

*Старых Екатерина Сергеевна*

магистрант

*Научный руководитель*

*Козленкова Елена Николаевна*

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Российский государственный аграрный  
университет – МСХА им. К.А. Тимирязева»

г. Москва

## **ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ БАНКОВСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

***Аннотация:** в статье рассматриваются особенности использования цифровых технологий в системе профессиональной адаптации молодых специалистов банковской организации. Проанализированы современные инструменты цифровизации корпоративного обучения, включая LMS-платформы, корпоративные порталы, электронные базы знаний, системы онлайн-наставничества и чат-боты сопровождения сотрудников. Особое внимание уделено адаптации представителей поколения Z, отличающихся высокой цифровой вовлеченностью и потребностью в интерактивных форматах обучения. Предложена модель цифровой платформы сопровождения молодых специалистов, обеспечивающая интеграцию обучения, коммуникации, наставничества и аналитики адаптационных процессов. Научная новизна исследования заключается в разработке комплексного подхода к цифровому сопровождению профессиональной адаптации молодых специалистов в организациях финансового сектора.*

***Ключевые слова:** профессиональная адаптация, молодые специалисты, цифровые технологии, корпоративное обучение, LMS, onboarding, наставничество, HR-технологии.*

*Научная новизна исследования.*

Научная новизна исследования заключается в разработке модели цифрового сопровождения профессиональной адаптации молодых специалистов банковской организации, основанной на интеграции корпоративного обучения, цифрового наставничества и HR-аналитики в едином информационно-образовательном пространстве.

*Материалы и методы исследования.*

В исследовании использованы методы анализа научной литературы, сравнительного анализа, системного подхода, обобщения практик цифровизации HR-процессов, а также моделирования процессов профессиональной адаптации молодых специалистов [1; 2; 7].

*Введение.*

В современных условиях цифровой экономики банковский сектор предъявляет повышенные требования к качеству подготовки и профессиональной адаптации молодых специалистов [1]. Развитие цифровых технологий приводит к трансформации подходов к управлению персоналом и требует внедрения новых форм сопровождения сотрудников [7; 11].

Особую актуальность приобретает проблема адаптации представителей поколения Z, которые ориентированы на цифровую среду и предпочитают интерактивные форматы получения информации [5; 6]. Недостаточно организованный процесс адаптации может приводить к снижению вовлеченности сотрудников и росту текучести кадров [2; 9].

*Теоретические основы профессиональной адаптации молодых специалистов.*

Профессиональная адаптация представляет собой процесс включения работника в профессиональную деятельность и освоения им новых условий труда [1]. По мнению А.Я. Кибанова, адаптация является взаимным приспособлением работника и организации [1].

Современные исследователи рассматривают адаптацию как комплексный процесс, включающий профессиональный, организационный, социально-психологический и информационный компоненты [2; 5]. Для молодых специалистов

данный этап имеет особое значение, поскольку способствует формированию профессиональной идентичности и развитию профессиональных компетенций [6].

*Использование цифровых технологий в системе адаптации персонала.*

Цифровизация HR-процессов становится одним из ключевых направлений развития современной системы управления персоналом [7; 11]. Использование LMS-платформ позволяет организовать дистанционное обучение сотрудников, автоматизировать контроль освоения образовательных программ и формировать индивидуальные траектории развития [7].

Важную роль играют корпоративные порталы, обеспечивающие доступ к нормативным документам, обучающим материалам и корпоративным сервисам [10]. Перспективными инструментами являются системы онлайн-наставничества, чат-боты и технологии геймификации, позволяющие повысить вовлеченность молодых специалистов [12; 13].

Таблица 1

Сравнение традиционной и цифровой моделей адаптации

Показатель	Традиционная модель	Традиционная модель
Доступ к информации	Ограниченный	Круглосуточный
Обратная связь	Периодическая	Непрерывная
Контроль обучения	Ручной	Автоматизированный
Персонализация	Низкая	Высокая

*Результаты исследования.*

Проведенный анализ показал, что цифровые технологии способствуют сокращению сроков адаптации молодых специалистов, повышению качества обучения и эффективности коммуникаций [11; 13]. Наиболее значимыми преимуществами являются персонализация образовательного процесса, повышение доступности информации и автоматизация контроля прохождения адаптационных мероприятий.

## Функциональные элементы цифровой платформы адаптации

Модуль	Назначение
LMS	Корпоративное обучение
Чат-бот	Информационная поддержка
База знаний	Самостоятельное обучение
Наставничество	Сопровождение сотрудника
Аналитика	Мониторинг адаптации

*Практическая значимость исследования.*

Практическая значимость работы заключается в возможности использования предложенной модели цифровой адаптации при разработке корпоративных программ сопровождения молодых специалистов, совершенствовании систем наставничества и цифрового обучения персонала организаций финансового сектора.

*Заключение.*

Проведенное исследование подтвердило высокую значимость цифровых технологий в системе профессиональной адаптации молодых специалистов. Использование LMS-платформ, электронного наставничества, корпоративных порталов и сервисов аналитики способствует повышению эффективности адаптационных мероприятий и развитию профессиональных компетенций сотрудников.

Предложенная модель цифровой платформы может быть использована в организациях финансового сектора для совершенствования процессов адаптации персонала и повышения качества корпоративного обучения.

**Список литературы**

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2022. – 695 с.
2. Одегов Ю.Г. Управление персоналом / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова. – М.: Юрайт, 2021. – 575 с.
3. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2021. – 688 с.

4. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – СПб.: Питер, 2020. – 848 с.
5. Базаров Т.Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров. – М.: Академия, 2021. – 320 с.
6. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития / Э.Ф. Зеер. – М.: Академия, 2020. – 240 с.
7. Тихомирова О.Г. Управление персоналом: современные технологии / О.Г. Тихомирова. – М.: ИНФРА-М, 2022. – 312 с.
8. Кравченко А.И. Социология управления / А.И. Кравченко. – М.: Юрайт, 2021. – 466 с.
9. Иванова С.В. Адаптация персонала: российский опыт построения комплексной системы / С.В. Иванова. – М.: Альпина Паблишер, 2020. – 192 с.
10. Дуракова И.Б. Управление персоналом / И.Б. Дуракова. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 570 с. DOI 10.12737/1567065. EDN CXNXPX
11. Davenport T. Human Resource Management and Digital Technologies / T. Davenport. – New York: Routledge, 2021. – 310 p.
12. Stone D. Challenges and Opportunities Affecting the Future of Human Resource Management / D. Stone, D. Deadrick // Human Resource Management Review. – 2020. – No. 30(1). – P. 1–12.
13. Bondarouk T. Conceptualizing the Future of HRM and Technology Research / T. Bondarouk, C. Brewster // International Journal of Human Resource Management. – 2021. – Vol. 32. – P. 1–20.
14. Becker B. Strategic Human Resources Management / B. Becker, M. Huselid // Journal of Management. – 2020. – Vol. 46. – P. 1–25.
15. Официальный сайт ПАО «ПСБ». – URL: <https://www.psbank.ru> (дата обращения: 25.05.2026).