

АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК МЕХАНИЗМ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА

ЭНГЕЛОВСКИХ ВИТАЛИНА РОМАНОВНА

*магистрант Саратовского социально-экономического института (филиал)
ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет имени Г.В.Плеханова»,
Саратов, Россия*

Email: engelovskikh1993@mail.ru

АННОТАЦИЯ

В настоящее время важным аспектом в системе управления является процесс адаптации сотрудников, поэтому анализ особенностей построения системы адаптации, выявление элементов, нормативно-методического обеспечения позволит значительно повысить уровень адаптации и приспособляемости к условиям среды. В статье представлены особенности системы адаптации в организации банковской отрасли.

Ключевые слова: система, адаптация, персонал, банк

PERSONNEL ADAPTATION AS A MECHANISM TO IMPROVE THE EFFICIENCY OF STAFF

ENGELOVSKIY VITALINA ROMANOVNA

*undergraduate Saratov Social and Economic Institute (branch) Russian Economic
University named Plekhanov Georgy, Saratov, Russia*

Email: engelovskikh1993@mail.ru

ABSTRACT

Currently an important aspect in the control system is the adaptation process of employees, therefore the analysis of the peculiarities of the system adaptation, identifying the elements of normative-methodical provision will significantly increase the level of adaptation and adaptability in environmental conditions. The article presents the peculiarities of the system adaptation in the organization of the banking industry.

Keywords: system, adaptation, personnel, bank

Проблематика адаптации персонала на рабочем месте относится к числу актуальных, поскольку выступает важной персонал-технологией, реализуемой посредством утвержденной кадровой политикой организации. Отметим интересный факт, что на сегодняшний момент, как показала практика функционирования ряда организаций, кадровые службы уделяют недостаточно внимания мероприятиям по адаптации персонала. Многие государственные и коммерческие организации в ряде случаев не имеют базовых программ адаптации или носят формальный характер.

Адаптация персонала подразумевает способ регулирования, приспособления, гармонизации взаимодействия со средой. В процессе адаптации в качестве активного субъекта выступает человек, адаптирующийся к внутренней и внешней среде с учетом своих интересов, потребностей, стремлений. Адаптация проявляется как комбинаций различных приемов, способов и стратегий социальной адаптации [1, 50]. В таблице 1 приведены определения термина «адаптации» с позиции исследований различных авторов. Рассматривается данный термин как процесс, приспособление и реакция сотрудника / субъекта.

Различные интерпретации термина «адаптация» (табл. 1), свидетельствует об их сходстве и заключается в понимании адаптации персонала как процесса, в ходе которого происходит приспособление нового сотрудника

к различным аспектам деятельности в организации [4, 235].

Решение проблемы адаптации вновь принятых сотрудников является одним из важных аспектов в банковской отрасли. Анализ программы адаптации в ОАО «Банк» предполагает следующую процедуру:

- ознакомление с банковской системой, рабочим местом и перспективами;
- выдача информационных ознакомительных материалов, в том числе списка служебных телефонов;
- наставничество.

На основе анализа нормативной документации, регламентирующей процесс адаптации в ОАО «Банк», автором выявлены проблемы системы адаптации, которые позволили подчеркнуть значимость системы наставничества. По факту, наставники уделяют мало времени новым сотрудникам (1-2 дня), также они часто недоступны для сотрудников, так как отсутствуют на рабочем месте. Новые сотрудники, особенно те, кто ранее не работал в банковской системе, испытывают трудности адаптации к новым условиям деятельности и вхождению в новый коллектив. Кроме этого, анализ показал (посредством беседы с увольняющимися сотрудниками), что к числу основных причин увольнения относят:

- «невписывание» новых сотрудников в банковскую систему из-за недостаточности знаний и компетенций;

— руководители и наставники не уделяют должного внимания новым сотрудникам.

Анализ выявленных причин увольнения в ОАО «Банк» позволил автору предложить ряд рекомендаций:

— сформировать звено из числа сотрудников, которое бы не только обучало новичков, но и способствовало процессу социально-психологической и профессиональной адаптации;

— разработать эффективную программу наставничества, включающую следующие этапы:

– определение ключевых характеристик наставников;

– выбор и назначение наставника (описание обязанностей);

– тренинговые технологии наставников;

– контроль этапов реализации программы;

– оценка стажеров и наставников по показателям и критериям;

– корректировка и мониторинг программы;

– оценка полученных результатов, влияние их на результативность деятельности банка в целом;

– разработка системы мотивации и поощрения.

В современных условиях отметим важность адаптации сотрудников к условиям внутренней

бизнес-среды с позиции сертификации организаций по ISO 9001 или отраслевым стандартам качества [3, 81], в частности и в банковской отрасли. Поскольку существуют проблемы в выявлении ключевых показателей эффективности сотрудников в процессе адаптации и достоверности получаемых отчетных данных о состоянии происходящих процессов. Данный факт предполагает анализ степени вовлеченности персонала и саморазвитие, направленные на формирование и развитие профессиональных компетенций с учетом стратегии развития банковской отрасли.

Таким образом, предлагаемая программа адаптации позволит существенно сократить текучесть кадров как новичков, так и сотрудников, значительно повысить показатели включенности молодых специалистов в работу за счет ускорения сроков и результатов адаптации, что в дальнейшем способствует повышению стабильности трудового коллектива и дисциплины, уровня мотивационной активности, процессу формирования личности и выявлению латентных возможностей сотрудников.

Таблица 1 – Подходы к определению понятия «адаптация»

п/п	Автор	Сущностное понимание
1	Д. А. Аширов	Адаптация – это взаимное приспособление сотрудника и организации, которое основывается на постепенной вработываемости работника в новых профессиональных, социальных и организационно – экономических условиях труда
2	Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремина	Адаптация – это процесс деятельного приспособления человека к новой среде, знакомство с функционированием организации, особенностями производства, включение в коммуникативные сети, знакомство с корпоративной культурой и изменение своего поведения в соответствии настоятельных призывов новой среды
3	В. Р. Веснин	Адаптацией является реакция субъекта на изменение условий его жизнедеятельности, противодействующая реальному или возможному снижению его эффективности. Адаптация - приспособление к содержанию и условиям труда в общественной сфере. В ее рамках происходит подробное ознакомление с коллективом и новыми обязанностями; усвоение привычных норм поведения; ассимиляция – полное приспособление к среде и, наконец, идентификация – отождествление индивидуальных интересов и целей с общими
4	И. В. Грошев	Адаптация к рабочему месту – это полноценный процесс профессиональной и социальной ориентации сотрудника по отношению к должности (рабочему месту), профессии, коллективу, организации. Адаптация – это уведомление(начиная с расписания работы столовой и заканчивая тем, в каких электронных папках содержатся сведения), и уточнение целей, которые ставятся перед новым работником, и выяснения задач, которые связаны с его ожиданиями от работы
5	А. П. Егоршин	Адаптация – это процесс приспособления коллектива к изменяющимся условиям внешней и внутренней среды организации. Адаптация работника – это приспособление личности к рабочему месту и трудовому коллективу. Адаптация предполагает активную позицию индивида, осознание своего социального статуса и связанного с ним ролевого поведения как формы реализации индивидуальных возможностей личности в процессе решения коллективных вопросов
6	А. Я. Кибанов	Профессиональная адаптация заключается в деятельном понятии профессии, ее тонкостей, специфики, необходимых навыков, приемов, способов принятия решений для начала в привычных ситуациях
7	А. К. Маркова	Профессиональная адаптация понимается как, с одной стороны, процесс вхождения индивида в профессиональную среду, усвоение профессиональных навыков, а с другой стороны, - процесс активного пользования накапливаемых профессиональных знаний, как выбор наилучшего поведенческого решения, которое предполагает непрерываемое профессиональное саморазвитие
8	А. В. Морозов	Адаптация – это динамический процесс, с помощью которого подвижные системы живых организмов, несмотря на смену условий, поддерживают устойчивость, которая необходима для существования, развития и продолжения рода

9	Д. Никулин А	Адаптация персонала – это процесс приспособления новых членов коллектива к корпоративной культуре организации и должностным обязанностям.
10	Т. О. Солома-нидина	Под адаптацией персонала понимается процесс ознакомления работника с деятельностью предприятия и самим предприятием, а также изменение собственного поведения в соответствии с настоятельными призывами среды
11	Е. Рудавина	Адаптация – многофакторный процесс постепенного результативного включения сотрудников в работу в новоявленных условиях на новом месте
12	Э. Шейн	Адаптация - процесс познания нитей власти, процесс достижения дисциплин, принятых на предприятии, процесс обучения и осознания того, что является значимым в этой организации или ее подразделениях

ЛИТЕРАТУРА

1. Бухалков, М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учебное пособие / М.И. Бухалков. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 192 с.
2. Митрофанова, Е.А. Управление персоналом: Теория и практика. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал: Учебно-практическое пособие / Е.А. Митрофанова. - М.: Проспект, 2013. - 80 с.
3. Система менеджмента качества как фактор повышения конкурентоспособности предприятия / Антонова А.А., Кублин И.М., Махметова А.Е. Известия Волгоградского государственного технического университета. 2015. № 3 (158). С. 77-83.
4. Управление персоналом организации: Учебник / Государственный Университет Управления; Под ред. А.Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 695 с

REFERENCES

1. Bukhalkov, M. I. personnel Management: development of labor potential: tutorial / M. I. Bukhalkov. - M.: SIC INFRA-M, 2013. - 192 с.
2. Mitrofanova, E. A. personnel Management: Theory and practice. Audit, controlling and estimates of staff costs: Training manual / E. A. Mitrofanova. - M.: Prospekt, 2013. - 80 с.
3. The quality management system as a factor in increasing the competitiveness of businesses/Antonova a.a., i.m., Kublin Makhmetova A.e. Izvestia Volgograd State Technical University. 2015. No. 3 (158). P. 77-83.
4. The organization personnel management: Textbook / State University of Management; edited by prof. - 4-e Izd., Rev. and extra - M.: INFRA-M, 2014. - 695 with.