5.2. Заключительный анализ осуществляется за 7 рабочих дней до окончания адаптационного периода молодого преподавателя. Наставник заполняет форму «Оценка деятельности преподавателя в период адаптации».

5.3. Заведующий кафедрой дает оценку качества реализации преподавателем плана работы и заполняет форму «Оценка деятельности преподавателя в период адаптации».

5.4. Специалист отдела развития персонала проводит анализ адаптации молодого преподавателя и дает рекомендации о завершении или продолжении процесса адаптации, в том случае, если считается, что молодой преподаватель завершил процесс адаптации, заполняется форма и передается в ОРП для хранения.

5.5. Если молодому преподавателю необходимо продолжить адаптацию, то заведующий кафедрой, наставник, специалист ОРП разрабатывают и реализуют дополнительные мероприятия, направленные на его адаптацию.

6. Заполненная форма «Оценка деятельности преподавателя в период адаптации» и «План работы преподавателя» хранится в специальной папке в ОРП.

Обновление кадрового состава, наряду с его переподготовкой становится одним из показателей внутренней стабильности ВУЗа, рассчитываемым на основе соотношения приходящих в ВУЗ молодых преподавателей и масштаба переподготовки преподавателей.

***Библиографический список***


1. Соломин И.Л. Выявление скрытой мотивации персонала// Сборник тезисов 3-ей Всероссийской конференции. - СПб, «ИММАТОН-М», 2000.
2. Спивак В.А. Личность и предприятие: факторы успешного взаимодействия (поведенческие основы управления персоналом). – СПб, 1995.
3. Управление персоналом: Энциклопедический словарь. /Под ред. Кибанова А.Я. – М.: ИНФРА-М, 1999.



***И.А. Шайторова, К.И. Бушмелева, *С.У. Увайсов***

*(Сургут, СурГУ; *Москва, МИЭМ)*


## Основные показатели адаптации и удовлетворенности ППС вуза

В работе предложены коэффициенты для оценки адаптации молодого преподавателя ВУЗа: коэффициент удовлетворенности (Ку) и коэффициент адаптивности (Ка), которые сводятся в профессиограмму, позволяющую оценить по различным критериям уровень адаптированности молодого преподавателя к работе в ВУЗе.

Key indicators of adaptation and satisfaction PPP university. Shaytorova I., Bushmeleva K., *Uvaisov S.

In this paper we proposed to estimate the coefficients of the adaptation of young high school teacher: the coefficient of satisfaction (Ku) and the coefficient of adaptability (Ca), which is summarized in professiogram, which allows evaluating different criteria for the level of adaptability to the work of a young teacher at the university.

Показатели адаптации персонала - измерители уровня успешности адаптации, делятся на объективные и субъективные показатели. Объективные показатели адаптации персонала характеризуют эффективность трудовой деятельности, активность участия сотрудников в ее различных сферах, подразделяются по принадлежности к одному из ее видов.

Субъективные показатели адаптации персонала характеризует удовлетворенность сотрудника работой в целом или отдельными ее проявлениями; подразделяются (аналогично объективным) по принадлежности к одному из видов адаптации и определяют собственную оценку работником [1,2]:

• своего отношения к профессии и квалификации;

• отношение с коллективом сотрудников, с руководством;

• самочувствия, условий и тяжести труда;

• понимания роли индивидуальных задач в решении общих задач организации.

Одним из основных аспектов в профессионально-педагогической подготовке преподавателя ВУЗа является адаптация к меняющемся условиям и способность преподавателя работать, принимая активное участие в образовательном процессе.

Уровень удовлетворенности преподавателей ВУЗа можно получить следующим образом:

• показатель, количественно оцениваемый как коэффициент Ку: ,

где Рсж - количество работников, уволившихся из организации по собственному желанию за определенный период; Р — среднесписочное количество работников организации за тот же период;

• показатель, качественно оцениваемый на основе анализа мнений преподавателей, выявляемых путем анкетирования или интервьюирования для выражения реакции молодого преподавателя на кадровую политику ВУЗа и отдельные ее направления. Обследования могут охватывать большой круг вопросов, касающихся различных аспектов удовлетворенности работой в данной организации [3].

Тема адаптации молодых преподавателей достаточно актуальна, и только от того насколько удачно пройден период адаптации молодого

преподавателя, зависит его решение о том готов ли он быть преподавателем ВУЗа.

В процессе адаптации преподаватель проходит несколько стадий:

• стадия ознакомления (ознакомление с ВУЗом, непосредственным руководителем (заведующим кафедрой), коллективом кафедры);

• стадия приспособления (постепенное привыкание, усвоение навыков педагогической работы);

• стадия ассимиляции (полное приспособление к ВУЗу и коллективу);

• стадия идентификации (отождествление личных целей с целями коллектива). По характеру идентификации различают три категории работников: безразличные; частично идентифицированные; полностью идентифицированные - это ядро любого коллектива (кадровые, квалифицированные работники).

Поскольку проблема адаптации молодых преподавателей встраивается в общую систему критериев успешной деятельности ВУЗа, важнейшим из которых становится:

• культура профессионально-педагогической деятельности;

• удовлетворенность профессиональной деятельностью;

• показатели психолого-педагогических условий: единство внешнего воздействия на личность;

• полнота условий развития педагогического опыта;

• повышение конкурентоспособности, предполагающее эффективное взаимодействие молодых преподавателей с информационными системами.

Для изучения динамики показателей адаптации использовалась методика анкетного опроса, для которого были разработаны анкеты: анкета адаптации профессорско-преподавательского состава (ППС) и анкета «Преподаватель глазами студентов».

Информация, полученная после проведения анкетирования, позволяет создать профессиограмму адаптации (таблица 1) по любому преподавателю. В профессиограмме по главным критериям выносятся оценки от 1 до 5 баллов, которые соответствуют следующей шкале опроса: 5 баллов – отлично, 4 балла – очень хорошо, 3 балла – хорошо, 2 балла – удовлетворительно, 1 балл – неудовлетворительно. На основе полученных оценок можно получить коэффициент адаптивности (Ка) – это средневзвешенная величина равная сумме среднеарифметических баллов по каждому критерию, которая показывает, как адаптирован преподаватель к условиям работы в ВУЗе (отлично, хорошо, удовлетворительно или неудовлетворительно).

Если Ка равен от 0,9 до 1 – это отличная адаптация, если Ка равен от 0,7 до 0,89 – это хорошая адаптация, если Ка равен от 0,5 до 0,69 – это

удовлетворительная адаптация, а если Ка ниже 0,5 - это неудовлетворительная адаптация

К основным критериям в профессиограмме относятся: профессионализм; коммуникативность; творчество, гибкость; нравственность; лидерство; организованность; здоровье.

***Таблица 1***

***Профессиограмма адаптации преподавателя ВУЗа***

| № критерия | Критерии | Элемента адаптации | Баллы | | | | | Средний балл по критериям | Коэффициент адаптации ($K_a$) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| 1 | Уровень образования | Профессионализм | | | | | | | |
| 2 | Уровень квалификации | | | | | | | | |
| 3 | Умение общаться с коллегами | Коммуникативность | | | | | | | |
| 4 | Степень сотрудничества | | | | | | | | |
| 5 | Эффективность переговоров | | | | | | | | |
| 6 | Интеллектуальные способности | Творчество | | | | | | | |
| 7 | Участие в научных разработках | | | | | | | | |
| 8 | Выносливость | Гибкость | | | | | | | |
| 9 | Тактичность | | | | | | | | |
| 10 | Отношение к окружающим | Нравственность | | | | | | | |
| 11 | Ответственность | | | | | | | | |
| 12 | Честность | | | | | | | | |
| 13 | Конфликтность | | | | | | | | |
| 14 | Статус в коллективе | Лидерство | | | | | | | |
| 15 | Влияние | | | | | | | | |
| 16 | Авторитет среди коллег | | | | | | | | |
| 17 | Авторитет среди студентов | | | | | | | | |
| 18 | Аккуратность | Организованность | | | | | | | |
| 19 | Дисциплинированность | | | | | | | | |
| 20 | Обязательность | | | | | | | | |
| 21 | Целеустремленность | | | | | | | | |
| 22 | Количество дней пропущенных по болезни | Здоровье | | | | | | | |
| 23 | Количество переработок | | | | | | | | |

Каждый критерий уровня оценки качества преподавания в анкете «Преподаватель глазами студента» оценивался по шести балльной системе от 0 до 5 баллов: 5 баллов – очень высокий; 4 балла – высокий; 3 балла –

средний; 2 балла – низкий; 1 балл – очень низкий; 0 баллов – нет оценки.

Анкетирование студентов показало, что у многих молодых преподавателей возникает ряд проблем, как в профессиональной деятельности, так и при личном общении со студентами. Следовательно, эти проблемы негативно влияют на общее представление о данном преподавателе.

Не многие молодые преподаватели могут ясно и доступно излагать материал читаемой дисциплины, нет логической последовательности при изложении материала, не умеет поддержать интерес к предмету. У многих молодых преподавателей нет соразмерности требований на экзаменах и зачетах, не объективны в оценке знаний студентов и т.д.

Все эти отрицательные стороны могут быть устранимы еще в период адаптации, в этот период помощь и контроль введут три человека: наставник, заведующий кафедрой и специалист отдела развития персонала.

***Библиографический список***


1. Адаптация человека к трудовой деятельности и ее психофизиологическая оценка: Межотраслевые методические рекомендации /НИИ труда. - М., 1992.
2. Актуальные проблемы управления персоналом /Под ред. Платонова Ю.П., Делком. - СПб, 1997.
3. Волина В., Методы адаптации персонала //Управление персоналом - №12, №13, 1998.



***И.А. Шайторова, К.И. Бушмелева, *С.У. Увайсов***

*(Сургут, СурГУ; *Москва, МИЭМ)*


## Автоматизированная информационная система «Индивидуальная траектория движения ППС в ВУЗе»

Современные высшие учебные заведения в режиме устойчивого стратегического развития определяются качеством образовательного и научно-исследовательского процессов, что означает высокий уровень компетентности российских вузов в осуществлении конкурентных действий, соответствующих требованиям современного рынка образовательных услуг [1].

Управление высшим учебным заведением состоит в определении путей развития компетентности профессорско-преподавательского состава (ППС), что является ключом к успешной конкуренции высших школ.

Для повышения компетентности ППС, а также адаптации, повышения квалификации, профориентации в процессе выбора индивидуальной траектории продвижения ППС в ВУЗе была разработана автоматизированная информационная система (АИС) «Индивидуальная