

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ОСНОВНЫХ ФАКТОРОВ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА БАНКА**Лауес Бассем**

магистрант кафедры «Менеджмент» экономического факультета РУДН, РФ, г. Москва

Медведев Юрий Викторович

научный руководитель, канд. психол. наук, доц. кафедры «Менеджмент» экономического факультета РУДН, РФ, г. Москва

Современные исследования выделяют в процессе адаптации два его аспекта — это профессиональная адаптация и социальная [3, с. 248].

Профессиональная адаптация определяет возможности быстрого «вхождения» в должность нового сотрудника. В процессе данной деятельности он получает дополнительные знания и навыки, которые ему потребуются в данной работе в банке. При этом следует отметить, что работник получает в большей степени не профессиональные умения, а приобретает общее представление об их организационном аспекте. Профессиональную адаптацию можно считать законченной в том случае, когда сотрудник на основе полученных умений демонстрирует их уровень, отвечающий критериям, предъявляемым к данной должности.

Рассматривая процесс социальной адаптации, необходимо отметить, что — это процесс привыкания работника к тем нормам взаимоотношений, навыкам взаимодействия, корпоративной культуре, которые присущи внутренней среде определенного банка. Эффективность прохождения социальной адаптации определяется показателями социального поведения работника в новой среде [3, с. 249].

Адаптационные процессы, независимо от вида адаптации, достаточно субъективны. В зависимости от психологического типа, возраста сотрудника, его профессиональной подготовки период адаптации может достаточно сильно варьироваться.

Более широкий аспект градации адаптационных мероприятий работников банка и кроме профессиональной адаптации, можно рассматривать следующие виды адаптации: профессиональная — совершенствование профессиональных способностей; психофизиологическая — освоение совокупности всех условий, оказывающих различное психофизиологическое воздействие на работника во время труда; социально-психологическая — приспособление работника к руководителю, коллективу и организации, включение его в систему взаимоотношений членов коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями; организационно-административная — усвоение работником особенностей организационного механизма управления, понимание места и роли своего подразделения и должности в общей системе целей и в организационной структуре; экономическая — знакомство с экономическим механизмом управления организацией, системой экономических стимулов и мотивов, привыкание к новым условиям оплаты своего труда и различных выплат; санитарно-гигиеническая — освоение работником требований трудовой, производственной и технологической дисциплины, правил трудового распорядка, санитарных и гигиенических норм [4, с. 193].

По направлениям можно рассматривать следующие виды адаптации: социально-организационная — освоение сотрудниками корпоративной культуры, норм и правил

поведения, осознание своего места в структуре; социально-организационная — вхождение в коллектив, принятие, традиций, нор и ценностей; профессиональная — овладение работником системой профессиональных знаний и навыков, освоение особенностей и нюансов профессии. А по уровню: первичная — адаптация сотрудника, впервые поступившего на работу в организацию; вторичная — адаптация сотрудника при переводе на другую должность в своей организации [4, с. 112].

Адаптационные мероприятия осуществляются с помощью определенных методик. При этом следует отметить, что единой методики адаптации не существует. И так можно считать следующие подходы к их классификации, метод неформального сопровождения. В этом случае работником отдела персонала осуществляется неформальное курирование нового сотрудника. Данный метод эффективен в том случае, если проводятся целенаправленные адаптационные мероприятия. В иных случаях такая методика непродуктивна; метод проведения мероприятий. Осуществление корпоративных мероприятий (с учетом определенного повода), где в неформальной обстановке новичок знакомится с требованиями корпоративной культуры, формами взаимодействия между работниками и другие; метод корпоративного PR. Это разработка справочника, кодекса корпоративной этики, где затрагивается ряд аспектов, связанных с деятельностью персонала; командный тренинг. Метод, используемый достаточно редко, в устоявшемся коллективе; проведение инструктажа в структурных подразделениях банка; формирование папки нового сотрудника. Осуществляется подборка материала, связанного с деятельностью банка, и выдается новому работнику [5, с. 181].

Важным аспектом адаптации работника банка являются определенные факторы, которые следует учитывать при ее проведении.

Адаптационные факторы — это определенные субъективные и объективные обстоятельства, оказывающие влияние на процесс адаптации сотрудника. Так как адаптационные процедуры — это двусторонний процесс, то здесь участвуют, с одной стороны, работник, с другой — предприятие. Поэтому можно говорить о факторах, влияющих на работника и факторах, влияющих на организацию [7, с. 6].

Личностные факторы являются более устойчивыми, так как на работу приходит человек с уже относительно устоявшимися личностными характеристиками, которые оказывают влияние на аттестационные мероприятия по вполне предсказуемому сценарию.

Поведенческие факторы сотрудника в период адаптации менее предсказуемы, так как новая социальная среда, новые формы взаимоотношений, непривычные требования могут оказать достаточно сильное влияние на его поведенческие характеристики.

На уровне дискуссий остается обсуждение таких факторов, оказывающих влияние на адаптационные процессы, как возраст, уровень квалификации, уровень образования, гендерная принадлежность, общий социальный статус сотрудника.

Важным фактором адаптации, относящимся к организации, является формирование эффективного механизма самой системы адаптации. Здесь должны быть учтены особенности ожиданий сотрудников, пришедших на работу в банк, формы взаимосвязи между структурными подразделениями, в том числе и с отделом персонала.

Кроме того, на адаптационные процедуры оказывают существенное влияние ряд факторов, связанных с элементами влияния вредных факторов на работника — освещение, уровень шума, наличие неприятных запахов этот фактор может и отсутствовать, уровень температуры в помещениях и т. д. Здесь же имеют место и такие социально-производственные факторы как сотрудники, вызывающие неприятие, общий порядок или беспорядок в офисных помещениях, беспорядок на столах коллег и пр. [6, с. 238].

Исследуемые факторы, влияющие на эффективность системы адаптации, указывают на то, что при разработке адаптационных мероприятий, следует учитывать ряд аспектов: различия между новым и старым местом работы; возможности организации, в нашем случае банка; противоречия между профессиональным уровнем сотрудника и общей политикой по

управлению персоналом; психологическая совместимость работников, которые по ряду причин должны работать очень близко [1, с. 85].

Подходы к пониманию и определению тенденций и перспектив развития персонала рассматриваются достаточно широко и своеобразно.

Прежде всего, системы адаптации анализирует факторы, оказывающие влияние на тенденции развития системы управления персоналом в целом по России, исследование указывает на пять основных предпосылок, определяющих развитие персонала на перспективу сокращения численности населения страны. В результате данной тенденции экономика страны будет ощущать проблему нехватки квалифицированных кадров; изменения, происходящие в глобальной экономике. Появления в стране большого количества иностранных представительств крупных корпораций повлечет за собой изменения модели управления; темпы урбанизации страны. Наглядный пример — развитие мегаполисов; изменения климата и формирование дефицита ресурсов повлекут за собой изменение моделей бизнеса, что, в свою очередь, изменит формы управления персоналом; высокий уровень развития технологий позволит упростить организационные системы предприятия, в том числе и изменит структуру управления персоналом [1, с. 88].

Следует отметить, что не все исследователи исходят в своем анализе из вышеуказанных перспектив развития бизнеса и в том числе управления персоналом. Рассмотрим подробнее некоторые из них [2, с. 51].

Адаптация персонала является важным фактором эффективной деятельности предприятия, в нашем случае банка.

Адаптационные мероприятия строятся на определенных принципах и подходах с учетом различных процедур, осуществляемых в сфере управления персоналом в так называемый до-адаптивный период, включающий в себя ряд мероприятий таких как исследование рынка, планирование персонала, поиск источников подбора персонала.

Адаптационные процедуры осуществляются на основе определенных методик и с учетом ряда факторов, оказывающих воздействие на систему адаптации персонала.

Адаптационные мероприятия могут проводиться в различных формах, о которых было сказано выше [8, с. 12].

При исследовании тенденций и перспектив развития персонала были рассмотрены факторы глобального масштаба, которые оказывают влияние на управление персоналом. Также были рассмотрены модели и факторы, на основании которых, по мнению исследователей, произойдут позитивные изменения в системе управления персоналом.

Список литературы:

1. Головкина Н.Г. Адаптация персонала. — М.: Дело, 2010.
2. Дейнека А.В. Стратегия управления персоналом организации. — М.: Юнити, 2011.
3. Колпаков В.А. Кадровый менеджмент. — М.: ЮНИТИ, 2012.
4. Копейкин Г.К. Организация труда персонала. СПб: Питер, 2013.
5. Корнюшин В.А. Управление персоналом. Ростов-на-Дону: Феникс, 2013.
6. Лицарева Е.Ю. Управление персоналом. Томск. Изд-во Томгу, 2013.
7. Морозова Л.П. Методика формирования адаптационных процессов журнал БОСС. № 3. 2011.
8. Музыченко В.В. Мастер-класс по управлению персоналом. — М.: Юрайт, 2012.