

СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ

Банковские учреждения в настоящее время представляют собой особую социальную среду, где центральная роль принадлежит сотруднику.

На современном этапе именно человеческий фактор выступает важнейшим показателем в оценке привлекательности банковского учреждения. Все это делает актуальным вопрос удержания специалистов, что возможно только в условиях создания благоприятного социального климата в коллективе и управления социальной адаптацией.

Практическая деятельность по адаптации вновь принятых работников включает в себя три основные составляющие: введение в организацию (учреждение, банк в целом); введение в подразделение; введение в должность.

В процессе адаптации работник проходит стадии ознакомления, приспособления, ассимиляции и идентификации. Продолжительность стадии ознакомления составляет, как правило, один месяц. За этот период новый работник демонстрирует свои возможности.

На стадии приспособления происходит постепенное привыкание, усвоение принятых стереотипов. Продолжительность – до одного года. В течение этого периода достигается совместимость нового работника с непосредственным руководителем, коллегами по работе. Стадия ассимиляции предусматривает полное приспособление к внутренней среде. Происходит постепенная интеграция работника в организации. На стадии идентификации работник отождествляет личные цели с целями коллектива.

Процесс социальной адаптации сотрудника и банковского учреждения будет тем успешнее, чем в большей степени нормы и ценности коллектива являются или становятся нормами и ценностями отдельного сотрудника, чем быстрее и лучше он принимает, усваивает свои социальные роли в коллективе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Баранова А. А., Бондаренко В. В. Социальная адаптация персонала банковской сферы: теоретико-методологические основы исследования // Известия ПГПУ им. В. Г. Белинского. 2012. – № 28. – С. 222-226.