что первичные (врожденные) импульсы ребенка формируют основу для его последующего социального регулирования, выступая подкреплением для социально-ценных привычек и

для вторичных (приобретенных) импульсов, которые подкрепляют приобретение различных форм позитивных социальных поведенческих моделей, включая интернализацию моделей одобряемого поведения в социальных ролях.

Следующим этапом осмысления социализации стало изучение этого феномена в рамках социальной психологии и социологии. Символические интеракционисты (например, Дж. Мид) рассматривали социализацию как процесс передачи культуры. Дж. Чайлд в этом контексте предлагал понимать процесс социализации как действия общества по формированию последующего поколения людей в соответствии со своими культурными образцами.

Следует отметить, что все эти теории рассматривали социализацию как односторонний процесс, в котором общество оказывает воздействие на индивида. Так продолжалось вплоть до 1960-х годов.

Другое восприятие социализации предложил американский социолог Д. Ронг, предположив, что социализация является двусторонним процессом: общество передает человеку культуры и человек, в свою очередь, является активным участником взаимодействия с окружающей средой; индивид не просто усваивает какие-то образцы поведения, но еще и осмысливает их и даже может трансформировать их в приемлемые для него варианты.

Значительный вклад в теорию социализации внес Т. Парсонс. В рамках созданной им структурно-функциональной теории он доказывал, что в результате успешной социализации нормы и ценности социальной системы интернализуются «актором», вследствие этого они становятся частью его «совести». В итоге, преследуя собственные интересы, «акторы» служат интересам социальной системы в целом. Ориентиром же для человека будут являться те личности окружающей его среды, которые являются для него значимыми, то есть именно их модели поведения он и будет усваивать.

В рамках структурно-функционального подхода в это время формируется и теория трудовой мотивации (Т. Парсонс, О. Брим, Р. Кениг, В.



Брецинка, В. Кукартц, Фулкье, Р. Лафон и др.). Представители данного направления выводили понятие социализации из основного теоретического постулата структурного функционализма: стабильность и равновесие социальной системы обеспечиваются полностью за счет социальной адаптации индивидов. Процессу трудовой социализации задается определенная модель личности, хорошо адаптированной к требованиям социальной системы, и устанавливается стабильный социальный контроль.

Первичная трудовая социализация, которая закладывает последующую основу функционирования человека, происходит в семье. В ней складываются фундаментальные мотивационные установки человека. Согласно Т. Парсонсу, социализация в любой роли влечет за собой появление чувства неполноценности у социализируемого, поскольку исполнение трудовой роли неизбежно подвергается неоднозначным оценкам со стороны окружающих, а, в конечном счете, и на собственной самооценке.

Понятие успешной трудовой социализации в духе структурно-функционального подхода фактически исключает аспект социальной активности индивида. Не случайно в качестве основных представлений при характеристике этого процесса использовались такие, как «адаптация», «приспособление», при этом немалое внимание уделялось «конформности» как конечному продукту социализации.

Современный подход к изучению социализации был сформирован благодаря феноменологической социологии. Ее представители П. Бергер и Т. Луман обратили внимание на конечный результат социализации – индивидуальную идентичность и специфику ее проявления в повседневной жизни. Формирование идентичности зависит от первичной и вторичной социализации. Успех социализации в значительной степени определяется и интеранализацией, то есть качеством усвоения культуры общности, в которой находится человек. Это усвоение происходит через процесс формирования ролей, проигрывая который человек осознает окружающий его мир.

Ю. Хабермас стал основателем «критической теории социализации». В соответствии с данной позицией социализация охватывает не всего человека, а какую-то часть его личности, которая представляет общественную сущность индивида, его социальный характер, обеспечивающий ему функционирование в обществе. Есть и другая часть, которая позволяет ему держаться на определенной дистанции по отношению к господствующей в обществе системе ролей, норм, ценностей, позволяя критически относиться к элементам социальной среды.

В отечественной науке активное изучение проблемы социализации приходится на 1960-е годы. Начало этому процессу было положено исследованиями Л.С. Выготского, которое он сформулировал еще в 1930-е годы. Выгодский рассматривал интериоризацию как присвоение индивидами зафиксированных в культуре социальных программ и норм поведения, которые в конечном итоге приводит к формированию собственного индивидуального способам жизни [11,с.114].

Значимую роль сыграли следования А.Н. Леонтьева, пытавшегося содержательно раскрыть понятие социализации. По его мнению, личность – это образование, которое не может быть выведено лишь из адаптивного поведения. Автор обратил внимание на процессы интериоризации, являющиеся движущими силами социализации, своеобразными взаимопереходами в системе совместной деятельности человека в обществе.

Г.М. Андреева выделила три основные сферы, в которые осуществляется социализация: деятельность, общение и самосознание. При этом в процессе социализации происходит не только освоение и воспроизводство социального опыта, но и преобразование, продвижение его на новую ступень. Она выделила три основных этапа социализации: дотрудовой ( ранняя стадия и стадия обучения), трудовой и посттрудовой.

Таким образом, можно говорить, что на современном этапе сложилась значительная методологическая база изучения феномена социализации. Следует отметить, что данные теории не являются непосредственно

разработанными в рамках организационного поведения, а относятся к социологии и психологии. Но при этом необходимо говорить, что развитие личности человека – это несомненно значительно более широкий процесс, чем его нахождение в определенной организации, что не позволяет ограничить эти концепции только организационным поведением. Одновременно, любая организация – это социальная общность людей и там реализуются все те же механизмы, которые присущи обществу в целом. Тем самым, приведенные теории и концепции являются методологическими основами социализации индивида в организации

## **1.2 Социализация индивида как социокультурное явление, агенты и этапы развития**

Социализация личности представляет собой процесс формирования личности в определенных социальных условиях, процесс усвоения человеком социального опыта и преобразования этого опыта в индивидуальные ценности.

Понятие «социализация» характеризуется в обобщенном виде процессе устроения индивидом определенной системы. В процессе развития индивида как личности он все более полно включается в систему общественных отношений. Связи личности с людьми и разными сферами жизни общества расширяются и углубляются, и только благодаря этому она овладевает общественным опытом, присваивает его, делает своим достоянием. Вначале через общение с родителями, другими людьми, а затем и через разнообразные виды совместной с ними деятельности человек усваивает социальный опыт, овладевает нормами, правилами, способами поведения и деятельности, отдельных действий – происходит социализация

личности, формируется и развивается ее субъектность. Эта сторона развития личности определяется как ее социализация.

Социализация начинается с первых минут существования индивида и протекает на протяжении всей его жизни и каждый человек проходит свой путь. Назвать человека личностью можно тогда, когда он достигает такого уровня психического и социального развития, который делает его способным управлять своим поведением и деятельностью, давать отчет результатам и последствиям своих поступков и действий. Иначе говоря, личностью человек становится тогда, когда он оказывается способным выступать как субъект деятельности, когда он обладает той или иной степенью самосознания.

Социализация осуществляется посредством общения, воспитания, образования, средств массовой информации, системы социального контроля и т.д. Она происходит в семье, детском саду, школе, специальных и высших учебных заведениях, трудовом коллективе, неформальных социальных группах и пр.

В процессе социализации усваиваются, входя в структуру личности, обыденные, житейские взгляды и представления, производственные, трудовые навыки, правовые и нравственные нормы поведения, политические установки и цели, социальные идеалы, научные знания, религиозные ценности и т.д.

Приобщаясь к различным сферам жизни общества, личность приобретает и все большую самостоятельность, относительную автономность, то есть ее развитие в обществе включает процесс индивидуализации - основополагающий феномен общественного развития человека. Один из его признаков (и показателей) состоит в том, что у каждой личности формируется ее собственный (и уникальный) образ жизни и собственный внутренний мир.

В исследовании процессов социализации-индивидуализации важно раскрыть, как общественные отношения отражаются в психике индивида, и

как благодаря этому отражению он организует свою жизнедеятельность в обществе.

Изучение развития личности предполагает анализ не только то, как она присваивает социальный опыт и приобщается к жизни общества, но и ее оригинальный вклад, обогащающий эту жизнь. Этим мы подчеркиваем значение личностной активности, а также то, что социализация неразрывно связана с индивидуализацией. Так личность не только научается произвольно регулировать своё поведение, но и что еще более важно – в процессе развития на определенной его стадии она начинает сама сознательно организовывать свою собственную жизнь, а значит, и определять в той или иной мере свое собственное развитие.

Таким образом, человеком рождаются, личностью становятся в процессе социализации. Стать личностью, минуя процесс социализации, человек не может. Процесс социализации проходит через несколько стадий, которые социологи называют жизненными циклами: детство, юность, зрелость и старость. Жизненные циклы связаны со сменой социальных ролей, приобретением нового статуса, изменением привычек и образа жизни.

По степени достижения результата различают начальную, или раннюю, социализацию, охватывающую периоды детства и юности, и продолженную, или зрелую, социализацию, охватывающую зрелость и старость.

Основные этапы социализации совпадают с этапами возрастного развития индивида.

Первый этап социализации связан с приобретением общекультурных знаний, изучение начальных знаний о мире и взаимоотношениях людей это происходит в подростковом возрасте.

Второй этап социализации – это профессиональная социализация связана с овладением специальных знаний и навыков, приобщением к субкультуре.

Затем вхождение индивида в систему общественного труда. Здесь предполагается адаптация к профессиональной субкультуре, а также

принадлежность к иным субкультурам. Сегодня в современном мире социальных изменений приводит к тому, что возникает необходимость ресоциализации – усвоения новых знаний, ценностей, вместо устаревших.

На этапе пенсионного возраста происходит изменение образа жизни, так как человек уходит из среды производства и ему приходится приспосабливаться к новым условиям. Следовательно, социализация личности начинается с рождения и длится всю жизнь, этот процесс на каждой стадии осуществляют особые институты. К ним относятся: семья, детские сады, школы, вузы, трудовые коллективы и т. д.

Становление личности человека в процессе социализации происходит при помощи так называемых агентов и институтов социализации.

Под агентами социализации понимаются конкретные люди, ответственные за обучение других людей культурным нормам и оказание им помощи в освоении различных социальных ролей.

Различают агентов:

- социализации (родители, братья, сестры, близкие и дальние родственники, друзья, учителя и т.д.); агенты первичной социализации составляют ближайшее окружение человека и играют важнейшую роль в процессе формирования его личности;

- вторичной социализации (должностные лица вуза, предприятия, сотрудники телевидения и т.д.); агенты вторичной социализации оказывают менее важное влияние.

Социальные учреждения, влияющие на процесс социализации и направляющие его, являются институтами социализации. Как и агенты, институты социализации также подразделяются на первичные и вторичные. Первичная социализация личности осуществляется в сфере межличностных отношений, вторичная – в сфере социальных отношений. Примером первичного института социализации могут служить семья, школа, вторичного – средства массовой информации, армия, церковь [5,с.76].

Агенты и институты социализации выполняют две основные функции:

1. Обучают людей принятым в обществе культурным нормам и образцам поведения;
2. Осуществляют социальный контроль за тем, насколько прочно, глубоко и правильно эти нормы и образцы поведения усвоены личностью. Поэтому такие элементы социального контроля, как поощрение (например, в форме премии) и наказание (в форме выговор), одновременно являются и приемами социализации.

Социализация человека осуществляется в процессе его взаимодействия с многообразными и многочисленными факторами, группами, организациями, агентами, с помощью различных механизмов, которые не только дополняют друг друга, но в той или иной мере порой противоречат друг другу.

Социализация средствами культуры осуществляется в соответствии с индивидуально – личностными потребностями, обусловленными социально-историческим процессом.

Общество на разных этапах своего развития имеет неодинаковые потребности и выдвигает разные требования по отношению к ценностям и нормам, участвующим в социализации. В современных условиях в процессе социализации культура должна формировать человека, способного к активным новаторским действиям.

На протяжении своей жизни человек накапливает, усваивает, обучается и получает социальный опыт в разных сферах жизнедеятельности, что позволяет ему исполнять определенные важные социальные роли в обществе и в организации.

Социализацией индивида в организации можно называть процесс, в ходе которого индивид воспринимает группу людей с уже установленными ценностями и нормами, и индивиду необходимо их принять для того, чтобы быть принятым в группу людей, которые являются уже сотрудниками организации. В большинстве случаев новым индивидам в организации

приходится социализироваться сразу в нескольких группах. Одна из них – это сотрудники, с которыми он непосредственно контактирует в процессе выполнения своей работы (контактная группа), и другая – это организация в целом. Изучение механизмов, которые управляют этой более масштабной социальной системой, называется ориентацией. Прежде чем войти в организацию индивид должен изучить систему ценностей, правил, норм и поведенческих стереотипов данной организации. Д. Фельдмана выделяет три этапа социализации индивида в организации:

- отсеивание и отбор сотрудников;
- обучение сотрудников;
- оценка выполнения работы сотрудником.

Рассмотрим данные этапы подробнее:

1. Отсеивание и отбор. Одним из подходов, позволяющих избежать ряда проблем, которые возникают из-за несоответствия между человеком, организацией и работой, является реалистическое предварительное ознакомление потенциального сотрудника с работой. Эти же замечания полностью относятся и к социализации: чем точнее информация, полученная претендентами на должности, тем эффективнее будет предварительная социализация.

В модели Фельдмана этап предварительной социализации является этапом сбора информации. Индивид, претендующий на место, должен попытаться оценить, подходит ли он для данной организации. Нет сомнений в том, что откровенность и прямотуше со стороны людей, занимающихся отсеиванием и отбором, будут способствовать этому процессу.

Подобное прямотуше стимулирует «неподходящих» кандидатов к тому, чтобы «самоотсеяться», постольку оно позволяет избежать части проблем на дальнейших этапах социализации, так как при приеме на работу организация заинтересована, чтобы принятый сотрудник не уволился через месяц.



Тем не менее, по статистическим данным, достаточно большой процент принятых на работу увольняется в течение трех месяцев. Причиной увольнения является несовпадение реальности с ожиданиями.

2. Обучение. Знакомство с производственными задачами и их уяснение являются важными компонентами двух этапов социализации – этапа непосредственного знакомства с работой и этапа изменений и принятия. Хорошо организованное обучение работе ускоряет этот процесс. Обучение также оказывает влияние на приспособление к организации и к будущим коллегам, поскольку оно несет информацию о характере будущей производственной роли, о ценностях и стандартах компании.

Социализация на предварительном этапе и на этапе непосредственного знакомства часто замедляется, если информация, поступающая в процессе обучения, противоречит сложившимся ранее ожиданиям. Новому сотруднику, которому внушили ожидания, что организация, как и он, ценит индивидуализм, будет труднее приспособиться, если обучение проводится по стандартной структурированной программе. Точно так же небрежное обучение на рабочем месте может вступать в противоречие с ожиданиями супервизоров или других коллег относительно высоких трудовых показателей. Кроме того, способы включения новых сотрудников в жизнь организации могут существенно активизировать творческий потенциал уже работающих сотрудников и усилить их включенность в организационную культуру организации.

3. Оценка выполнения работы. В процессе социализации оценка выполнения работы необходима, чтобы новый сотрудник достиг мастерства на своем участке работы. В модели Фельдмана это задача третьего этапа социализации – этапа изменений и принятия.

Оценка должна проводиться регулярно, это стимулирует дальнейшее обучение и подкрепляет ожидания, касающиеся выполнения работы. К тому

же оценка работы будет играть роль при социализации нового сотрудника в трудовом коллективе.

На социализацию в трудовом коллективе также оказывает влияние соответствие оценки выполнения работы принятым в группе неформальным стандартам выполнения работы и статусу группы. Например, если новый сотрудник получает средние оценки деятельности, группа высококвалифицированных работников может его не принять. С другой стороны, высокомотивированный сотрудник может испытывать сложности с «вливанием» в коллектив, формально и безразлично относящийся к трудовым обязанностям.

При обсуждении мер, способствующих эффективной социализации, мы выделили отсеивание, отбор, обучение и оценку выполнения работы только потому, что эти виды деятельности находятся под официальным контролем соответствующих служб организации. Другие факторы, которые также играют важную роль, поддаются только слабому контролю или их вообще невозможно контролировать. К числу таких переменных относятся поведение коллег нового сотрудника и его собственное понимание проблем социализации, а также способность к их решению. Успешную социализацию, как и все поведенческие феномены, следует понимать как сложное взаимодействие индивидуальных и средовых факторов.

Организация может материально вознаградить индивида за то поведение, которое соответствует нормам или за дополнительную работу. Сегодня именно так поступают многие организации. Она предполагает изменение не самой рабочей среды, которая вызывает определенные трудности, а оценки общих результатов работы. Вознаграждая сотрудника, организация делает это таким способом, чтобы индивид понял, что это компенсация за неудовлетворенность, которую он испытывает во время работы. Данная стратегия (с позиции теории обмена) успешна тогда, когда человек предполагает, что в другой организации он не сможет получить такое же вознаграждение за тот же вклад (работа и лояльность).

В результате он может считать себя зависимым от организации. Такую стратегию сложно назвать универсальной, потому рассмотрим подробнее тему мотивации сотрудников как средство развития организации.

Традиционный механизм социализации представляет собой усвоение человеком норм, эталонов поведения, взглядов, стереотипов, которые характерны для его семьи и ближайшего окружения. Это усвоение происходит, как правило, на неосознанном уровне с помощью запечатления, некритического восприятия господствующих стереотипов. Эффективность традиционного механизма весьма рельефно появляется тогда, когда человек знает, «как надо», «когда надо», но это его знание противоречит традициям его окружения.

Социализация в широком смысле – процесс усвоения индивидом знаний, норм, ценностей, позволяющих ему быть полноправным членом общества. Однако, как отмечают многие специалисты по теории личности, это понятие в силу своей широты весьма неопределенно. Из всего многообразия трактовок социализации представляется целесообразным выделить лишь две наиболее распространенные.

Первая рассматривает социализацию как внешнее воздействие на человека, его воспитание. Так, в социологии под социализацией понимают «процесс становления личности, постепенное усвоение ею требований общества, приобретение социально значимых характеристик сознания и поведения, которые регулируют ее взаимоотношения с обществом или процесс постоянного познания, закрепления и творческого освоения человеком правил и норм поведения, диктуемых ему обществом». Зарубежные социологи Н. Смелзер и Т. Парсонс под социализацией подразумевают соответствие человека определенным стандартам, процесс усвоения им требований и ценностей общества, умение человеком выполнять социальные роли, преобразовывать социальный опыт в собственные ценности, установки и ориентации.

Вторая трактовка характеризует социализацию как стихийное формирование ценностных ориентаций, стереотипов поведения и умений в процессе адаптации человека к среде, или как процесс реализации заложенных природой биологических и психофизиологических задатков человека.

Данные трактовки социализации в отрыве друг от друга, малопродуктивны.

Чтобы индивид стал личностью, его нужно поставить в определенные взаимоотношения с другими людьми, создать для него такую социальную среду, в которой он не только мог бы, но и «вынужден» быть личностью и развивать свой потенциал.

Основными механизмами социализации можно рассматривать следующие:

- информационно-образовательный – организованная деятельность по распространению и внедрению в сознание человека знаний о нормах поведения, духовных ценностях, традициях, запретах, законах и т. д.;

- стимуляционный – призван побуждать человека к деятельности определенной направленности при помощи материального, духовного, а иногда и физического поощрения или наказания;

- регулятивно-контролирующий – система должных эталонов, ориентиров, предписаний, которые могут быть деонтическими (императивными, предписывающими) и недеонтическими (неимперативными, «привлекательными», стимулирующими, воодушевляющими);

- организационно-регулирующий механизм, основывающийся на социализирующем воздействии прав, обязанностей и полномочий человека в коллективе, вытекающих из его общественного положения, статуса и выполняемых функций.

Все эти механизмы социализации предполагают усвоение общественных знаний, формирование убеждений и ценностных ориентаций. В результате требования социальной среды приобретают личностный смысл и значение. Такое взаимодействие человека с социальной средой образует субъективные, личностные качества человека, формирует у него опыт такого поведения, который обеспечивает признание его личностью со стороны других.

Исходя из вышеизложенного, можно сказать, что личность – это результат социального становления индивида путем преодоления трудностей и накопления жизненного опыта. Решающую роль играет социальная среда, в которую попадает индивид и в ней развивает свой потенциал.

Личность – это единство индивидуальных способностей и выполняемых социальных функций человека, особое качество, приобретаемое индивидом благодаря общественным отношениям. Следовательно, между развитием личности и обществом существует прямая зависимость.

## **ГЛАВА 2. СОЦИАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ**

### **2.1 Понятие, этапы и механизмы социализации индивида в организации**

Понятие «социализация» представляет собой процесс приобретения и усвоения индивидом определенной системы знаний, умений, норм, ценностей, установок, образцов поведения, которые входят в понятие культуры, свойственные определенной социальной группе, организации или обществу в котором находится индивид.

Данные познания необходимы индивиду для дальнейшей успешной деятельности. Все это позволяет индивиду реализовываться и приспособливаться к данному окружению, а так же приобретенный опыт преобразовывать в индивидуальные ценности. Процесс социализации направлен на то, чтобы эффективно адаптировать новых сотрудников в коллективе и использовать по максимуму их потенциал. Также процесс социализации включает в себя приобщение к обычаям и традициям того социума, в котором человек родился и собирается развиваться.

Социализация индивида протекает на протяжении всей его жизни. Организационная социализация представляет некий процесс в рамках которого индивид постигает ценности, раскрывает свои способности, развивает требуемые навыки, поведение, для того чтобы стать полноценным сотрудником организации. В основном процесс социализации направлен на сочетания интересов индивида и организации. Следовательно, эффективность организации и ее стабильность зависит от способности социализировать новых членов коллектива [8,с.127].

Социализация осуществляется в несколько этапов:

– предварительный этап, когда сотрудник получает первую информацию об организации до того как его примут на работу. Уже

впоследствии отбора при поступлении на конкретную организацию, должность его ознакомят с конкретными требованиями;

– этап «столкновения», когда сотрудник организации сталкивается с реальностью в процессе выполнения обязанностей и сравнивает ее своими ожиданиями; очень важный этап при социализации для индивида, от этого зависит его дальнейшее нахождение в организации;

– этап «метаморфозы» – происходит либо приспособление индивида к отклонениям, ожиданий с реальностью либо он уходит из организации.

Главными факторами успешного вхождения в организацию являются изучение системы ценностей, правил, норм и поведенческих стереотипов принятых в данной организации. Необходимо изучить основные ключевые для первого этапа взаимодействия индивида с организационным окружением, т.е. те ценности, без знания которых могут возникнуть неразрешимые конфликты между индивидом и окружением его.

Очень сложным является процесс социализации вхождения индивида в организацию, так как от этого зависит успешность и дальнейшее развитие индивида как сотрудника данной организации, так и самой организации.

Процессу вхождения индивида в организацию всегда сопутствует решение нескольких проблем:

– проблема адаптации индивида к новому окружению, которая решается взаимодействием обеих сторон: индивида и организационного окружения;

– проблема изменения поведения индивида, без которого во многих случаях невозможно войти в организацию;

– проблема изменений в организации, которые происходят даже тогда, когда организация уже имеет вакансию, и сама принимает человека на это место в соответствии с ее потребностями и критериями отбора.

От решения данных проблем зависит не только то, сможет ли индивид войти в организацию, но и то, как он будет работать, как будет

строиться его взаимодействие с организационным окружением, а, следовательно, то, насколько успешно будет развиваться организация.

Следующий этап это адаптация в коллективе организации, который является самым важным и главным для дальнейшей деятельности индивида в организации.

Если руководство организации заинтересованы в успехе сотрудника на новой вакансии, то оно, непременно проводить мероприятия, направленные на скорейшее и безболезненное вхождение нового сотрудника в коллектив организации.

В процессе адаптации новые сотрудники знакомятся с правилами, узнают, кто обладает реальной властью, каковы реальные шансы на должностное продвижение и увеличение вознаграждения, узнают поведенческие стандарты, которым они должны будут следовать, выполняя, свои обязанности, в каком виде принято приходить на работу, как принято распоряжаться рабочим временем, а также временем, отведенным для отдыха.

В связи с этим можно сказать, что социокультурной адаптации новых сотрудников к организационному окружению способствует организационная культура, а успех индивида на новом месте в большей мере определяется не содержанием работы, а теми социальными условиями, в которых она осуществляется. Поэтому для успешного вхождения в организацию необходимо изучение системы ценностей, правил, норм и поведенческих стереотипов, характерных для данной организации.

Ознакомление с нормами, ценностями и соответствующее их описание является важной задачей руководства, в основном это выполняют ответственные лица в организации за кадровую работу.

Основными сторонами жизнедеятельности организации, ценностные, поведенческие и нормативные характеристики которых в



первую очередь должен изучить новый сотрудник, входящий в организацию, являются:

- миссия и основные цели данной организации;
- допустимые и предпочтительные средства, которые могут быть использованы для достижения целей организации;
- отличительный образ (имидж), который имеет и создает организация;
- принципы, правила и нормы, обеспечивающие отличительные особенности и существование организации как единого организма;
- обязанности, которые должен будет взять на себя индивид, принявшего в данную организацию;
- поведенческие стандарты, которым должен будет следовать индивид, выполняя заданную работу.

Индивид может получать информацию при беседах с коллегами, руководителями, получать указания со стороны соответствующих лиц, а также изучения своего собственного поведения и отказа от поведенческих норм, неприемлемых в новой организации.

Немаловажное внимание в процессе адаптации уделяется профессиональному аспекту. Профессиональная адаптация представляет собой постепенную доработку профессиональных знаний, умений и навыков нового сотрудника до определенного уровня, необходимого для выполнения им своих обязанностей.

В зависимости от рода деятельности организации, уровня подготовленности нового сотрудника, его будущих обязанностей (соответствие требованиям к должности) можно выделить несколько подходов к этому звену адаптации:

- новый сотрудник может пройти необходимое обучение в учебном центре, в который направит его организация;

- ознакомиться со спецификой будущей работы с помощью наставника;
- непосредственный руководитель сам введет его в должность.

Условно процесс адаптации нового сотрудника в организации можно разделить на четыре этапа:

1. Оценка уровня подготовленности нового сотрудника. Это необходимо для разработки наиболее эффективной программы адаптации. Если новый сотрудник имеет не только специальную подготовку, но и опыт работы в аналогичных подразделениях других организациях, период его адаптации будет минимальным. Период программы адаптации зависит от профессионализма сотрудника в данной сфере деятельности.

2. Ориентация – практическое знакомство нового сотрудника со своими обязанностями и требованиями, которые предъявляются к нему со стороны организации.

3. Действенная адаптация, которая состоит в собственно приспособлении нового сотрудника к своему статусу и в значительной степени обуславливается его включением в межличностные отношения с коллегами организации. Необходимо оказывать новому сотруднику поддержку, регулярно вместе с ним проводить оценку эффективности его деятельности и особенностей взаимодействия с коллегами.

4. Функционирование характеризуется постепенным преодолением производственных и межличностных проблем и переходом к стабильной работе. Обычно при самопроизвольном развитии процесса адаптации, этот этап наступает примерно после 1-1,5 лет работы. Если же процесс адаптации регулировать, то этап эффективного функционирования может наступить уже через несколько месяцев.

Смена этапов вызывает трудности, называемые «кризисы социализации», поскольку воздействие социальной среды обычно резко возрастает. В результате у работника возникает состояние тревоги,

сопротивляемости, стресса, поиска выхода, возникновение потребности в более активном освоении доселе неизвестного. На каждом из перечисленных этапов необходима продуманная система управления социализацией.

Успешность социализации можно оценивать по следующим показателям:

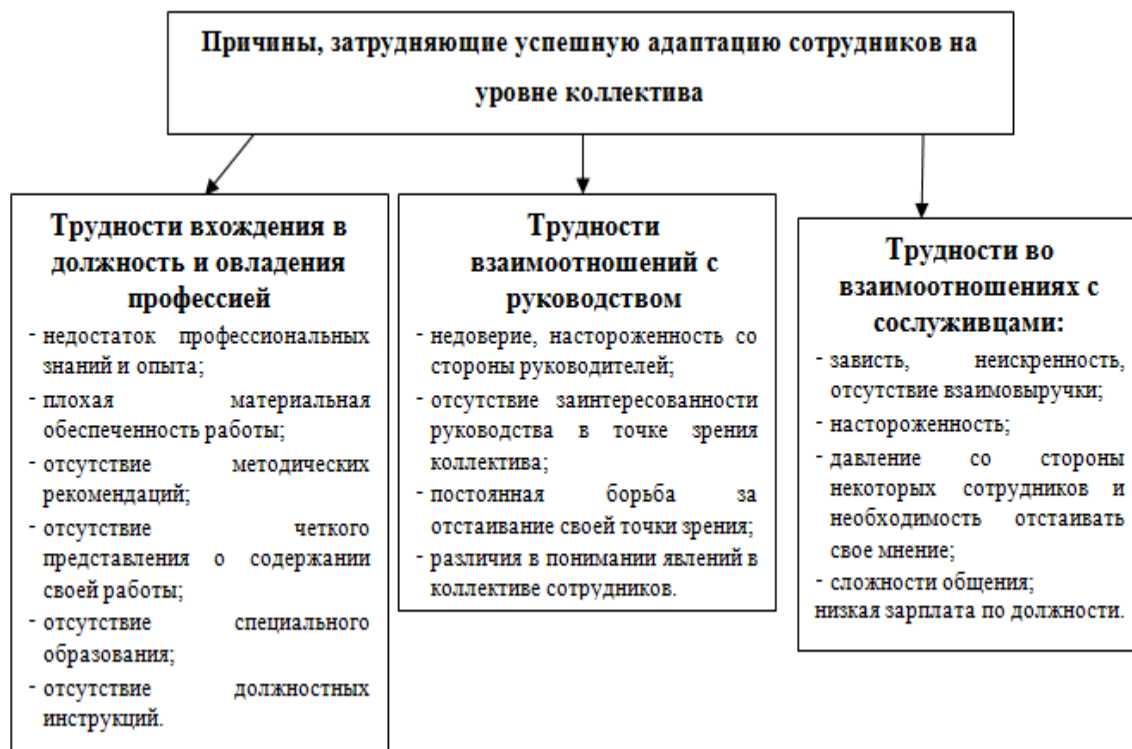
- новый сотрудник не испытывает чувства напряжения, страха, неуверенности в коллективе организации;
- новый сотрудник полностью владеет необходимым объемом знаний и навыков в профессиональной деятельности;
- показатели сотрудника устраивают непосредственного руководителя;
- у нового сотрудника выражено желание совершенствоваться, и это желание связано с данной работой;
- сотрудника удовлетворяет справедливость оценки руководителя по отношению его трудового вклада;
- успех в работе у нового сотрудника связан с ощущением жизненного успеха, он полностью реализовывает свой потенциал.

На уровне устоявшегося уже коллектива организации адаптация проходит на установление прочного контакта с коллективом, вращение в него путем усвоения и принятия норм поведения, характерных для данного коллектива организации.

Адаптация нового сотрудника к устоявшемуся коллективу является важной предпосылкой для нового сотрудника так как от этого зависит его дальнейшая успешность в данной организации.

Для руководителя основная задача в данный период адаптации является управление и оказание действенной помощи в профессиональной адаптации нового сотрудника.

На рисунке 1 представлены особо важные причины, затрудняющие успешную адаптацию сотрудников на уровне коллектива.



***Рис.1. Причины, затрудняющие успешную адаптацию сотрудников на уровне коллектива***

Внимательный анализ трудностей в период адаптации показывает, что они преимущественно связаны с внешними условиями и средствами адаптации и не связаны с адаптивностью и адаптационными способностями. Следовательно их решение зависит от изменения внешнего поля деятельности, отношений и представлений сотрудников и руководства, изменения системы их ожиданий по отношению к профессиональной деятельности [9,с.173].

Основными составляющими организационной социализации являются:

- изменение ценностей, установок, образцов поведения;
- непрерывность процесса социализации в течение некоторого периода времени;

- приспособление к новым должностным обязанностям, рабочим группам и организации в целом;

- первостепенная важность начального периода социализации.

Социализация осуществляется через ряд различных механизмов.

- социально-психологические механизмы социализации (подражание, внушение и т. д.),

- различные социальные институты как механизмы социализации (школа, семья и т. д.),

- все они складываются в универсальные механизмы социализации (традиционный, институциональный, стилизованный, межличностный, рефлексивный).

Традиционный механизм социализации – это усвоение индивидом норм поведения, взглядов и убеждений, присущих его семье и ближайшему окружению человека.

Институциональный механизм реализуется в процессе взаимодействия индивида с различными организациями и учреждениями. Некоторые из этих институтов являются специализированными, то есть они создавались специально для осуществления функции социализации (например, институты системы образования), другие являются неспециализированными, выполняют эту функцию попутно, параллельно со своими основными функциями (например, армия).

Стилизованный механизм социализации действует в рамках субкультуры – совокупности норм, ценностей, поведенческих проявлений, характерных для определенной группы людей. Субкультура обуславливает определенный стиль жизни этой группы.

Межличностный механизм социализации реализуется в процессе взаимодействия индивида с другими людьми, для него значимыми. Значимыми лицами могут быть родители, учитель, друг и т. д.

Рефлексивный механизм социализации осуществляется через индивидуальное переживание и осознание – внутренний диалог, в котором человек рассматривает, оценивает, принимает или отвергает те или иные ценности, свойственные различным институтам общества, семье, обществу сверстников и т. д.

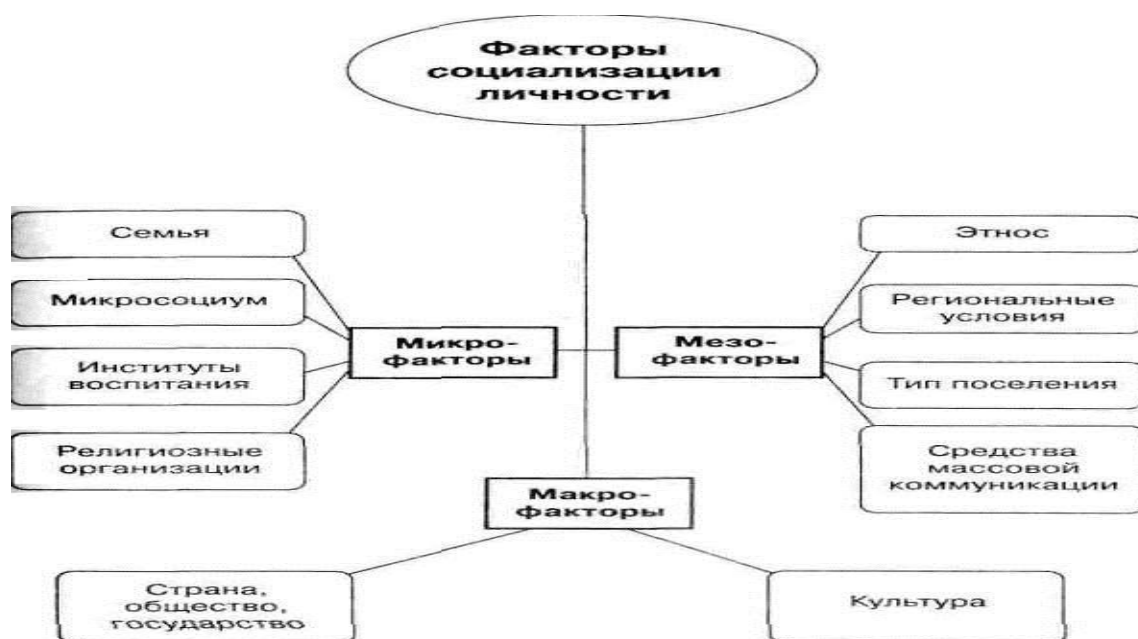
Социализация каждого человека осуществляется с помощью всех этих механизмов. Но роль каждого из этих механизмов в осуществлении процесса социализации различна.

В процессе социализации индивида в организации важны все механизмы.

Под организационной социализацией понимается непрерывный двусторонний процесс взаимодействия индивида и организации, который приводит к взаимным изменениям культуры, образцов ролевого поведения и методов работы, присущих и индивиду, и организации, поэтому у процесса социализации существуют две стороны – организационная и индивидуальная.

Организация – определяет роль и место каждого отдельного человека с точки зрения удовлетворения его индивидуальных целей. Человек принимает ценности и нормы поведения, принятые в организации, которые необходимы, чтобы он мог эффективно исполнять роль, предназначенную для него организацией. Очень важно учитывать взаимозависимость человека и организации. Человек и организация нуждаются друг в друге для достижения своих целей, и в этом смысле у них существуют равные обязательства друг перед другом. Человек должен приложить все усилия, чтобы войти в организацию, но и организация должна постараться удержать человека. Следовательно, в ходе процесса социализации решается задача интеграции человека и организации.

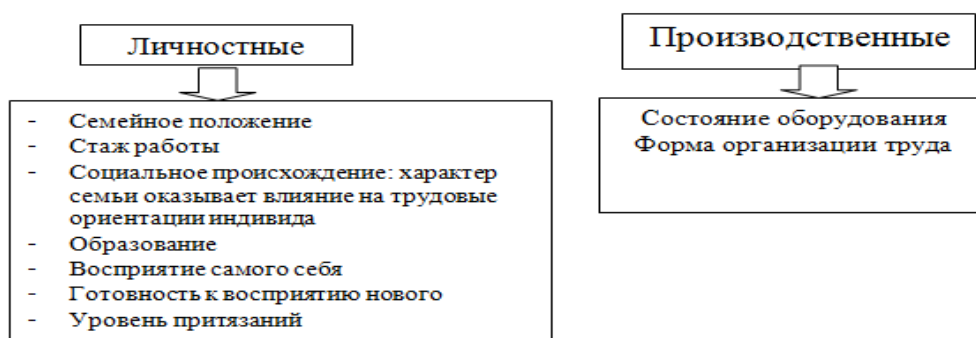
На рисунке 2 представлены факторы социализации личности.



**Рис.2. Факторы социализации личности**

Социализации индивида в организации, где важным фактором является вхождение, адаптация его в организации, пассивное приспособление к социальной среде или активное вхождение в нее готовому принять и научиться всему. Ведь формирование личности происходит в процессе социализации это усвоение индивидом образцов поведения, психологических установок, социальных норм и ценностей, знаний, навыков, позволяющих ему успешно функционировать в данном обществе.

На процесс социализации личности в организации влияют две группы факторов: личностные и производственные. На рисунке 3 представлены элементы этих факторов.



**Рис.3. Факторы, влияющие на социализацию индивида в организации**

В организации существуют факторы социализации, при которых, протекает производственный процесс и эти факторы влияют на социализацию человека в этой организации.

Существуют и такие факторы, которые не меняются на протяжении всей жизни это нация, ментальность, этнос. Социализация индивиду в организации во много зависит от самого индивида, его способностей и желаний принять ту среду, где он осуществляет свою профессиональную деятельность.

## **2.2 Развитие индивида в организации. Преступление и девиация**

Развитие любой организации связано, прежде всего, с ее сотрудниками: с их настроением, ежедневными действиями, принимаемыми ими решениями. В конечном итоге, введение любой инновации, совершенствование коммуникационной структуры, запуск нового типа проектов сводятся к операциям и действиям конкретного единичного сотрудника. Потому построение и реализация общих планов развития организации невозможны без анализа индивидуального уровня воплощения изменений – уровня сотрудника.

Эффективная работа организации возможна при условии, что каждый ее член будет полностью включен в структуру организации, систему коммуникационных связей, в технологические и социальные процессы, происходящие в организации. Это предполагает профессиональную и социально-психологическую адаптацию человека к организации, усвоение ее культурных ценностей и норм поведения.

Возможности включения человека в организационное окружение зависят в равной мере от характеристик организации и самого человека.

Только успешное решение обрисованных задач позволяет создать необходимые условия для развития организации в выбранном направлении.



Исходя из представлений о себе и своих возможностях, об организации, в которой он собирается работать, индивид вступает во взаимодействие с организацией, предполагая занять в ней определенное место, выполнять определенную работу и получать за нее определенное вознаграждение.

С другой стороны, организация в соответствии со своими целями, структурой и технологией работы предполагает взять работника, обладающего соответствующими квалификационными и личностными характеристиками, чтобы он мог выполнять конкретную работу, давая требуемый результат, за который полагается определенное вознаграждение.

Вхождение человека в организацию связано с решением нескольких проблем: его адаптации к новому окружению, обучения и социализации, формирования преданности организации и организационной идентичности. В процессе включения человека в организацию происходят интенсивное знакомство нового сотрудника с профессиональной деятельностью, а также изменение собственного поведения в соответствии с требованиями новой для него среды, то есть его социализация [11,с.94].

Кроме того, говоря о любом спектре проблем организационного плана, нельзя не брать в расчет систему мотивации персонала. Также в контексте развивающейся организации, в условиях меняющихся требований к сотруднику и общей ситуации неопределенности особенно актуальной становится проблема стресса на рабочем месте.

Индивид, попадая в организацию, уже имеет определенные знания и умения, имеет образования, но на протяжении всей жизни ему необходимо пополнять свои знания, обучаться, повышать квалификацию и осваивать новые научные достижения.

Социализация в организации представляет собой процесс приспособления индивида к внешней и внутренней среде организации. В процессе социализации развивается позитивное отношение к работе, появляется удовлетворенность работой, что способствует трудовой

деятельности.

Основная труднопреодолимая причина социализации в организации является девиантное поведение сотрудников. К девиантному поведению относят недозволенное поведение сотрудника на рабочем месте, воровство, обман, подделка документов. Поэтому девиантное поведение – это любое поведение, официально не одобряемое руководством и включающее недозволенные перемещения ресурсов к сотрудникам и руководителям организации.

Можно выделить основные виды девиантного поведения:

- организационная или административная девиация, которая проявляется в организациях, когда сотрудники сознательно уклоняются от норм, предписанных в данной организации;
- групповая девиация, когда от правил уклоняется целая группа;
- индивидуальная девиация, когда уклоняющееся поведение проявляет один сотрудник по каким-либо своим целям, и др.

Одним из распространенных видов девиантного поведения в отношении организации и общих целей является административная девиация, например злоупотребление в личных целях своими правами и полномочиями, их превышение, невыполнение прямых обязанностей. Некоторые сотрудники реализуют в организации свои асоциальные привычки и склонности, демонстрируют осуждаемые обществом формы поведения.

Для предотвращения или сокращения девиантного поведения сотрудников организации необходимо:

1. Совершенствовать систему отбора кандидатов на вакантные должности;
2. Усилить контроль расхода рабочего времени, а также ввести нормы и сроки выполнения работы;
3. Ввести правила внутреннего трудового распорядка;

4. Обязать работников составлять ежедневные/еженедельные отчеты о проделанной работе;

5. Ввести правила общения на рабочем месте с коллегами и клиентами;

6. Выборочно проверять результаты работы сотрудников и усилить контроль по конечным результатам;

7. Поощрять сотрудника за хорошо выполненную работу такими методами, как публичные признания сотрудников, высоких результатов их работы; предоставление свободного времени; вовлечение в процесс принятия решений; предоставление независимости в выборе средств выполнения работы; гибкий график рабочего дня.

Возникновение в организации девиации может послужить не только индивидуальными особенностями индивида, но и окружения его, то есть общество, политика, социальное положение в обществе, в коллективе и т.д.

В целом в любой организации необходимо контролировать социализацию новых сотрудников, развивать их потенциал, а так же следить за соблюдением и выполнением всех правил установленных в организации с соблюдением законодательства.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема социализации была поднята в XIX веке. С тех пор под социализацией принято понимать процесс формирования личности через усвоение индивидом присущих данному обществу ценностей и норм, культурных установок и т.д.

В ходе эволюции методологических основ социализации появился еще один аспект рассмотрения этого феномена. Человек стал исследоваться не только как пассивный объект, на который оказываются влияние агенты и институты социализации, но и как активный субъект, которые не просто воспринимается информацию из внешней среды, но также ее осмысливается и посредством этого само утверждается в различных социальных общностях и обществе в целом.

В ходе социализации формируется направленность личности, которая определяется как система мотивов, которые определяют действия человека.

Выделяются три вида направленности:

- общественную, или коллективистскую (обнаруживается доминирующее стремление действовать в интересах других людей, коллектива, общества);
- личную (проявляется в доминирующих стремлениях действовать ради собственного престижа, благополучия, самоутверждения и т. д.);
- деловую (проявляется стремление личности к разнообразным делам, включая и профессиональную деятельность).

Одной из разновидностей социализации является организационная социализация, под которой подразумевается процесс усвоения ценностей и норм определенной организации, в которой человек осуществляет свою деятельность. От качества социализации и эффективности управления ею будет зависеть успешность сотрудничества личности с организацией.

Сегодня российское общество сталкивается с новыми угрозами и вызовами, предъявляющими высокие требования к интеллектуальным и адаптивным

способностям человека, а также к институтам, способствующим социализации личности.

Значимым аспектом социализации для современной России является социализация поколений. Это связано с тем, что в условиях социально-экономической трансформации, которая проходит вот уже более двадцати лет происходит быстрая смена поколений, каждому из которых присущи свои ценности, нормы и идеалы. Вхождение индивида в организацию очень важный и ответственный процесс социализации, от которого зависит его дальнейшее развитие и в частности развитие организации.

Попадая в организацию, человек должен принять организационную социализацию данной организации – это установки, ценности, формы поведения, принятые в данной организации, – уметь приспособливаться к обязанностям, общению между сотрудниками, руководителями.

Современному человеку необходимо уметь адаптироваться в любой окружающей его среде.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Андреева Г.М. Социальное познание: проблемы и перспективы. – М.: МОДЭК, 2012. – 416с.
2. Божович Л.И. Проблемы формирования личности. –М.: МПСИ, 2010. – 342с. //ЭБС «ZNANIUM.COM» [Электронный ресурс]. – Сетевой режим доступа: <http://www.znanium.com>.
3. Бармашов Т.И. Проблема бессознательного в процессе социализации личности. // Философия образования. – 2014. – №1. – С.228-234.
4. Борисова Л.Г., Солодова Г.С. Социология личности. Новосибирск: Модус, 2015. – 324с. //ЭБС «ZNANIUM.COM» [Электронный ресурс]. – Сетевой режим доступа: <http://www.znanium.com>.
5. Волков Ю.Г. Социология: Учебник / 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2015.-512с. //ЭБС «ZNANIUM.COM» [Электронный ресурс]. – Сетевой режим доступа: <http://www.znanium.com>.
6. Дизель П., МакКинси У., Ренан Д. Поведение человека в организациях. – М.: Дело. – 2015. – 212 с.
7. Дюркгейм Э. Социология. Ее предмет, метод, предназначение. –М.: Знание, 1995 – 629 с.
8. Карташова Л.В., Никонова Т.В. Организационное поведение: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 383с. //ЭБС «ZNANIUM.COM» [Электронный ресурс]. – Сетевой режим доступа: <http://www.znanium.com>.
9. Конюхов Н.И., Селезнев В.Н., Сысоев В.В. Профессиональная направленность личности: теоретические подходы к изучению // Вестник МГОУ. – 2013. – № 2. – С. 136-137.
10. Морозов В.В. Образовательная система России как путь социализации личности /Краснояр.: СФУ, 2015. – 140 с. //ЭБС «ZNANIUM.COM» [Электронный ресурс]. – Сетевой режим доступа: <http://www.znanium.com>.

- 11.Мудрик А.В. Социализация человека: учеб. пособ. для студ. высш. учеб. заведений. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: ИЦ «Академия», 2013. – 304 с.
- 12.Основы социологии и политологии: Учебное пособие / Ю.Г. Волков, А.В.Лубский. – 2-е изд. – М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 232 с. //ЭБС «ZNANIUM.COM» [Электронный ресурс]. – Сетевой режим доступа: <http://www.znanium.com>.
- 13.Павленок, П. Д. Социология: Учебное пособие / П. Д. Павленок, Л. И. Савинов, Г. Т. Журавлев. –3-е изд. – М.: ИТК «Дашков и К°», 2013. – 736 с. [Электронный ресурс] // ЭБС Znanium.com.
- 14.Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – 4-изд. – СПб.: Питер, 2013. – 687 с.
- 15.Социальная психология: учебник/ В. А. Соснин, Е. А. Красникова. – М.: Форум, ИНФРА-М, 2015. — 336 с. //ЭБС «ZNANIUM.COM» [Электронный ресурс]. – Сетевой режим доступа: <http://www.znanium.com>.
- 16.Социология молодежи: Учебник / Под ред. д-ра социол. наук., проф., чл.-корр. РАН В.Н. Кузнецова. – М.: Гардарики, 2013. – 335 с.
- 17.Социология молодежи: Учебник/ В. И. Чупров, Ю. А. Зубок. – М.: Юр. Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 336 с. //ЭБС «ZNANIUM.COM» [Электронный ресурс]. – Сетевой режим доступа: <http://www.znanium.com>.
- 18.Социология: Учебник для бакалавров/Н.А. Нартов, О.А. Рыхлов, В.Н. Нартов.– 6 изд.,перераб. и доп. – М.: Дашков и К, 2015. – 544 с. //ЭБС «ZNANIUM.COM» [Электронный ресурс]. – Сетевой режим доступа: <http://www.znanium.com>.
- 19.Усынина Н.И. Высшая школа как важный агент в социализации молодежи / Вестник Удмуртского университета. Серия 3. Философия. Социология. Психология. Педагогика. – Вып.3. – 2012//ЭБС «ZNANIUM.COM» [Электронный ресурс]. – Сетевой режим доступа: <http://www.znanium.com>.
- 20.Фернхем А., Хейвен П. Личность и социальное поведение / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2011. – 368с.