

СПЕЦИФИКА АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Ковтун Д.И., *студентка кафедры философии и социологии ТУСУР*
Хитрук Е.Б. *доктор философских наук, профессор ТГУ*

Аннотация: В условиях современной экономической нестабильности, цифровой трансформации банковского сектора и ужесточения конкуренции за квалифицированные кадры, вопросы эффективного управления человеческими ресурсами выходят на первый план в стратегическом развитии кредитных организаций. Корпоративная культура в данном контексте выступает не просто как декларативный набор ценностей, а как действенный инструмент управления поведением и интеграцией персонала. Именно через корпоративную культуру молодой специалист получает сигналы о «правилах игры», нормах коммуникации, принятых способах решения проблем и, что самое главное, ощущает свою принадлежность к организации.

Amidst modern economic instability, the digital transformation of the banking sector, and intensifying competition for skilled talent, effective human resource management has moved to the forefront of the strategic development of credit institutions. In this context, corporate culture serves not merely as a stated set of values, but as a powerful tool for managing employee behavior and fostering integration. It is through corporate culture that a young professional gains insight into the "rules of the game," communication norms, and accepted problem-solving methods—and, most importantly, develops a sense of belonging to the organization.

Ключевые слова: молодежь, специалист, организация, адаптация

young people, specialist, organization, adaptation

Адаптация персонала — это процесс взаимного приспособления работника и организации, основанный на постепенном вхождении сотрудника в профессиональную и социально-психологическую среду. Для молодых специалистов (выпускников вузов, лиц с опытом работы до 3 лет) этот процесс имеет ярко выраженную специфику, обусловленную их возрастными, социально-психологическими и профессиональными характеристиками.

В научной литературе выделяют несколько видов адаптации, которые протекают параллельно (таблица 1).

Таблица 1— Виды адаптации персонала (по В.М. Масловой, с уточнениями) [1, с.451].

Вид адаптации	Сущность	Особенности у молодого специалиста в банке
---------------	----------	--

Вид адаптации	Сущность	Особенности у молодого специалиста в банке
Профессиональная	Освоение трудовых функций, знаний, навыков, технологий	Недостаток практических навыков, необходимость доучивания; высокая скорость освоения новых цифровых продуктов банка
Социально-психологическая	Вхождение в коллектив, принятие групповых норм, установление межличностных связей	Опасение «не вписаться», поиск референтной группы; возможен межпоколенческий конфликт ценностей
Организационная	Понимание структуры, целей, правил внутреннего распорядка, политик	Необходимость запомнить сложную иерархию, регламенты, субординацию
Ценностная (идеологическая)	Принятие миссии, ценностей, философии компании	Критичное отношение к декларируемым ценностям; важен практический пример
Психофизиологическая	Привыкание к режиму работы, нагрузкам, условиям труда	Высокая нагрузка на зрение (работа с компьютером), статическая нагрузка; возможен стресс из-за интенсивности

Для коммерческого банка наиболее сложными являются профессиональная и ценностная адаптация, так как банковские продукты постоянно обновляются, а несоблюдение ценностей (например, игнорирование клиента) ведет к прямым финансовым потерям.

Молодой специалист как объект адаптации: социально-психологические характеристики. Молодые специалисты представляют собой особую категорию персонала со следующими чертами:

- Высокий уровень мобильности и обучаемости, быстрая адаптация к новым цифровым инструментам (банк-клиент, мобильные приложения, CRM-системы).
- Завышенные карьерные ожидания — рассчитывают на быстрое продвижение, что часто не соответствует реалиям банковской иерархии.
- Недостаток лояльности к конкретному работодателю (готовность сменить место при более выгодном предложении).
- Эмоциональная нестабильность в стрессовых ситуациях (например, конфликт с клиентом или ошибка в отчетности).

- Склонность к неформальной коммуникации (использование мессенджеров, соцсетей), что может противоречить политике информационной безопасности банка.

- Критическое отношение к излишней бюрократии и формальным процедурам.

Эти особенности создают как риски (высокая текучесть, ошибки по неопытности), так и возможности (инновационность, энергичность). Задача системы адаптации — минимизировать риски и капитализировать потенциал.

Этапы адаптации молодого специалиста. Процесс адаптации не является мгновенным. Выделяют следующие стадии (обобщение подходов А.Р. Кудлаевой, Е.В. Семеновой) [2, с.544]:

1. Этап предварительной адаптации (до выхода на работу) — формирование ожиданий через сайт компании, отзывы, HR-бренд. Для банка здесь важна реалистичная информация о нагрузке и требованиях, чтобы избежать «культурного шока».

2. Этап первичного вхождения (1-2 недели) — знакомство с подразделением, наставником, рабочим местом, базовыми регламентами. На этом этапе молодой специалист испытывает наибольший стресс.

3. Этап усвоения и приспособления (от 1 до 6 месяцев) — активное освоение должностных обязанностей, встраивание в команду, понимание неформальных правил. Ключевой период для формирования лояльности.

4. Этап идентификации (от 6 до 12 месяцев) — полное принятие корпоративных ценностей, ощущение себя «своим», стабильные результаты работы. Молодой специалист становится полноценным членом организации.

5. Этап профессионального развития (после 1 года) — начало карьерного роста или углубление экспертизы.

Продолжительность этапов варьируется в зависимости от сложности должности и качества адаптационных мероприятий. В банковской сфере полная адаптация кредитного специалиста может занимать до 9-12 месяцев, операциониста — 3-6 месяцев.

Факторы, влияющие на успешность адаптации молодых специалистов. Их можно разделить на три группы [3, с.16]:

Со стороны организации:

- Наличие системной программы адаптации (не разовых мероприятий).
- Качество наставничества (компетенции наставника, мотивация).
- Степень регламентации (слишком жесткая — угнетает, слишком мягкая — порождает хаос).
- Сไตล์ руководства (авторитарный тормозит, демократичный — способствует).
- Корпоративная культура (поддерживающая, открытая к новичкам).

Со стороны молодого специалиста:

- Уровень базовой профессиональной подготовки.
- Личностные характеристики (стрессоустойчивость, коммуникабельность, обучаемость).
- Мотивация (внутренняя — интерес к банковской сфере, внешняя — зарплата).
- Предыдущий опыт (если есть — может помогать или мешать).

Со стороны среды:

- Социально-психологический климат в коллективе (дружелюбный или враждебный к новичкам).
- Наличие неформального общения (корпоративы, чаты).
- Организация рабочего пространства (открытое или закрытое).

Специфика адаптации в коммерческом банке. Банковская сфера накладывает дополнительные ограничения [4, с.173]:

- Высокая ответственность за ошибки (даже небольшая опечатка может привести к финансовым потерям или нарушению регуляторных требований). Поэтому адаптация требует многократного контроля, что может восприниматься новичком как недоверие.

- Необходимость соблюдать банковскую тайну — молодой специалист должен быстро усвоить, что нельзя обсуждать клиентские данные даже с коллегами вне рабочих задач.
- Сложная иерархия и множество согласований — типично для крупных банков (Совкомбанк не исключение). Адаптация к процедурам согласования занимает много времени.
- Интенсивное обучение новым продуктам — банки постоянно выводят новые вклады, кредитные программы, комиссии. Молодой специалист вынужден учиться постоянно, что вызывает когнитивную перегрузку.
- Клиентоориентированность на уровне стандартов — скрипты общения, требования к внешнему виду, тайминг операций. Это может вызывать внутреннее сопротивление у творческих личностей.

Таким образом, адаптация молодого специалиста в коммерческом банке представляет собой многоэтапный процесс, включающий профессиональную, психологическую и ценностную составляющие. Его успешность зависит от совокупности факторов, ключевым из которых является поддержка со стороны организации через институт наставничества и, что особенно важно, через корпоративную культуру. Именно культура задает тон отношения к ошибкам, степень открытости, ритуалы включения новичков.

Список литературы

1. Управление персоналом. Маслова В.М. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: 2015. — 492 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 22.12.2024). Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
3. Бренман, А. И. Коммуникативные стратегии корпоративной культуры: влияние на эффективность и конкурентоспособность организаций / А. И. Бренман // Шкатовские чтения: Материалы Международной научной конференции, Челябинск, 01 ноября 2024 года. Челябинск: Челябинский государственный университет, 2024. С. 164-167.

4. Горленко, О. А. Управление персоналом: учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Юрайт, 2024. – 211 с.