

Долгова Наталья Геннадьевна

магистрант

ФГБОУ ВО «Донской государственный
технический университет»

г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ АДАПТАЦИИ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА

***Аннотация:** в данной статье, на основе анализа профессионального опыта и сложившейся практики, представлена программа профессиональной и социально-психологической адаптации сотрудников, принимаемых в банковские организации.*

***Ключевые слова:** профессиональная адаптация, социально-психологическая адаптация, этапы адаптации сотрудника.*

Переходя из одной организации в другую, человек испытывает воздействие мощных стрессогенных факторов, отработанная процедура адаптации новых сотрудников является механизмом, нивелирующим многие негативные факторы.

Процесс взаимной адаптации организации и сотрудника, который основан на принятии или отвержении существующих профессионально- организационных условий труда, должен коррелироваться, во-первых, со стратегическим планированием в организации, во-вторых, с существующими механизмами и инструментами мотивации персонала, оценивания и развития сотрудников и, плюс, со сложившейся корпоративной культурой организации.

Обозначим этапы создания эффективной процедуры адаптации персонала. Первое, необходимо определить факторы, влияющие на эффективность адаптации новых сотрудников и определить критерии оценки эффективности процедуры адаптации. Второе, определить круг мероприятий, создающих условия, для понимания и успешного принятия сотрудником существующих в организа-

ции правил и норм. Третье, определить должностных лиц, которые будут проводить, и контролировать мероприятия по адаптации нового сотрудника, определить сферы ответственности различных структурных подразделений, участвующих в этом процессе.

Условиями эффективной профессиональной и организационной адаптации являются: создание и развитие института наставничества в банковской организации, для того чтобы новый сотрудник, выйдя на работу, был под присмотром наставника. Наставником, обычно, выступает или линейный руководитель, или один из опытных сотрудников структурного подразделения, имеющий положительные рекомендации.

Исходя все вышеописанного, возможно представить следующую программу адаптации новых сотрудников в коммерческом банке:

Знакомство с подразделением банка. Требуется показать новому сотруднику производственное или служебное помещение, а также решить ряд естественных административно-технических вопросов.

Необходимо разъяснить прибывшему сотруднику, следующее: места для обеда; расположение и назначение помещений офиса; порядок выплаты заработной платы; порядок действий в случае болезни или вынужденном отсутствии на рабочем месте; расположение парковочных мест для автомобиля; действия сотрудника в случае возникновения чрезвычайных ситуаций.

Прежде, чем посвящать нового сотрудника в детали его служебных обязанностей, необходимо сформировать у него представление о деятельности банка в целом: направления работы банка; какие виды услуг предлагает банк; категории лиц, относящиеся к клиентам банка; как работает банк в целом, какой имидж руководство хочет создать банку; что представляют собой конкуренты, и за счет чего банку удастся опережать их; традиции и отношения сложившиеся в коллективе; Ответить на интересующие нового сотрудника вопросы; Необходимо просветить сотрудника о правилах внутреннего распорядка. В результате, на первом этапе будет оказана помощь новому сотруднику составить общее представление о деятельности банка.

Введение в должность. Необходимо показать новому сотруднику его место в структуре банка. Если его работа связана с использованием сложного или опасного оборудования, необходимо познакомить сотрудника с правилами техники безопасности.

«Назначение наставника. Может быть, на первых порах новый сотрудник будет набираться опыта. В этом случае нужен такой человек, к которому новый сотрудник может обратиться в случае необходимости, задать интересующие его вопросы. Образно говоря, на первых порах кто-то должен взять нового сотрудника под свое крыло. Наставник, должен так вести своего «подопечного», чтобы у последнего остались четкие представления о следующем: какую конкретно работу он должен выполнять ежедневно; на каком оборудовании он будет работать; с кем он будет работать; кому он будет отчитываться о проделанной работе».

Непосредственно после вступления в должность новый сотрудник приступает к исполнению своих основных служебных обязанностей. Если он достаточно усвоил принципы и правила работы, а также понял, что от него требуется, начинает испытывать чувство повышенной ответственности. Постепенно он станет очень полезным членом коллектива банка [1].

«Профессиональную адаптацию, как полное и успешное овладение профессией, характеризуют такие показатели, как степень освоения норм времени, выход на средний уровень брака продукции по вине работника и др.» [3].

«К показателям, характеризующим социально-психологическую адаптацию, относятся уровень психологической удовлетворенности новой для человека производственной средой в целом и ее наиболее важными для него компонентами, характером взаимоотношений с товарищами, администрацией, удовлетворенность своим положением в коллективе, уровень удовлетворения жизненных устремлений и др.» [4].

Получить отклик от работника по многим из этих вопросов могут помочь разнообразные вопросники, которые должны быть предъявлены работнику после предполагаемого завершения периода адаптации.

Аттестация по результатам испытательного срока необходима для принятия обоснованного решения о приеме сотрудника в постоянный штат, либо о прекращении сотрудничества.

Список литературы

1. Моденов А.В. Стимулирование наемных работников в процессе предпринимательской деятельности: Дис. ... канд. экон. наук. Специальности 08.00.30 – Экономика предпринимательства. – М., 2000.

2. Фокин Н.И. Повышение квалификации менеджеров в управлении безопасностью человеческого ресурса образовательного учреждения // Образование. Наука. Инновации: Южное измерение. – Ростов н/Д.: ИПО ЮФУ. – №1 (11). – 2010.

3. Фокин Н.И. Подготовка менеджеров в сфере управления безопасностью человеческого ресурса образовательного учреждения // Актуальные проблемы дополнительного профессионального образования на юге России. – 2011. – №1 (12).

4. Фокин Н.И. Актуальные проблемы глобальной безопасности // Образование. Наука. Инновации: Южное измерение. – Ростов-на-Дону: ИПО ЮФУ. – №4 (30). – 2013.

5. Князькина Т.Г. Муниципальное унитарное предприятие [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bibliofond.ru/view.aspx?id=708227> (дата обращения: 20.03.2017).