

# 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.