

Раздел II.
ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ НАРОДНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ
(ПО ОТРАСЛЯМ И СФЕРАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ)
(ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ)

УДК 331.103.4, ББК 65.24 © М. А. Бабичев

М. А. Бабичев
ПЕРВИЧНАЯ ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА

Настоящее исследование направлено на изучение вопросов, связанных с трудовой адаптацией преподавателей вузов и развитием их профессиональных компетенций. В настоящее время вузам, работающим в условиях высокой конкуренции, необходимо максимально эффективно организовывать процесс профессионального развития преподавателей. Трудовая адаптация является одним из ключевых элементов процесса профессионального развития. Особого внимания требует первичная трудовая адаптация, так как развитие в данный период формирует квалификационные основы специалиста на последующих этапах профессионального становления. В качестве цели исследования автор статьи определяет уточнение понятия первичной трудовой адаптации для сферы деятельности преподавателя вуза. Данное уточнение необходимо в силу неоднозначности подходов к определению понятия адаптации, а также с отсутствием на практике отдельной категории первичной трудовой адаптации для преподавателя вуза. В статье проведен анализ определений понятия адаптация, приведены классификации трудовой адаптации и позиции различных авторов. В качестве основы исследования определено разделение процесса трудовой адаптации на первичную и вторичную. Базовым определением выбрана первичная трудовая адаптация. Для уточнения первичной трудовой адаптации преподавателя вуза, в статье используется ряд подходов: эволюционный, процессный и компетентностный. Использование каждого из подходов позволяет сформировать уточнение определения первичной трудовой адаптации преподавателя вуза в отдельной части исследуемого понятия. Комплексное применение подходов позволяет получить обобщенное определение, которое учитывает особенности сферы деятельности преподавателя вуза, специфичный характер трудовой адаптации в условиях отсутствия опыта трудовой деятельности, а также позволяет получить инструмент для эффективного управления персоналом в части разработки методов развития начинающих преподавателей в вузе в период первичной трудовой адаптации.

Ключевые слова: трудовая адаптация, эволюционный подход, процессный подход, компетентностный подход, профессиональные компетенции преподавателя вуза

Трудовая адаптация представляет собой совокупность различных видов адаптации. В общем виде трудовая адаптация — это комплекс профессиональной и социальной ориентации работника, а также взаимное приспособление работника и организации [6, с. 8]. Адаптация персонала является важным элементом социально-трудовых отношений. На практике процессу адаптации уделяется недостаточно внимания, так как ресурсы по развитию персонала инвестируются преимущественно в системы оценки и мотивации сотрудников [16, с. 465].

Для уточнения содержательного аспекта понятия адаптации автор статьи обращается к существующим определениям. В толковом словаре С. И. Ожегова под адаптацией понимается процесс приспособления к изменяющимся внешним условиям [15, с. 18]. При рассмотрении области трудовых отношений, подходы к трудовой адаптации вариативны. Напри-

мер, по мнению О. И. Марченко, конечная цель адаптации со стороны организации — приспособление нового сотрудника к условиям организации [11, с. 129]. А. П. Егоршин выделяет коллективную и индивидуальную адаптации. Коллективная состоит в приспособлении коллектива к условиям организации, а индивидуальная является приспособлением сотрудника к рабочему месту и коллективу [4, с. 193]. И. О. Грошев рассматривает адаптацию как процесс профессиональной и социальной ориентации работника [3, с. 117]. Обобщая представленные подходы, можно сделать вывод том, что трудовая адаптация является процессом приспособления как работника, так и организации. Данный процесс основывается на освоении новых профессиональных, социальных и экономических условий труда. Структура трудовой адаптации в части выделения отдельных признаков и элементов представлена в Таблице 1.

Таблица 1

Структура трудовой адаптации

Структурный признак	Структурные элементы
Направления адаптации	первичная адаптация вторичная адаптация
Виды адаптации	профессиональная социально-психологическая организационная

	экономическая психофизиологическая культурно-бытовая
Формы адаптации	активная пассивная
Стадии адаптации	ознакомление приспособление ассимиляция идентификация

Базовым для текущего исследования является разделение трудовой адаптации на первичную и вторичную. Первичная трудовая адаптация свойственна сотрудникам, у которых нет опыта трудовых отношений. Данный вид адаптации проявляется у выпускников вузов либо иных учебных заведений при трудоустройстве на первую работу в карьере. При прохождении вторичной адаптации, сотрудник имеет опыт трудовой деятельности и находится в процессе приспособления к новому коллективу на очередном месте трудоустройства [17, с. 360]. Вторичный вид адаптации проявляется у сотрудников в результате смены места работы и сопровождается приспособлением имеющихся профессиональных навыков и опыта социально трудовых взаимодействий к новым условиям сменяющегося профессионального сообщества. Отметим, что вторичных трудовых адаптаций у сотрудника может быть несколько, в то время как первичная трудовая адаптация проходит один раз в начале трудовой деятельности [18, с. 54]. Особенностью первичной трудовой адаптации является отсутствие опыта начинающего сотрудника социально-трудовых отношений. Первичную и вторичную трудовую адаптацию авторы экономики и социологии труда рассматривают с позиции нескольких аспектов. Например, С.М. Халин выделяет психофизиологический, профессиональный и социальный аспекты [18, с. 55]. В части первичной трудовой адаптации преподавателей, на первый план выходят социально-коммуникативные проблемы — налаживание отношений в трудовом коллективе, позиционирование себя как профессионала, выстраивание взаимоотношений со студентами [7, с. 151]. Вопросы трудовой адаптации преподавателей рассмотрены в работах ряда авторов. В частности, Л.П. Баданина рассматривает адаптацию педагога в трудовом коллективе как совокупность нескольких адаптаций, которая объединяет социально-экономическую адаптацию, социально-организационную адаптацию, психофизиологическую адаптацию [2, с. 73]. Ж.В. Чернышева выделяет временные этапы профессиональной адаптации педагога, в которые включены периоды обучения в вузе при подготовке к профессии, а также периоды первого и второго года нахождения в профессии [20].

Анализ литературы в отношении исследования различных видов адаптаций работников образования показывает, что непосредственно первичная трудовая адаптация преподавателей вузов не является детально изученной и отдельно не рассматривается. Автор статьи видит необходимость в уточнении понятия первичной трудовой адаптации для сферы деятельности преподавателя вуза. Уточнение позволит учесть особенности сферы деятельности

преподавателя вуза. Для этого автор выделяет три подхода к определению содержания трудовой адаптации преподавателя вуза: эволюционный, компетентностный, процессный. Подходы дополняют друг друга и дают комплексное представление о первичной трудовой адаптации.

Эволюционный подход рассматривает первичную трудовую адаптацию как состояние эволюционно развивающегося процесса профессиональной деятельности. Основоположниками эволюционной теории в экономике являются Нельсон и Уинтер. Согласно Нельсону и Уинтеру экономические субъекты функционируют в изменяющихся условиях, основанных на изменениях рынка [14, с. 60]. Отличительными эволюционным подход атрибутами являются рутины. Данное понятие характеризует отдельно сложившиеся предсказуемые образы действий субъектов. Обладая эволюционной характеристикой изменчивости и итеративности повторений данных образов поведения, рутина может стать нормой общества в момент принятия данного образа большинством членов социума. Рутины формируют в эволюционном подходе возможности формирования отдельных действий субъектов в будущем, таким образом формируя процесс развития и эволюции анализируемых в рамках эволюционного подхода процессов [19, с. 246]. Трудовая адаптация в общем виде представляет процесс взаимодействия с новой социальной средой и приспособления к ней. Вуз является системной организацией, который включает в себя начинающего преподавателя как элемент данной системы. Действия преподавателя в процессе первичной адаптации к профессии происходят в рамках образовательного пространства, определяющие как действия начинающего преподавателя, так и их результат. В процессе первичной профессиональной адаптации преподаватель как субъект трудовых взаимоотношений в системной среде образовательного учреждения усваивает новые для себя профессиональные и социальные нормы, культурные и научные ценности вуза, занимается саморазвитием и самореализацией. С позиции эволюционного подхода автор текущего исследования прослеживает в первичной профессиональной адаптации преподавателя вуза ряд рутин деятельности. К рутинам деятельности преподавателя вуза предлагается отнести объемы учебной нагрузки, требования вуза по осуществлению научной деятельности и формированию научного результата, сроки планирования деятельности на учебный год и семестровое распределение.

Процессный подход рассматривает первичную трудовую адаптацию как процесс, обладающий особой структурой и характеристиками. Примерами ав-

торов, рассматривающих адаптацию сотрудника к рабочему месту как процесс являются И.В. Грошев, А.П. Егоршин, А.К. Маркова, А.В. Морозов, Э. Шейн [3, с. 75; 5, с. 161; 9, с.80; 13, с. 140; 21, с. 24]. Применяя процессный подход к первичной трудовой адаптации преподавателя вуза, автор статьи предлагает рассмотреть вуз как систему взаимосвязанных процессов. Для применения процессного подхода к анализу содержательного аспекта адаптации преподавателя вуза необходимо принимать во внимание существующие модели процессного подхода. Модели процессного подхода подразделяются на каноническую, кибернетическую, иерархическую и сетевую [1, с. 49]. Для описания первичной трудовой адаптации преподавателей вузов автор статьи использует кибернетическую модель процессного подхода. Данная модель в своей структуре содержит такие элементы как входы (ресурсы) и выходы (результаты) процесса, объект и субъект управления.

К входам процесса относятся различные виды потребляемых ресурсов. Для сферы деятельности преподавателя вуза, к входам модели процессного подхода относятся материальные, информационные, финансовые ресурсы.

Объект управления представляет собой преподаватель вуза, находящийся в процессе первичной трудовой адаптации.

Субъектом управления является руководство и вуза и состав трудового коллектива с опытом трудовой деятельности, которые могут выступать в роли наставников или руководителей начинающего преподавателя.

Внешнюю среду формируют факторы нормативного регулирования и изменения в законодательстве. Примером изменений во внешней среде, которые оказывают влияние как на сферу высшего образования в целом, так и на процесс первичной адаптации преподавателей вузов в частности является внедрение новых образовательных стандартов и профессиональных стандартов педагога высшего образования.

Выходом кибернетической модели процессного подхода первичной трудовой адаптации преподавателя вуза является преподаватель вуза с завершенным процессом первичной трудовой адаптации.

Особенность первичной трудовой адаптации в процессном подходе состоит в том, что потребление ресурсов на входе кибернетической модели осуществляется сотрудником впервые и требует отдельной проработки и уточнения. Таким образом, с позиции применения процессного подхода первичная трудовая адаптация преподавателя вуза является процессом, в котором происходит приспособление работника и организации в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда. Данный процесс начинается в момент начала трудовой деятельности преподавателя вуза. В завершении процесса первичной трудовой адаптации начинающий преподаватель вуза проходит приспособление к трудовой среде.

Применяя процессный подход и на основании того, что процесс адаптации конечен и имеет выра-

женные границы, которые отделены друг от друга временным интервалом, автор текущей статьи определяет первичную трудовую адаптацию преподавателя вуза как интервал времени, в котором происходит приспособление начинающего преподавателя к профессии, т.е. период первичной трудовой адаптации.

В компетентностном подходе первичная трудовая адаптация рассматривается с позиции развития необходимых профессиональных компетенций. Компетентностный подход активно применяется во многих сферах деятельности. Основы компетентностного подхода формулируются в сфере образования и определяют приоритетную ориентацию процесса образования на формирование необходимых общекультурных и профессиональных компетенций. Исследователи данного подхода (И.А. Зимняя, А.Г. Каспржак, А.В. Хуторской) отмечают, что компетентный специалист не только обладает определенным уровнем знаний и навыков, но способен реализовать их в работе [12, с. 216; 10, с. 11]. Автор применяет компетентностный подход к процессу первичной трудовой адаптации преподавателя вуза. Процесс трудовой адаптации имеет схожие элементы с процессом обучения. По определению Э. Шейна адаптация трактуется как процесс познания нитей власти, процесс достижения доктрин, принятых в организации [21, с. 80]. Также цели адаптации имеют компетентностные элементы. Например, цель адаптации А.Я. Кибановым определяется как развитие позитивного отношения к работе, удовлетворенности работой [8, с. 247]. С помощью компетентностного подхода автор статьи определяет первичную трудовую адаптацию преподавателя вуза как развитие необходимых профессиональных компетенций до уровня, оптимального для приспособления начинающего трудовую деятельность преподавателя вуза к новой социальной и профессиональной среде.

С целью учета аспектов эволюционного, процессного и компетентностного подхода к уточнению понятия первичной трудовой адаптации преподавателя вуза автор исследования формирует комплексное определение первичной трудовой адаптации преподавателя вуза. Первичная трудовая адаптация преподавателя вуза — отдельный самостоятельный период времени, в котором происходит процесс развития профессиональных компетенций до уровня, необходимого для приспособления начинающего преподавателя к профессиональной среде.

Подведем итоги проведенного в статье исследования:

1. Определена сущность первичной трудовой адаптации и сформирован вывод о том, что данное определение нуждается в дополнительном уточнении с целью учета особенностей деятельности профессии преподавателя вуза. В качестве особенности деятельности преподавателя вуза определена вариативность деятельности (учебная, методическая, научная), в том числе, процессе трудовой адаптации. Уточнение также необходимо по причине уникальности для субъекта трудовых отношений

свойств первичной трудовой адаптации. На протяжении карьеры сотрудника первичная трудовая адаптация, в отличие от вторичной, проходит один раз и является одной из основ успешности ведения трудовой деятельности на протяжении всех этапов нахождения в профессии.

2. Рассмотрены особенности первичной трудовой адаптации для начинающего свою профессиональную деятельность преподавателя вуза. Данные особенности состоят в специфике организации трудовой деятельности преподавателя в вузе. Специфика состоит в комплексе внешних и внутренних по отношению к вузу факторов, а также внутренних особенностей каждого отдельного вуза.

3. Выделены подходы к трактовке содержания понятия первичной трудовой адаптации преподавателя вуза: эволюционный, процессный, компетентностный. Каждый из предложенных подходов содержит особый акцент в толковании содержательной части первичной трудовой адаптации преподавателя вуза. В частности, эволюционный подход добавляет в содержание первичной трудовой адаптации преподавателя элемент профессиональных рутин деятельности. К рутинам деятельности преподавателя вуза отнесены особенности организации трудового процесса, которые свойственны непосредственно среде вуза в части

планирования и распределения рабочего времени сотрудника, а также получения результата по нескольким направлениям деятельности. Процессный подход рассматривает входы, выходы и субъект управления в процессе первичной трудовой адаптации. Процессный определяет первичную трудовую адаптацию как отдельный период времени в процессе ведения трудовой деятельности. Компетентностный подход вносит уточнение содержательного аспекта понятия первичной трудовой адаптации в части определения границы завершения трудовой адаптации в виде развития необходимых профессиональных компетенций. Объединение предлагаемых подходов позволило сформировать вывод об уточнении содержательного аспекта понятия первичной трудовой адаптации преподавателя вуза как об отдельном самостоятельном периоде времени приспособления сотрудника к профессиональной среде, в котором развиваются необходимые профессиональные компетенции в условиях свойственным профессиональной деятельности рутин. Данное определение дополняет существующие определения первичной трудовой адаптации тем, что рассматривает процесс адаптации применительно непосредственно к профессии преподавателя вуза.

Библиографический список

1. Агеева, И.Г. Менеджмент для инженера в 3 частях. Часть 1. Основы менеджмента. Учебник [Текст] / И.Г. Агеева, О.Н. Дмитриева, Э.С. Минаева; Под ред. Э.С. Минаева – М.: Высшая школа, Доброе слово, 2002, 359с.
2. Баданина, Л.П. Управление адаптацией персонала: учеб. Пособие [Текст] / Л.П. Баданина, Л.К. Фоканова – Коми респ. акад. гос. службы и упр. при Главе Рес. Коми. – Сыктывкар : КРАГСиУ, 2006. – 152 с.
3. Грошев, И.В. Организационная культура: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 061100 «Менеджмент организации» [Текст] / И.В. Грошев, П.В. Емельянов, В.М. Юрьев. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 288 с.
4. Егоршин, А. П., Управление персоналом. 4-е изд., испр. [Текст] / Егоршин А.П. // НИМБ – Н. Новгород, 2003. – 720 с.
5. Егоршин, А. П. Управление персоналом : учебник для ВУЗов [Текст] / А. П. Егоршин; 6-е изд., дополненное и переработанное. – Н. Новгород : НИМБ, 2007. – 1100 с.
6. Ежукова, И. Ф. Трудовая адаптация сотрудников [Текст]/ Ежукова И.Ф. // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – № 1. – С.6 – 11.
7. Какун, А.В. Культура межличностных отношений в педагогическом коллективе [Текст] /Какун А.В. // Высшее образование в России. 2009. №5 С.5–15.
8. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: Учебник [Текст]/ Кибанов А.Я. – М.: ИНФРА-М, 2015 – 695с.
9. Маркова, А.К. Психология профессионализма [Текст] / А. К. Маркова. – М. : Междунар. гуманитар. фонд «Знание», 1996. – 308
10. Мартыненко, И.В. Формирование компетенций у обучающихся при помощи интерактивных технологий обучения [Текст] / Мартыненко И.В.// Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. по матер. XXIV междунар. науч.-практ. конф. Часть II. – Новосибирск: СибАК, 2013. С.10 – 17.
11. Марченко, О. И. Управление персоналом: Учеб. Пособие [Текст] / Под ред. О. И. Марченко. – М., 2004 г. – 129 с.
12. Мединцева, И. П. Компетентностный подход в образовании [Текст] / Мединцева И.П. // Педагогическое мастерство: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Москва, декабрь 2012 г.). – М.: Буки-Веди, 2012. – с. 215 –218.
13. Морозов, А. В. Деловая психология. Курс лекций: Учебник для высших и средних специальных учебных заведений [Текст] / А. В. Морозов. – СПб. : Изд-во «Союз», 2000. – 576 с.
14. Нельсон, Р. Эволюционная теория экономических изменений [Текст] / Нельсон Р., Уинтер С. – М.: Финстатинформ, 2000. – 474 с.

15. Ожегов, С. И., Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений [Текст] / Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. // Российская академия наук. Институт русского языка им. В. В. Виноградова. – 4-е изд., доп. – М.: Азбуковник, 1997. – 939 с.
16. Патрахина, Т. Н. К вопросу об адаптации персонала: теоретический аспект [Текст] / Патрахина Т. Н., Ткаченко Ю. И. // Молодой ученый. – 2015. – №7. – С. 464 – 466.
17. Самыгин, С.И., Основы управления персоналом. Серия «Учебники и учебные пособия». [Текст] / Самыгин С. И., Зайналабидов М. С., Макиев З. Г., Обухов Д. В. // Ростов н/Д: Феникс, 2001, – 480 с.
18. Халин, С.М. Социология трудовых коллективов: Учебное пособие [Текст] / Халин С.М. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2004. – 70 с.
19. Ходжсон, Д. Экономическая теория и институты: Манифест современной институциональной экономической теории [Текст] / Джеффри Ходжсон; Пер. с англ. М.Я. Каждана; Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Рос. Федерации. – М.: Дело, 2003. – 464 с.
20. Чернышева, Ж. В. Интеграция молодых педагогов в профессию: основные понятия, этапы, показатели [Текст]/ Чернышева Ж.В. // Всероссийская научно-методическая конференция «Современная система образования: опыт и перспективы» июль-сентябрь 2015 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.konf-zal.ru/attachments/article/187/chernysheva_peterburg.pdf
21. Шейн, Э. Х. Организационная культура и лидерство [Текст] / Шейн Э.Х. – Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. – СПб: Питер, 2002. – 336 с.

Сведения об авторе:

Бабичев Михаил Александрович – старший преподаватель, АНОО ВО «Сибирский институт бизнеса и информационных технологий» (СИБИТ) 644116, Российская Федерация, г. Омск, ул. 24-я Северная 196/1 e-mail: mixa156@mail.ru

Статья поступила в редакцию 20.11.2019 г.