

УДК 1(091):316.3

DOI: 10.26456/vtphilos/2022.4.069

ФИЛОСОФСКИЕ ОСНОВАНИЯ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Н.Н. Равочкин^{1, 2}, С.И. Григашкина¹

ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет
имени Т.Ф. Горбачева», г. Кемерово

ФГБОУ ВО «Кузбасская государственная сельскохозяйственная академия»,
г. Кемерово

Современные философские исследования все чаще ориентируются на решение прикладных задач. Представители различных наук обращаются к данному интеллектуальному наследию по причинам фундаментальности построений и поиска наиболее валидных оснований, предельное формулирование которых предлагается именно философией. Управление социальными процессами различного уровня в целом позволяет повысить эффективность тех или иных систем и гарантировать их жизнеспособность на определенных этапах исторического развития. Зачастую таковыми системами являются многочисленные организации, деятельность которых распределена между составляющими ее персонал индивидами. Именно от людей зависит успех различных социальных систем, для чего целесообразно изучить возможности их эффективного инкорпорирования в них. Процессы адаптации персонала являются ключевыми для создания диспозиционных предпосылок и прояснения миссии, целей и задач конкретной организации. Возникает вопрос по поводу того, как и почему такие витальные настройки оказываются упущенными HR-управленцами из функционала организации. Настоящая статья посвящена рассмотрению философских оснований адаптации персонала современных организаций. Авторы рассматривают процесс адаптации и составляющие его структурные элементы. Осуществлен критический анализ имеющихся подходов к адаптации персонала организаций и выбраны инструментальные методы, позволяющие достичь максимального прагматического эффекта. В качестве рассмотрения заявленной проблематики на практике авторы обращаются к системе высшего образования России, где к настоящему времени сложились многочисленные противоречия, существенно затрудняющие использование традиционных технологий к адаптации персонала. Авторами выделены основные затруднения, препятствующие краткосрочной и эффективной адаптации новых сотрудников в ряды профессорско-преподавательского состава. В качестве решения имеющихся проблем намечен перечень требующих своего решения задач. В заключение подведены итоги и намечены перспективы дальнейших исследований.

Ключевые слова: персонал, управление, адаптация, прагматизм, организация, высшее образование, общество.

Философское осмысление социальных процессов связывается с изучением их истоков и оснований, что предполагает формулирование, а также

использование эффективных приемов и технологий, представленных в рассматриваемой области в качестве концепций и методологических систем, каждая из которых с большей или меньшей эффективностью выполняет поставленную перед ней задачу. Так, осмысление процесса адаптации человека в обществе предлагалось во множестве исследовательских программ, в которых описывались различные формы реализации социализации. Важным представляется использование таких механизмов, которые мыслятся как оправданные и полезные для конкретного человека. Частным случаем адаптации человека к социально обусловленным моделям поведения является адаптация персонала к условиям его труда, предприятию, формам корпоративного взаимодействия. По этой причине мыслятся важным выявление философских принципов адаптации персонала.

Для начала необходимо сказать, что понятие «адаптация» имеет естественно-научное происхождение и связывается некоторыми учеными (например, Р.С. Есиковой) с биологическими идеями Ж. Ламарка, Ж. Сент-Илера, Ч. Дарвина, в рамках которых адаптация понималась как приспособление человека к окружающей среде. Биологи и, говоря шире, естествоиспытатели полагают, что способность к адаптации определяется стремлением живого организма к равновесному существованию. В научный оборот вводится понятие гомеостаза, которое определяется как «подвижное равновесное состояние какой-либо системы, сохраняемое путем ее противодействия нарушающим это равновесие внешним и внутренним факторам» [10, с. 439]. Состояние подвижного равновесия подразумевает под собой способность организма адаптироваться к внешним изменениям, что предполагает наличие представленного онтологического свойства. На этом основании ученые-естественники полагают, что необходимо учитывать биологические и связанные с ними психические, социальные, культурные и иные свойства человека для реализации процесса адаптации сотрудника к актуальным реалиям его трудовой деятельности, коллектива, социальных устоев [1].

На этом основании можно говорить о том, что состояние подвижного равновесия, к которому стремится любое живое существо, в том числе персонал организации, требует адаптации к условиям социальной интеракции. Именно этот принцип можно считать одним из научных (и далее – философских) оснований адаптации персонала. Биологическая и связанная с ней социальная самоорганизация становится важной чертой формирования наиболее приспособленного человека, специалиста, который выполняет возложенные на него трудовые обязанности. При этом на основании необходимости учета разнообразных социальных факторов выбирается тот или иной способ социальной и трудовой адаптации персонала, что дает возможность максимально отразить приспособляемость сотрудника к трудовым условиям.

Вместе с тем в некоторых научных разработках справедливо отмечается, что содержание понятия «адаптация» выходит за рамки узкоспециальных исследований и проникает в ряд других областей знания, среди которых важное значение приобретает социально-гуманитарное знание. Таким образом, вполне правомерно полагать, что *понятие «адаптация» выражает совокупность основных закономерностей, обеспечивающих существование и развитие различных систем, на которые внутренние и внешние факторы оказывают комплексное воздействие*. С точки зрения социальных наук процесс адаптации мыслится «как приспособление организма, личности, их систем к характеру отдельных воздействий или к изменившимся условиям жизни в целом» [1, с. 206]. Полагается, что возникает возможность компенсации моделей привычного поведения в принципиально новых условиях, что приводит к способности организма (в нашем случае – сотрудников) к оптимальному функционированию в необычной обстановке.

Под понятием «адаптация персонала» понимается «процесс ознакомления сотрудника с целями, стратегией, работниками, а также деятельностью всей организации, и выработки соответствующего поведения в соответствии с требованиями компании, иными словами, установление взаимоотношений между организацией и сотрудником на самом первом этапе совместной работы» [5]. Анализ приведенного определения позволяет нам говорить о том, что работник наделяется необходимыми свойствами, которые в последующем используются для обеспечения эффективного функционирования его как работника, а также всей организации в целом.

Представленная логика размышления предполагает не только формирование защитного приспособления человека к социальной среде, но также усвоение социально значимых и позитивно оцениваемых ролей, возможность преодоления социального, психологического, трудового и прочего напряжения, навыков выхода человека из стрессовых ситуаций, а также формирование в человеческой природе таких приспособительных реакций, которые мыслятся как основание активного освоения среды обитания (к примеру, трудового коллектива) с целью создания необходимых условий для формирования успешной трудовой деятельности.

Следует отметить отсутствие в единстве взглядов исследователей по поводу адаптации персонала. Теоретики расходятся в вопросе о количестве видов интересующего нас процесса. В частности, Г.П. Медведев выделяет два вида адаптации (социальная и профессиональная), Л.Г. Егорова – три (добавляет социально-психологическую), П.С. Кузнецов – шесть [17]. Вне зависимости от количества видов адаптации персонала все концепции содержат в себе положение о необходимости вхождения человека в профессию и способности сотрудника адаптироваться к содержанию осуществляемой деятельности.

Содержательно профессиональная адаптация персонала складывается из ряда факторов, каждый из которых определяет вектор развития и

функционирования сотрудника в конкретной компании. Речь идет о внешнем и внутреннем характере адаптации персонала. Высказываются мнения о включении в объем данного процесса деятельностной, нормативной, профессионально-ролевой, статусно-функциональной, социальной и социально-психологической сторон адаптивного процесса [15]. При этом полагается, что каждая из частей процесса вхождения в профессиональную деятельности играет едва ли не определяющую роль в процессе достижения высокой эффективности от осуществления деятельности персонала.

В результате, можно говорить о том, что одним из философских оснований процесса адаптации персонала является социально-биологическая концепция, в рамках которой реализуется переход от естественных свойств человека к его социальным функциям и признается необходимость учитывать все возможные стороны процесса адаптации человека к условиям его социального и профессионального бытия.

Далее, следует утверждать, что некоторые ученые исследуют процессы адаптации персонала с точки зрения целей и задач, которые они выполняют. Выделяются такие задачи:

- формирование у персонала возможности быстрого достижения тех или иных показателей в трудовой деятельности. Такие достижения мыслятся в качестве желаемых как для всей организации в целом, так и лично для ее руководителя;

- возможность уменьшения стартовых издержек. Речь идет о том, что использование трудовых функций более эффективного специалиста позволяет достигать более высокого результата, используя при этом минимальные вложения. На этом основании полагается, что повышенная или высокая адаптация персонала (сотрудника) позволяет ему выполнять свои обязанности на более высоком уровне и с повышенным качеством;

- возможность снижения психологической неуверенности и тревоги, которые появляются у нового сотрудника в процессе вхождения в новый коллектив. Можно говорить о том, что существующие тренинги как форма адаптации сотрудника к трудовому коллективу и будущим трудовым функциям определяет возможный вектор его развития как специалиста;

- снижение издержек по подбору и поиску новых сотрудников и формирование кадрового резерва компании. Такие функции дают возможность быстро провести замену выбывшему сотруднику и использовать ресурсы вновь прибывших работников.

В целом, если рассматривать функциональное значение адаптации персонала, то можно говорить о том, что философским основанием такого процесса может считаться инструментализм Д. Дьюи. Речь идет о центральной идее американского мыслителя, согласно которой высокое значение имеет влияние объема формируемого в современности знания на процесс подготовки человека к будущей социальной и интеллектуальной жизни, а также его профессиональной деятельности.

Так, изначально полагалось, что процесс обучения отождествлялся с получением знаний на всю жизнь. Утверждалось, что полученных знаний должно хватать для решения всех возникающих жизненных и профессиональных задач и вопросов. Однако со временем развитие науки и техники привело к детерминации необходимости постоянной адаптации человека к актуальным социальным, техническим и иным условиям. Именно по этой причине в настоящее время обучение трактуется как образование в течение всей жизни [14, с. 10]. Можно говорить о том, что в рамках инструментализма Д. Дьюи признается несколько важных положений. С одной стороны, речь идет о необходимости постоянного усвоения новых знаний, которые применяются в трудовом процессе. Полагается, что образование суть основание такого процесса, а значит, оно оказывается базовым действием для реализации процедуры адаптации человека как сотрудника к различным условиям трудовой деятельности. Другая сторона вопроса заключается в изменении сути образовательного процесса, поскольку в современном трудовом процессе определяющими оказываются не столько процедуры получения новых знаний, сколько конечный результат – полноценное исполнение адаптивных функций сотрудника предприятия.

Второе положение можно свести к следующему: сам процесс обучения в современном социуме может трактоваться в качестве получения определенных знаний, которые впоследствии будут использоваться для достижения поставленных целей. Ученые утверждают, что «обучение на протяжении всей жизни предполагает любое целенаправленное обучение, осуществляемое на постоянной основе, с целью совершенствования знаний, умений и навыков (компетенций) в условиях информатизации общества, глобализации мировых процессов и стремительного научно-технического прогресса» [3, с. 675]. Представленное понимание образования может трактоваться как процесс адаптации человека к общественным устоям в целом, и адаптация сотрудника к имеющимся условиям труда. При этом отмечается, что принципиальным в процессе обучения становится формирование именно компетенций, включающих в себя совокупность применяемых знаний, умений и навыков. Именно они, компетенции, оказываются инструментами для формирования современного знания, того, что можно использовать для решения поставленных задач.

Более того, утверждается, что содержательная сторона образовательного процесса определяется не столько его фундаментальностью, сколько способностью его объекта получать определенные компетенции, дающие возможность быстрого и эффективного использования знаний в профессиональной деятельности. Знание, таким образом, утрачивает самоценность, ведь оно оказывается в таком случае «мертвым грузом», бесполезным, в то время как умение постоянно учиться становится приоритетным.

В своей критике классического образования Д. Дьюи приходит к идее о том, что оно должно заключаться «в самовыражении и развитии личности; свободной деятельности; учении через опыт; освоении умений и

навыков для достижения жизненно важных целей; максимальном использовании возможностей настоящего; динамике изменяющегося мира» [4, с. 327–328]. Умение адаптироваться к меняющимся условиям социального бытия приводит к необходимости формировать в человеке всевозможные компетенции, что реализуется в процессе адаптации персонала к возможным социальным и профессиональным реалиям.

При этом инструментализм Д. Дьюи предполагает реализацию нескольких принципов, среди которых важным, с нашей точки зрения, представляется идея опыта. Речь идет о том, что любое знание должно быть основано на практике, т. е. должно быть ориентировано на реализацию в актуальных условиях. На этом основании существенной мыслится идея об использовании соответствующих технологий формирования компетенций при адаптации сотрудников организации. Инструментализм Д. Дьюи говорит нам о возможности и необходимости проработки различных ситуаций, при которых те или иные знания могут быть актуализированы для решения сложившихся проблемных ситуаций [7]. Именно наличие заранее проработанного опыта есть основание для формирования компетентного человека как специалиста.

Не менее важным для инструментализма представляется принцип взаимодействия, согласно которому субъективные и объективные факторы опыта наделяются равными правами. Речь идет в данном случае о том, что вне зависимости от характера опыта и пути его получения, его итоговый функционал остается единым. Опыт накапливается в процессе взаимодействия индивида с окружающей средой. Наличие конкретных жизненных ситуаций формирует многообразный опыт, что в конечном счете формирует целостное представление о прогрессивности образования и его обращении к опыту как источнику любых проблем: «континуальность и взаимодействие как продольный и поперечный разрезы опыта оформляют образовательный процесс, который длится, пока длится жизнь» [4, с. 344]. Именно такое взаимодействие с окружающей средой, формирование персонального опыта, которым можно поделиться с помощью различных методик (к примеру, тренинг, коучинг, наставничество и прочее) становится основанием для формирования необходимого уровня компетенций.

Как итог, можно говорить о том, что одним из важнейших философских оснований адаптации персонала становится инструменталистская концепция Д. Дьюи, в рамках которой особое место занимает идея единства субъективного и объективного опыта человека, выраженного в сформированных компетенциях. Именно последние формируют совокупность знаний, умений и навыков, которые позволяют специалисту выполнять поставленные перед ним задачи. При этом получаемое персоналом образование в конечном счете представляет собой форму адаптации к актуальным условиям трудовой деятельности. Так достигается привлечение опыта в область человеческой поведенческой интеракции, что позволяет достигнуть взаимо-

действия индивида с его жизненным миром, профессиональной деятельностью и реализации профессиональных компетенций. Причем речь идет не только об актуально работающих сотрудниках, но и о тех, кто находится «в резерве».

Следует отметить, что инструментальный подход к адаптации персонала как процессу его обучения и образования реализуется также в том, что применяется совокупность методов и приемов, с помощью которых появляется возможность повлиять на факторы, структурирующие сроки и общий ход к адаптационному процессу, а также снизить связанные с ним негативные последствия. Мы видим, что инструментализм адаптации персонала предполагает не только формирование в человеке соответствующих свойств. Речь также не идет о том, что сам работник выступает как предмет утилитарного рассмотрения, ведь его компетенции позволяют повысить эффективность трудового коллектива. Речь может идти о том, что процесс формирования работника с заданными свойствами предполагает технологическую компоненту, выраженную в использовании конкретного подхода к конкретному работнику, разработке ряда мероприятий, которые могли бы позволить облегчить прохождению работником адаптации на месте своей трудовой деятельности. В этих целях теории и практики разрабатывают и развивают технологии управления адаптацией сотрудников, которые бы позволили минимизировать ущерб как для компании, так и для сотрудников [8].

Одной из наиболее эффективных технологий адаптации персонала является наставничество, под которым понимается процедура введения в трудовой коллектив и внедрение в трудовые обязанности за счет ресурсов более опытного товарища. Так, ученые показывают, что «наставник – это старший работник по профессии в компании, который разделяет ценности, гарантирует психологическую помощь, консультирование по профессии, профессиональную и организационную помощь» [6, с. 231]. Применение института наставничества дает возможность ускорить процесс адаптации нового сотрудника для более точного, адекватного использования последним ресурсов предприятия и выполнения трудовых обязанностей. Такой способ оказывается достаточно бюджетным и одновременно эффективным – большая часть сотрудников, которые смогли продвинуться по служебной лестнице, на первоначальной стадии своей трудовой деятельности имели наставника как человека, который обладал передовым опытом и знаниями и был способен передать их новому сотруднику.

Несколько иным представляется понимание адаптации персонала в рамках идей некоторых представителей философии жизни. Так, В. Дильтей в своей концепции предлагает идею о том, что личные качества в образовании играют ключевую роль, поскольку они позволяют адаптироваться к нелинейным, неклассическим формам взаимодействия между людьми. Приоритетными оказываются такие свойства личности, как решимость, воля, ответственность, понимание, самосознание [13, с. 22], которые и определяют

саму возможность адаптации сотрудников организации практически к любым условиям персонального и коллективного бытия.

Следует оговорить, что в рамках представленной логики значимым оказывается использование как рациональных, так и чувственных сторон человеческого существа, что приводит к необходимости учитывать ценностно-смысловую сторону человека. Как следствие, важно понимать именно предпочтения сотрудника, поскольку это дает возможность формирования общекультурной подготовки. Речь идет о том, что существенными оказываются не только узкоспециальные знания как совокупность информации, пригодной для решения конкретных познавательных и трудовых задач, но в первую очередь положения, при которых человек получает общее, широкое образование, которое способен адаптировать к практически любым условиям своего существования.

Деятельностный подход значим в философии и конкретных дисциплинах, его суть заключается в использовании определенных типов и форм действий, которые применяются для формирования знаний и представлений в рамках профессиональной деятельности сотрудника компании. Речь в первую очередь идет о представлениях таких известных ученых, как психологи С.Л. Рубенштейн, А.Н. Леонтьев и некоторые другие, философы М.С. Каган, В.А. Лекторский, П. Бурдье [16]. Центральной оказывается идея о том, что окружающая среда, в том числе и предмет профессиональной деятельности, трансформируется на основании активности субъекта. Такие трансформации предметной деятельности становятся основанием для перехода к новым образовательным технологиям. Как следствие, идея адаптации персонала к актуальным принципам и способам выполнения трудовых обязанностей сводится к тому, чтобы научить эффективно применять полученные знания в профессиональной деятельности.

В конечном счете, все описанные подходы к пониманию адаптации персонала можно свести к сформированному в современности компетентностному подходу к процессу обучения и адаптации персонала. Актуальные, общемировые условия существования требуют трансформации мировоззрения, использования инновационного его вида, что приводит к необходимости формирования соответствующих компетенций у сотрудника. Компетентностный подход к адаптации работника включает в себя «освоение учащимися умений и навыков как основы формирования необходимой стратегии поведения в ранее незнакомых, неопределенных, проблемных ситуациях» [11, с. 36]. Наличие ситуаций неопределенности вынуждает каждого из сотрудников искать неординарное решение в процессе своей работы. На этом основании ученые высказывают мнение о том, что специалист самостоятельно овладевает эффективными организаторскими и поведенческими стратегиями. Более того, можно с уверенностью говорить, что представленное понимание специалиста как человека, который обладает компетенциями, апеллирует к требованиям социального заказа современ-

ного общества и важнейшей его части – высшему профессиональному образованию. Последнее становится основанием для социальной адаптации человека и персонала, формируя способности для реализации трудовых и профессиональных задач.

В итоге, можно говорить о том, что существует несколько философских оснований адаптации персонала. К таковым можно отнести научно-философские (в частности – биолого-философские) концепции процесса адаптации как формы приспособления к окружающей среде, будь то природа или общество. Логика данных оснований близка идеям инструментализма Д. Дьюи, для которого процесс адаптации основан на знании, что можно использовать для решения трудовых задач. Инструментальное отношение к знанию позволяет человеку как члену трудового коллектива адаптироваться к актуальным условиям своего существования. Для более эффективной реализации данного процесса применяются различные практики и приемы, в частности наставничество.

Важными философскими основаниями адаптации персонала можно считать положения В. Дильтея, предложившего идею использования личных качеств человека и ориентацию на его ценностный мир, а также деятельностный подход, представители которого указывали на высокую ценность деятельности при разрешении сотрудником профессиональных задач.

В целом, все представленные концепции можно объединить в компетентностный подход, в рамках которого компетенция определяется как единство знаний, умений и навыков, которые сотрудник применяет на практике. В ходе формирования компетенций реализуется процесс адаптации персонала к условиям труда и коллективу.

Интересной для изучения, на наш взгляд, является организация процесса адаптации научно-педагогических кадров в техническом университете, т. к. к категории «преподаватель» относятся выпускники, которые не имеют педагогического образования, либо специалисты-практики, приглашенные с предприятий и организаций.

Сложным, на наш взгляд, является процесс профессиональной адаптации начинающего преподавателя. Как показывает практический опыт, только незначительная часть начинающих преподавателей в техническом университете адаптируется к профессии «преподаватель вуза».

Выделим основные проблемы, с которыми сталкиваются начинающиеся преподаватели при работе в университете:

1. Значительный объем методической нагрузки. Преподавателю необходимо разрабатывать учебно-методический комплекс по читаемой дисциплине, комплект лекций, писать учебные пособия, учебники и т. п. Это требует владения соответствующими навыками и умениями, а также дополнительного времени.

2. Недостаток знаний по читаемой дисциплине. Преподаватель для выполнения объема учебной нагрузки вынужден преподавать разные учеб-

ные дисциплины и, как показывает практика, они являются для него не профильными. Приходится тратить значительное время для подготовки, это порождает неуверенность в объеме знаний для читаемой дисциплины и демотивацию к преподавательскому труду.

3. Большая аудиторная нагрузка. Как правило, у начинающего преподавателя из-за перегрузки аудиторными часами и значительной методической нагрузки не остается времени на занятие научно-исследовательской деятельностью, участие в грантовых и международных проектах, конференциях, стажировках.

4. Недостаточный уровень владения методами и приемами преподавания, образовательными технологиями и использования технических средств в обучении. Дисциплины, отражающие специфику той или иной специальности, преподают специалисты, которые не имеют педагогического образования. Это приводит к снижению уровня усвоения студентом образовательной программы; в ходе проведения занятия возникают трудности в поддержании интереса обучающихся к изучаемой теме и оптимального темпа занятия.

5. Отсутствие опыта в воспитательной деятельности. Не всегда начинающий преподаватель готов заниматься кроме педагогической деятельности и воспитательной деятельностью обучающихся. Обычно молодого начинающего преподавателя назначают куратором группы, который должен помочь обучающимся пройти процесс адаптации в вузе, а главное – научить их дисциплине (соблюдение режима труда и отдыха, выполнение домашних заданий, разрешение конфликтных ситуаций, взаимодействие с ППС, организация досуга и др.) [9].

6. Отсутствие опыта объективного оценивания студентов. Проблема объективного оценивания знаний обучающихся в вузе не решена. Создается фонд оценочных средств, проводятся тестирования, рейтинговая оценка, устная сдача экзамена или зачета, но, как показывает практика в РФ, системы оценивания имеют ряд недостатков и не обеспечивают объективное оценивание [2].

7. Низкая мотивация к занятию научной деятельностью. Это обусловлено в первую очередь несформированностью интереса к научной работе, высокой учебно-методической нагрузкой, невысоким уровнем самоорганизации труда, отсутствием у молодого специалиста связей в научно-профессиональном сообществе, а также невысокое социальное положение, обусловленное низким уровнем дохода, отсутствием нормальных жилищных условий и т. д.

8. Отсутствие системы наставничества в вузе. При работе новый преподаватель вуза сталкивается с разными трудностями: не владеет методиками педагогического мастерства, не умеет правильно выстроить последовательность лекционных и практических занятий, не может заниматься воспитательной, научной деятельностью, организовывать мероприятия, плани-

ровать время проведения занятий и т. п. При трудоустройстве новому преподавателю обещают всестороннюю поддержку, но, как правило, все сотрудники достаточно загружены, и начинающий преподаватель остается один на один со своими задачами и трудностями.

Адаптация персонала, а именно начинающего преподавателя, должна быть поэтапной, что позволит данный процесс свести к минимуму. Для этого предлагается решение следующих задач:

1. Реализация системы наставничества в университете для начинающих преподавателей. Очень важно погрузиться в профессию при поддержке наиболее опытных преподавателей без отрыва от работы. Необходимо в вузе создать работающую систему наставничества по определенным правилам в соответствии с целями университета. Преимущества наставничества заключаются в его индивидуальном подходе и приближении к реальным условиям.

2. Организация Школы начинающего преподавателя. Обучение в данной школе направлено на формирование у начинающего преподавателя профессиональных компетенций, овладение новыми образовательными технологиями. Обучение строится через систему целенаправленных и адресно организованных образовательных мероприятий, обеспечивающих вхождение в профессию. Владение профессией на практике представляет собой сложный и быстрый процесс, который включает в себя освоение основных функций преподавателя и куратора группы, знакомство с нормативной, методической базой и включение в научно-исследовательскую деятельность.

3. Привлечение начинающего преподавателя к участию в реализации научно-исследовательских проектов, реализуемых на базе университета. При формировании тематического плана НИОКР университета, финансируемых промышленными предприятиями и организациями, необходимо определять квоты участия в них молодых начинающих преподавателей. Организация для начинающих преподавателей научно-практической стажировки в научно-исследовательских центрах, организациях и предприятиях по тематике основных НИОКР вуза, а также организация технологических практик, направленных на знакомство с современными технологиями, применяемыми на передовых предприятиях [12].

4. Вовлечение начинающего преподавателя в воспитательную деятельность университета. Воспитание личности студента требует серьезной подготовки преподавателей, т. к. успешность воспитательной работы обуславливается четким осознанием ее целей и задач, степенью готовности преподавателя к ее реализации, возможностью творческого использования им воспитательных технологий, педагогически умелой организации учебно-воспитательного процесса.

5. Разработка и внедрение научно-методических материалов по организации методической поддержки начинающего преподавателя в период профессиональной адаптации, которые должны включать в себя оценочно-

измерительные материалы для определения уровня готовности преподавателя к осуществлению педагогической деятельности, оценивания личностного и профессионального роста молодых начинающих преподавателей. При оказании методической поддержки начинающему преподавателю необходимо уделить внимание процессу формирования и развития творческой самореализации. Результатом профессиональной деятельности начинающего преподавателя должно стать умение мыслить и работать на основе научной мысли.

6. Приобщение начинающего преподавателя к корпоративной культуре университета и повышение мотивации к закреплению на долгие годы в данной организации. Администрация и работники вуза должны принимать участие в адаптации начинающего преподавателя, создавать условия для раскрытия творческого и научного потенциала. Культура общения с профессорско-преподавательским составом, обучающимися и администрацией университета подразумевает, прежде всего, способность в процессе общения проявлять тактичность и уважение.

В заключение стоит отметить, что работу по адаптации начинающего преподавателя университета необходимо превратить в системный подход с учетом сложившихся традиций и ценностей. На начальном этапе необходима профессиональная поддержка с целью освоения начинающим преподавателем профессиональных навыков и умений.

Список литературы

1. Анисенков Д.А. Современные теории адаптации к профессиональной деятельности // Вестник БГТУ им. Б.Г. Шухова. 2012. № 1. С. 205–208.
2. Бугаев К.В. Системы оценивания успеваемости студентов: проблемы и перспективы // Вестник СИБИТа. 2017. № 2 (22). [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistemy-otsenivaniya-uspevaemosti-studentov-problemy-i-perspektivy> (дата обращения: 21.11.2022).
3. Воловик И.В. Непрерывное образование в условиях цивилизационных изменений // Гуманитарное образование и наука в техническом вузе. Ижевск: ИжГТУ, 2017. С. 672–677.
4. Дьюи Дж. Демократия и образование. М.: Педагогика-пресс, 2000. 384 с.
5. Есикова Р.С. Совершенствование процесса адаптации персонала в организациях // Социально-экономические явления и процессы. 2017. Т. 12, № 3. С. 34–38.
6. Красникова Я.В. Наставничество как способ повышения эффективности использования кадровых ресурсов предприятия // Профессиональная ориентация. 2017. № 2. С. 230–233.
7. Кильдюшева А.А. Философия образования Джона Дьюи: экспериментальная площадка – музей // Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология. 2019. № 51. С. 98–106.
8. Колесниченко Е.А., Смагина В.В., Радюкова Я.Ю. Инструментарий преодоления моббинга в системе межличностных отношений в государственных

учреждениях // РИСК: Ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. 2016. № 2. С. 261–265.

9. Кузембаева А.М., Даулетбаева Л.К. Трудности преподавателя вуза на начальном этапе профессиональной карьеры // Вестник Северо-Казахстанского университета им. Манаша Козыбаева. 2017. [Электронный ресурс]. URL: <https://articlekz.com/article/33949?ysclid=lbuj65uzzp763410010> (дата обращения: 21.11.2022).

10. Маклаков А.Г. Общая психология. СПб.: Питер, 2001. 592 с.

11. Муратова И.А. Компетентный подход и современные риски в контексте философии образования // Общество: философия, история, культура. 2019. № 9 (65). С. 35–38.

12. Мудрова Е.Б., Легостаева В.И. Привлечение и закрепление в вузе молодых научно-педагогических кадров на основе современных технологий адаптации // Университетское управление: практика и анализ. 2006. № 2. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/privlechenie-i-zakreplenie-v-vuze-molodyh-nauchno-pedagogicheskikh-kadrov-na-osnove-sovremennyh-tehnologiy-adaptatsii> (дата обращения: 29.11.2022).

13. Навойчик Е.Ю. Теоретические основания компетентного подхода в философии образования // Гуманитарные исследования. 2014. № 2 (3). С. 22–24.

14. Сапанжа О.С. Магистерские программы в области музейного образования в США. Краснодар: ХОРС, 2017. 56 с.

15. Сластенин В.А. Психология и педагогика. М.: Академия, 2006. 480 с.

16. Тюгашев Е.А. Деятельностный подход в немецкой и российской философии // Гуманитарные науки: теория и методология. 2013. № 2. С. 67–74.

17. Фролов А.Г. Адаптации преподавателя к профессионально-педагогической деятельности в высшей школе // Образовательные технологии и общество. 2006. Т. 9, № 2. С. 265–276.

STAFF ADAPTATION PHILOSOPHICAL FOUNDATIONS

N.N. Ravochkin^{1,2}, S.I. Grigashkina¹

¹T.F. Gorbachev Kuzbass State Technical University, Kemerovo

²Kuzbass state agricultural academy, Kemerovo

Modern philosophical research is increasingly focused on solving applied problems. Representatives of various sciences turn to this intellectual heritage for reasons of fundamental constructions and the search for the most valid foundations, the ultimate formulation of which is offered precisely by philosophy. Management of social processes at various levels as a whole makes it possible to increase the efficiency of certain systems and guarantee their viability at certain stages of historical development. Often such systems are numerous organizations whose activities are distributed among the individuals that make up its staff. It is on people that the success of various social systems depends, for which it is advisable to study the possibilities of their effective incorporation in them. Personnel adaptation processes are key to creating dispositional prerequisites and clarifying the mission, goals and objectives of a particular organization. The question arises as to how and why such vital settings are missed by HR managers from the organization's functionality. This article is devoted to

the consideration of the philosophical foundations of the adaptation of the personnel of modern organizations. The authors consider the process of adaptation and its constituent structural elements. A critical analysis of the existing approaches to the adaptation of the personnel of organizations has been carried out and instrumental methods have been selected to achieve the maximum pragmatic effect. As a consideration of the stated problems in practice, the authors turn to the system of higher education in Russia, where by now there are numerous contradictions that significantly complicate the use of traditional technologies for the adaptation of personnel. The authors have identified the main difficulties that prevent the short-term and effective adaptation of new employees to the ranks of the teaching staff. As a solution to the existing problems, a list of tasks that need to be solved is outlined. In conclusion, the results are summarized and prospects for further research are outlined.

Keywords: *personnel, management, adaptation, pragmatism, organization, higher education, society.*

Об авторах:

РАВОЧКИН Никита Николаевич – доктор философских наук, доцент, доцент кафедры истории, философии и социальных наук ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева», г. Кемерово; доцент кафедры педагогических технологий ФГБОУ ВО «Кузбасская государственная сельскохозяйственная академия», г. Кемерово. E-mail: nickravochkin@mail.ru

ГРИГАШКИНА Светлана Ивановна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры теории и технологии управления, ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева», г. Кемерово. E-mail: ideologie@mail.ru

Authors information:

RAVOCHKIN Nikita Nikolaevich – PhD, associate professor, associate professor of history, philosophy and social sciences dept., T.F. Gorbachev Kuzbass State Technical University, Kemerovo; associate professor of pedagogical technologies dept., Kuzbass state agricultural academy, Kemerovo. E-mail: nickravochkin@mail.ru

GRIGASHKINA Svetlana Ivanovna – PhD (Economical Sciences), associate professor, associate professor of management theory and technology dept., T.F. Gorbachev Kuzbass State Technical University, Kemerovo. E-mail: ideologie@mail.ru