

УДК 159.9

**«УНИВЕРСИТЕТОВЕДЕНИЕ» КАК РЕСУРС АДАПТАЦИИ НОВЫХ
СОТРУДНИКОВ БЕЛОРУССКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
УНИВЕРСИТЕТА**

Г. А. Фофанова

Белорусский государственный университет
пр-т Независимости 4, 220004, Минск, Республика Беларусь
fofanovag@bsu.by

Аннотация. Учебная дисциплина «Университетоведение» на настоящий момент преподается только студентам Белорусского государственного университета и призвана сформировать знания об истории университета и факультета, на который поступил еще вчерашний абитуриент, раскрыть определенные организационные нюансы учебной, научной и общественной деятельности. В статье актуализируется необходимость создания подобного курса для новых сотрудников

Ключевые слова: студенты; новые сотрудники; учебная дисциплина «Университетоведение»; обучение; адаптация; Белорусский государственный университет.

**«HIGHER EDUCATION RESEARCH» AS A RESOURCE FOR
ADAPTATION OF NEW EMPLOYEES OF THE BELARUSIAN STATE
UNIVERSITY**

G.A.Fofanova

Belarusian State University
4, Nezavisimosti Av., 220004, Minsk, the Republic of Belarus

Annotation. The academic discipline «Higher education research» is currently taught only to students of the Belarusian State University and is designed to form knowledge about the history of the university and the faculty to which «yesterday's applicant» entered, to reveal certain organizational nuances of educational, scientific and social activities. The article actualizes the need to create such a course for new employees.

Keywords: students; new employees; academic discipline "Higher education research"; education; adaptation; Belarusian State University.

В рамках программы учебной дисциплины для студентов Белорусского государственного университета «Университетоведение» представлены важнейшие этапы истории, предназначение, характеристики и перспективы университета как социального института. Значительное внимание в рамках курса уделено истории и современному состоянию БГУ, что «должно помочь

студентам легче адаптироваться к новой сложной учебной, научной и профессиональной среде, глубже осознать правильность и перспективность своего выбора» [1., с.3]. От успешной адаптации студентов-первокурсников зависят не только их учебная успеваемость и интеграция в будущую профессиональную среду – очевидные и ожидаемые показатели как со стороны учреждений образования, так и самих студентов, но и такие немаловажные, а порой, одни из самых «долгоиграющих», работающих на будущее, параметров – университетская идентичность и лояльность. Социальный капитал, накапливаемый студентами в процессе обучения (как горизонтальный, так и вертикальный), как показывает опыт, становится для студентов, выходящих за университетские двери, надежной частью фундамента построения дальнейшей профессиональной и карьерной траектории. При этом, безусловно, хотелось бы, чтобы отношения «университет-выпускник» были взаимными, приносящими психологические и материальные дивиденды обеим сторонам. И потому вопрос формирования университетской лояльности и идентичности студентов становится не только метафизическим, но и прагматическим, требующим реализации (и не только «в перспективе, на будущее», но и актуально «здесь-и-сейчас», т.к. исследования показывают, что более лояльные сотрудники (и студенты) обладают более высокой мотивацией, более заинтересованы в развитии самой организации).

Организационная (университетская) лояльность может формироваться стихийно, неуправляемо, так и быть частью комплекса мероприятий по адаптации. И здесь наличие, как минимум, учебной дисциплины «Университетоведение» – абсолютно необходимо, так как она знакомит студента с историей и достижениями университета и факультета («лояльность через гордость»), на который он поступил («лояльность через принадлежность»). Ознакомление с процедурными и организационными вопросами в рамках дисциплины вкупе с такими мероприятиями для первокурсников, как «День первокурсника», «Турслет», «Капусник БГУ» и т.д. («лояльность через ритуалы») в последующем закладывают основы для углубления лояльности. Которая, впрочем, при негативном опыте может и не сформироваться. Поэтому чрезвычайно важно, помимо внимания к учебному процессу, вовлекать студента в различные университетские и факультетские мероприятия и на последующих курсах обучения.

По этим же причинам, на наш взгляд, необходимо ввести в систему адаптации новых сотрудников университета (БГУ – в частности) учебный курс, отчасти напоминающий «Университетоведение». Как правило, в практике организаций, система адаптации сотрудников идет по следующим направлениям: 1) организационная адаптация (направлена на предоставление

сотруднику информации об истории организации, знакомство с ее структурой, культурой, правилами работы, информации об оплате труда, системе штрафов, льгот, перспектив продвижения по карьерной лестнице); 2) социально-психологическая адаптация (знакомство и принятие правил и норм взаимодействия в коллективе); 3) профессиональная адаптация (введение сотрудника в круг его профессиональных обязанностей, выработка или развитие определенных личностных качеств для развития положительного отношения работника к его должности). Глядя на этот общий план адаптации, мы вынуждены констатировать, что на настоящий момент в университете программа адаптации новых сотрудников еще не может считаться целостной и системной (как и программа формирования лояльности). Новый сотрудник, поступая на работу в университет, проходит инструктаж, знакомится с должностной инструкцией и функциональными обязанностями, и дальше, фактически, остается один на один со своими профессиональными задачами. Ситуация еще более непростая у молодых сотрудников-выпускников. Если сотрудник со стажем может актуализировать свой опыт для решения текущих задач, то еще вчерашний студент или аспирант находится в потоке постоянно всплывающих новых заданий и смешанных эмоций, доминирующими из которых являются страх и тревожность, даже при наличии энтузиазма и высокой трудовой мотивации. На передний план на первом этапе выходит вопрос о ресурсах для преодоления адаптационных сложностей. И в данном случае целенаправленная программа адаптации и формирования (либо укрепления) лояльности могла бы способствовать «открытию» этого ресурса.

Белорусский государственный университет – лучший университет страны, входящий в топ-300 лучших университетов мира. Знание этого факта для нового сотрудника создает основу для лояльности (лояльности через гордость и причастность), но дальнейшее ее формирование и закрепление не может реализовываться без соответствующих мероприятий. В университете хорошо налажена система повышения квалификации для уже работающих сотрудников, но не «новичков». На наш взгляд, опыт реализации программ повышения квалификации стоило бы распространить и на систему адаптации персонала. Программа адаптации могла бы включать не только практические блоки «инструментов» реализации себя в должности (например, для начинающих преподавателей информация о том, что такое «личный кабинет», «индивидуальный план», «карточка №1», как составляются учебные программы, что такое учебный план, текущая и итоговая аттестация, докладная записка, приказ и т.п.) и изучение соответствующей нормативной документации (например, СМК и т.д.), но и блоки, касающиеся структуры и системы коммуникации подразделения и университета и, что не менее важно, – знакомство с историей подразделения и университета, в целом, его

достижениями во всех областях, возможностями, которые он предоставляет (по всем направлениям) – другими словами, своеобразной учебной дисциплиной «Университетоведение» для новых сотрудников. Ведь зачастую знания новых сотрудников (особенно молодых) об университете стереотипны и фрагментарны, а в совокупности с нынешним невысоким социальным престижем университетских профессий (в целом) потребность корректировки и расширения этих знаний крайне необходима. Наполнение контентом профильных сайтов и соответствующих страниц в социальных сетях не решит эту задачу, необходима системная работа с персоналом. Создание адаптационного курса для новых сотрудников (формально он может проходить как программа повышения квалификации) может стать первым этапом развития лояльности. Безусловно, реализация такой программы потребует материальных затрат. Однако лояльный сотрудник демонстрирует: большую способность и готовность смириться с требованиями, предъявляемыми руководством; более выраженное стремление сохранить свое рабочее место; желание сделать свою работу наилучшим образом; осознанное соблюдение принятых правил и соответствующая требовательность к другим [2]. Как следствие для университета – меньшая текучесть кадров и большая производительность труда, которые имеют свои материальные эквиваленты.

Библиографические ссылки

1. Университетоведение : учеб.-метод. пособие : (с приложением CD) / О. А. Яновский [и др.] ; под общ. ред. проф. О. А. Яновского. Минск : БГУ, 2011. 343 с.
2. Фофанова Г.А. Организационная лояльность и удаленная работа в контексте COVID-19 / Коммуникация в социально-гуманитарном знании, экономике, образовании : материалы V Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 13–15 мая 2021 г. / Белорус. гос. ун-т ; В. Ф. Гигин (гл. ред.) [и др.]. Минск : БГУ, 2021. С. 186–190.