

Гурьянова Татьяна Сергеевна

магистрант

ФГАОУ ВО «Самарский государственный аэрокосмический
университет им. академика С.П. Королёва (НИУ)»

г. Самара, Самарская область

МЕТОДЫ СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ ПАО СБЕРБАНКА

***Аннотация:** в данной статье рассматривается проблема социально-профессиональной адаптации сотрудников сбербанка. Авторы приходят к выводу, что адаптация – это многоступенчатый процесс, занимающий длительное время. Период адаптации сотрудника зависит от многих факторов и может составлять от одного года до полутора лет. Длительность адаптации зависит от личностных качеств нового сотрудника и от того, насколько успешно проводились адаптационные мероприятия.*

***Ключевые слова:** социально-профессиональная адаптация, методы, управление персоналом организации, адаптационные мероприятия.*

Как бы трудно не было найти нового сотрудника – это только начало, следующий обязательный шаг – это адаптация нового сотрудника. Любая организация заинтересована, чтобы принятый на работу сотрудник не уволился через несколько месяцев, ведь в первые дни работы на его привлечение уже затрачены средства и силы.

Адаптация является одним из элементов системы управления персоналом организации. Адаптация будет успешной тогда, когда нормы и ценности коллектива совпадут с нормами и ценностями отдельного сотрудника.

В.Р. Веснин под адаптацией понимает реакцию субъекта на изменение условий его жизнедеятельности, которая противодействует действительному или возможному снижению ее результативности.

В свое время адаптация понималась как односторонний процесс приспособления личности к социальным условиям. На данный момент исходят из того, что

одновременно происходит влияние личности на социальную среду. То есть человек при поступлении на работу занимает определенную нишу в компании, соглашается с предъявляемыми к нему требованиями, нормами, правилами поведения, но и координирует свои цели и задачи с целями и интересами организации.

Проанализировав научную литературу, можно распределить структуру адаптации по следующим критериям:

1. По содержанию, является наиболее распространенным критерием:

– социальная адаптация – адаптация к коллективу и его нормам, особенностям взаимоотношений, к своей роли и статусу; к руководству и коллегам;

– организационная адаптация, в следствии, чего происходит осознание сотрудника своей роли в общем производственном процессе и его месте в общей организационной структуре;

– профессиональная адаптация – характеризуется освоением определенной степени профессиональных знаний, умений, навыков;

– психофизиологическая адаптация, т.е. приспособление к новым физическим и психическим нагрузкам, ритму трудовой деятельности, санитарно-гигиеническим факторам организации.

2. По уровню:

– первичная (для лиц, не имеющих трудового опыта), связанную с большими трудностями;

– вторичная (для работников с опытом работы), обычно протекающую быстрее и не требующую особой помощи со стороны руководства.

Схема классификации адаптации по видам продемонстрирована на рис. 1.



Рис. 1. Виды адаптации

Наиболее подробно классификацию видов адаптации и факторы, на нее влияющие можно рассмотреть в виде схемы, приведенной А.Я. Кибановым на рис. 1. Автор выделяет еще один вид адаптации – внепроизводственную, где можно понять, что адаптацию нельзя рассматривать только как овладение специальностью. Она предусматривает установление таких отношений сотрудничества работника и коллектива, которые в наибольшей мере обеспечивают эффективный труд и духовных потребностей обеих сторон.

В.Р. Веснин обращает внимание на то, что помимо адаптации человека к работе, сегодня необходимо и обратное – адаптация работы к человеку, что предполагает:

- организацию рабочих мест в соответствии с требованиями эргономики;
- гибкое регулирование темпа и продолжительности рабочего времени в соответствии с индивидуальными особенностями людей;
- построение структуры организации, распределение трудовых функций и конкретных заданий, исходя из личных способностей работников;
- индивидуализацию системы стимулирования.

Как уже отмечалось, адаптация является процессом приспособления личности к новой организации. В.Р. Веснин считает, что обычно адаптация на «самотеке» продолжается до полутора года, но при грамотном управлении ее срок

сокращается до нескольких месяцев. Если же процесс адаптации регулировать, то этап эффективного функционирования может наступить уже через несколько месяцев. Самыми сложными в процессе адаптации по праву считаются первые 2–3 месяца, совпадающие в свою очередь с периодом испытательного срока, во время которого профессиональные и личностные качества сотрудника подвергаются пристальному вниманию и оценке, как со стороны руководителя, так и со стороны коллег. Отчетливая процедура адаптации, действующая в компании, позволяет значительно сократить срок окончательной «акклиматизации» новичков (до 3–6 месяцев).

На данный момент существует такой вид адаптации, как социально- профессиональный – это процесс адаптирования сотрудника к профессиональной деятельности, а также условиям труда и коллективу.

По мнению профессора В.Р. Веснина, процесс адаптации включает в себя несколько этапов (рис. 2):



Рис. 2. – Этапы процесса адаптации

Ознакомительный этап длится около месяца. За это время происходит знакомство нового сотрудника с организацией, обязанностями, правами, требованиями. В этот период новый сотрудник имеет возможность продемонстрировать свои возможности, а работодатель оценить его подготовленность к работе.

На этапе вхождения, продолжительностью до года, достигается овладение системой знаний и навыков, необходимых для выполнения профессиональных требований, освоение в новом коллективе.

И на окончательном, интеграционном этапе, происходит постепенное углубление и совершенствование нужных навыков и знаний, сотрудник приобретает квалификацию, способность самостоятельно работать, получать удовлетворение от своего труда.

Таким образом, можно сделать вывод, что адаптация – не однодневное мероприятие, а многоступенчатый процесс, занимающий продолжительное время.

Подводя итоги вышесказанного, можно заметить, что адаптация – это многогранное явление, которое не сводится только к приспособлению и ориентации в профессиональной деятельности. Это многоступенчатый процесс, занимающий длительное время. Период адаптации сотрудника зависит от многих факторов и может составлять от одного года до полутора лет. Длительность адаптации зависит от личностных качеств нового сотрудника и от того, насколько успешно проводились адаптационные мероприятия.

Адаптация – это результат, где показателем правильного проведенного процесса адаптации сотрудника является снижение затрат компании за счет ускорения вхождения нового сотрудника в должность, сокращения уровня текучести кадров, позитивное отношение к работе и удовлетворенность работой нового сотрудника.

За последнее время все больше набирает оборот такой метод как Graduate Recruitment. Этот метод подразумевает технологию подбора выпускников вузов, проводя для них стажировки. В последующем лучшим студентам предлагается трудоустройство в компании.

Graduate recruitment – это не только подбор персонала, это и работа с молодыми специалистами, их адаптация в организации, профессиональное развитие и приобретение новых навыков для работы в компании. Этот метод состоит из этапов приведенный на рис. 3.

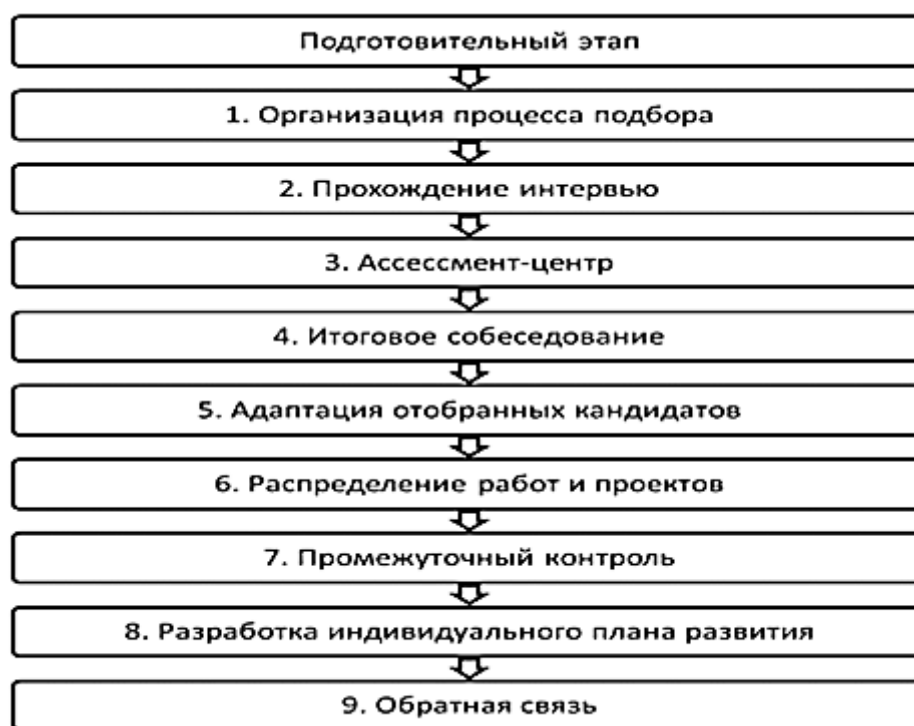


Рис. 3. Этапы Graduate Recruitment Programs

Все вышеперечисленные методы в процессе адаптации сотрудников используются и в такой организации как Сбербанк. Особенно большое значение приобрел такой метод как «Graduate recruitment program». На данный момент этот метод набирает оборот, где привлекает молодых специалистов в компанию.

Рассматривая финансовые корпорации, на сегодняшний день трудятся более миллиона сотрудников и большая часть специалистов работала или работает в Сбербанке России. Сбербанк стремится стать лидером мирового уровня, поэтому не жалеет денег на обучение сотрудников. Банк тратит на эти цели больше всех в стране, а также в 2012 году открыл свой университет, где можно пройти обучение бесплатно.

Сбербанк в свою очередь предлагает работу не только специалистам с солидным стажем работы, но и студентам экономических вузов, еще не получивших диплом о высшем образовании, что позволяет сократить срок адаптации молодых специалистов в то время пока студенты проходят стажировку. В этом случае срок адаптации сокращается с 6 месяцев до 3.

Сбербанк предлагает большой спектр обучающих программ для новых сотрудников, в том числе тесты, кейсы, тренажеры, мультимедийные курсы, а также прохождение трех модулей которые в свою очередь дают право на работу с клиентами. Для самостоятельного обучения сотрудник может воспользоваться СОПом, где содержатся все стандарты для обучения.

Новому сотруднику назначается наставник, который обучает сотрудника в период стажировки и знакомит с организационной структурой организацией.

В конце прохождения практики или стажировки руководитель определяет адаптирован ли новый сотрудник или нет с помощью теста, где окончательный результат можно рассчитать по баллам, на основании стандартам по плану вхождения в должность. После чего руководитель должен дать обратную связь новому сотруднику.

Список литературы

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом: Теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала: Учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов. – М.: Проспект, 2014. – 56 с.
2. Лукьянова Т.В. Управление персоналом: Теория и практика. Психология профессиональной деятельности и безопасность труда персонала: Учебно-практическое пособие / Т.В. Лукьянова. – М.: Проспект, 2014. – 72 с.
3. Маслова В.М. Управление персоналом: Учебник для бакалавров / В.М. Маслова. – М.: Юрайт, 2015. – 492 с.
4. Федорова Н.В. Управление персоналом: Учебник / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. – М.: КноРус, 2015. – 432 с.
5. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. Учебно-практическое пособие. – Изд. 5-е, перераб. и доп. – М.: Бизнес-школа «Интеллект-Синтез», 2012.
6. Яхонтова Е.С. Стратегическое управление персоналом: Учебное пособие / Е.С. Яхонтова. – М.: ИД Дело РАНХиГС, 2013. – 384 с.