

## ПЕДАГОГИКА

*Тихонова Оксана Владимировна*

преподаватель

ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет» –  
Колледж отраслевых технологий и сервиса  
г. Тюмень, Тюменская область

### **ПУТИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В БАНКОВСКОМ СЕКТОРЕ КАК ФАКТОРА, ЗАТРУДНЯЮЩЕГО КАРЬЕРНЫЙ РОСТ**

*Аннотация:* статья посвящена вопросам адаптации молодых специалистов в кредитно-финансовой сфере. Исследованы аспекты проблемы адаптации, рассмотренной с точки зрения процесса и результата. В статье представлены показатели конкурентоспособности молодого специалиста в контексте личных качеств, стратегии и тактики обучения. Автор предлагает возможные пути решения проблемы ещё до начала осуществления профессиональной деятельности непосредственно в банке.

*Ключевые слова:* адаптация, профессиональное развитие, карьерное продвижение, мотивационная направленность, личные качества, саморазвитие, стратегия в обучении, тактика в обучении, банковская деятельность, молодые специалисты.

Кредитно-финансовый сектор в настоящее время до сих пор остаётся одной из самых престижных профессиональных сфер деятельности, согласно результатам опросов Национального агентства финансовых исследований, проведённого в ноябре 2014 г [5]. Порядка 51% респондентов изъявляют желание работать в банке. Исключением не являются и молодые специалисты, у которых, во-первых, в приоритетах находятся высокий заработок, самореализация и возможность творчества, а во-вторых, продвижение по службе и престижная работа [6, с. 138].

Необходимо помнить о том, что работа в банке осложняется такими особенностями как коллективный характер труда, постоянное усложнение и автоматизация проводимых операций, высокая ответственность за принятые решения, качество обслуживания клиентов, высокий уровень внутрибанковской специализации и квалифицированный интеллектуальный труд [3, с. 128]. К тому же банк организован по жесткой иерархичной системе управления, отличающейся высоким уровнем нормативной и регламентированной деятельности [1, с. 40]. Как же адаптироваться начинающему специалисту в банковском секторе, что будет способствовать дальнейшему карьерному продвижению? Начнём с самого начала.

Понятие «адаптация» можно отождествлять и как собственно процесс, и как результат. По сути, адаптационным процессом является «постепенное врабатываемость сотрудника в новых профессиональных и социально-экономических условиях труда». Адаптация же как результат представлена неким «состоянием, в котором потребность индивида, с одной стороны, и требования среды, с другой, полностью удовлетворены» [2, с. 120]. Её характеризует гармоничное состояние, от которого зависит последующее гармоничное развитие сотрудника, на что влияет степень успешности складывающейся карьеры, а это уже «откладывает отпечаток» на удовлетворённость сотрудника результатами своей профессиональной деятельности.

Профессиональное развитие начинается с первых лет работы, которые воспринимаются сотрудником как «испытательный срок». С этого момента сотрудник строит «фундамент карьеры». Адаптация молодых специалистов начинается ещё до окончания профессионального учебного заведения. Если же внимательно присмотреться к карьере как структуре, состоящей из несколько «ступеней», то можно отметить, что самую низкую будет составлять процесс обучения будущего специалиста на старших курсах учебного заведения (формирование адекватности ожиданий и реальности), затем – в первые годы непосредственно на месте работы (интеграция молодого специалиста с организационной средой путём осознания специалиста как части коллектива (включая удовлетворённость

сформировавшейся системой мотивации, коллективными отношениями) и принятие своей социальной роли), далее следует второй год работы специалиста (период закладывания поведенческих реакций, позволяющих решать конфликтные ситуации), потом – третий год (формирование системы профессионального взаимодействия, включающей мотивационную направленность в профессиональном плане, систему совпадения ожиданий с результатами деятельности, а также систему «жизненные стратегии и профессиональные планы») [2, с. 121].

Проведённые рядом исследователей анализа адаптации молодых специалистов, подтверждают тот факт, что важным фактором в изначальном профессиональном развитии является такой психологический момент, как удовлетворённость выбранной сферой деятельности, выбранной профессией, первоначальная подготовка к выполнению профессиональных обязанностей во время учёбы, а также стремление сотрудника к карьерному росту [2, с. 122]. По мнению ряда других исследователей, выпускников профессиональных учебных заведений мотивирует возможность дополнительного специализированного обучения, наличие наставника и, конечно, карьера [3, с. 128].

В частности, «финансово-кредитная организация отличается высоким уровнем образования» [3, с. 128]. Согласно опросам сотрудников банков, главным мотиватором для них, как части адаптационного процесса, является морально-психологический климат в коллективе, психологический настрой на трудовую деятельность, возможность выполнения профессиональных задач с элементами творчества, и, конечно, возможность продвижения по службе [3, с. 129]. Главным же «камнем преткновения» в адаптационном процессе молодого специалиста является стрессовое состояние, что основную долю в нём занимает, исходя из молодёжных амбиций, страх не достичь при реализации личных способностей, потенциала и максимальной самоотдаче, будущей самореализации. Именно для этого и возникает необходимость ускоренной адаптации, молодых специалистов банковского сектора, которая должна формироваться задолго до начала выполнения своих профессиональных обязанностей, с целью подготовки выпускника

к рабочей реальности. В этом случае «новоиспечённому» специалисту не придётся весьма продолжительное время адаптироваться непосредственно на рабочем месте.

Проблема адаптации молодых специалистов, собирающихся строить карьеру в банке, по мнению работодателей, состоит в достаточной низкой организаторской, а также предпринимательской деятельности, считая, что выпускникам просто необходимо получать дополнительное образование в связи с недостаточностью полученного уровня навыков и практических знаний в банковской сфере [6, с. 140]. Т.е. опять же говорим о некотором различии в ожиданиях сторон, в отсутствии взаимопонимания между профессиональными учреждениями и коммерческими банками. Но работодатели готовы трудоустраивать молодых специалистов, о чём свидетельствуют ряд исследований [4, с. 100]. Кроме того, исследования показали, что в основном, процесс адаптации у молодых специалистов происходит в первые три месяца или полгода. Сами работодатели отмечают продолжительность этого процесса теми же сроками. Конечно, проблема адаптации молодых специалистов должна рассматриваться и с точки зрения принципов работы банков со своим персоналом. В целях решения выше поставленной проблемы рассмотрим возможные варианты.

Чтобы повысить уровень адаптированности молодых специалистов к работе в банках, необходимо рассматривать её во взаимосвязи с показателями их конкурентоспособности, выраженными и личными качествами, саморазвитием, и стратегией поведения, и тактикой поведения специалиста, находящегося на стадии ещё студента. В таблице рассмотрим систему показателей конкурентоспособности с учётом возможных путей их развития, что будет в дальнейшем способствовать адаптации, а также повышению профессионального уровня молодого специалиста, а, значит, и карьере впоследствии.

Таблица 1

Пути решения в целях повышения уровня адаптации молодых специалистов,  
готовившихся к осуществлению банковской деятельности  
ещё в период обучения

Показатель	Возможные пути развития показателей
<i>Личные качества и саморазвитие</i>	
Лидерские качества, целеустремлённость, коммуникабельность, стремление к инновациям, наличие творческих способностей, работа в команде, высокая степень обучаемости, мобильность.	Создание в рамках учебного заведения школы «Современный руководитель».
<i>Стратегия поведения в обучении</i>	
Фундаментальная подготовка по направлениям «Банковское дело» и «Финансы и кредит», освоение банковской деятельности с первого дня обучения	Создание кружка «Банковский интенсив-курс».
Стремление к жизненному успеху, формирование навыков организаторской деятельности, развитие предпринимательских способностей, формирование долговременных деловых связей в финансово-кредитной сфере, использование современных методов формирования плана жизни и деловой карьеры, повышение уровня работоспособности, формирование положительной репутации, развитие самоконтроля результатов и процессов личной деятельности, повышение уровня семейного благополучия.	Создание студенческого сообщества «Банкир-профессионал».
<i>Тактика поведения в обучении</i>	
Освоение технологий обучения в профессиональном учебном заведении: освоение учебной программы, участие в общественной и научной жизни учебного заведения.	Создание рейтингового агентства «Мотивация в банковской деятельности».
Личная организованность: разработка и применение методики личной работы, составление планов личной деятельности на периоды и контроль за их выполнением, расширение личного кругозора.	Создание рейтингового агентства «Личная организация и самоконтроль».
Повышение собственной привлекательности: культура, этикет общения, поведение.	Создание рейтингового агентства «Имидж банковского работника».

Представленная система развития показателей, выраженных в личных качествах и саморазвитии, стратегии и тактике в процессе учебной деятельности, наглядно показывает, что для развития данных показателей необходим поиск соответствующих решений. В рамках учебного заведения можно создавать школы,

кружки, студенческие общества, рейтинговые агентства. Так, школа «Современный руководитель» позволит развить личностные качества только формирующегося молодого специалиста. Её работа может включать, например, проведение различных семинаров и тренингов. Кружок «Банковский интенсив-курс» поможет студентам лучше закрепиться на рынке банковских услуг и быть подкованными как в теоретическом, так и в практическом плане. Теоретическую основу будет составлять, к примеру, банковское законодательство. На основе этого кружка могут быть организованы периодические экскурсии в банки, а также прохождение практик и стажировок, что будет являться практической стороной объединения. В рамках студенческого сообщества «Банкир – профессионал» могут использоваться активные методы преподавания, заключающиеся в обсуждении и решении рабочих ситуаций через визуализацию практических примеров. Миссией рейтинговых агентств является отслеживание результатов работы школ, кружков и сообществ, созданных на базе учебного заведения, посредством использования ряда инструментов: анкетирования студентов и «тренировочного трудоустройства», в результате которых, исходя из результатов, специалисты составляют рейтинги по студентам.

И в заключение отметим следующее: важно в полной мере понимать, что для того, чтобы легче адаптироваться к работе в банке, необходимо, как и в любой профессиональной деятельности, «ощущение счастья», являющееся следствием занятия своим любимым делом. Только в этом случае можно достичь того самого желаемого карьерного роста, которого так жаждут все те, кто заинтересован профессионально развиваться, меняясь вместе со временем. Ведь «понастоящему успешными бывают только те люди, которые занимаются тем, что им нравится, что они любят».

### ***Список литературы***

1. Артамонова Л.Н. Организационный стресс у сотрудников банка / Л.Н. Артамонова, А.Б. Леонова // Вестник Московского университета [Текст]: Сер. 14, Психология. – №1. – 2009. – С. 39–52.

2. Мартышкин Р. Адаптация молодых специалистов в организации: факторы влияния, критерии и показатели / Р. Мартышкин // Кадровик [Текст]: Научно-практический журнал. – №3. – 2013. – С. 118–122.
3. Минева О. Специфические нематериальные мотивы труда персонала коммерческого банка / О. Минева, Р. Садрутдинов // Кадровик [Текст]: Научно-практический журнал. – №5. – 2011. – С. 127–130.
4. Симонова М.В. Молодые специалисты на рынке труда: конкурентные преимущества, адаптация, требования работодателей / М.В. Симонова // Вестник Самарского государственного экономического университета. – №10. – 2012. – С. 98–101.
5. НАФИ. Работа в банке: престиж и профессионализм / Национальное агентство финансовых исследований // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://nacfin.ru/rabota-v-banke-prestizh-i-professionalizm/>
6. Резник С. Студент как будущий работник: формирование конкурентоспособности / С. Резник, А. Сочилова // Кадровик [Текст]: Научно-практический журнал. – №5. – 2011. – С. 135–144.