



# Тема: Индивидуальный уровень анализа организации

# Дифференциальная психология

- изучает природу и источники индивидуальных различий

# Предмет исследования

- Мотивация
- Удовлетворенность работой
- Лояльность
- Карьерные ориентации (планирование карьеры)
- Обучение
- Межличностные отношения
- Стресс

# АДАПТАЦИЯ

- адаптация – это процесс знакомства сотрудника с деятельностью и организацией и возможное изменение собственного поведения в соответствии с требованиями среды (односторонний процесс)
- адаптация - *взаимное приспособление* работника и организации, которое основано на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда (двусторонний)
- *адаптация* - это методика, основной задачей которой является эффективное вовлечение нового члена команды в процессы, происходящие в компании, и подготовка в срок лояльного сотрудника с акцентом на необходимых для успешной работы знаниях и навыках (инструментальный процесс)

# УПРАВЛЕНИЕ АДАПТАЦИЕЙ

- процесс целенаправленного воздействия на взаимное приспособление работника и организации для повышения скорости и успешности адаптации, а также для повышения общеорганизационной эффективности и достижения целей организации.
- **Адаптированность** - динамическое равновесие в системе «человек - профессиональная среда», проявляется прежде всего в эффективности деятельности.

# АСПЕКТЫ АДАПТАЦИИ

- 1. Психофизиологическая адаптация** - это приспособление к новым физическим и психологическим нагрузкам, физиологическим условиям труда
- 2. Организационная адаптация** основана на понимании и принятии сотрудником своего организационного статуса, структуры организации и механизмов управления
- 3. Социально-психологическая адаптация** – это адаптация собственных ценностей и норм к нормам и ценностям компании, а также к организационной культуре
- 4. Профессиональная адаптация** - процесс освоения профессиональной деятельности

# ЭТАПЫ АДАПТАЦИИ

## ● До введения в организацию:

- 0 - имидж организации на рынке труда, объявление о вакансии
- 1 - собеседование, переговоры о приеме на работу

## ● В организации:

- 2 - оценка уровня подготовленности специалиста
- 3 - ориентация, практическое знакомство с обязанностями и требованиями
- 4 - действенная адаптация - собственно приспособление
- 5 – функционирование - преодоление производственных и межличностных проблем, переход к стабильной работе

# ОБЪЕКТИВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ АДАПТИРОВАННОСТИ

- отсутствуют конфликтные ситуации;
- отсутствуют жалобы на результаты работы, а также на отношения внутри коллектива;
- отсутствуют прогулы сотрудника;
- осуществляется быстрое вступление в должность и ее освоение;
- присутствует обязательность сотрудника при выполнении своих обязанностей;
- большее количество сотрудников остаются в организации после прохождения испытательного срока, нежели покидают ее;
- отсутствие стрессовых ситуаций на рабочем месте

# СУБЪЕКТИВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ АДАПТИРОВАННОСТИ

- открытость с сотрудниками и руководством
- желание продолжать работу
- желание принимать участие в организационных бизнес-проектах, социальных мероприятиях
- понимание целей компании и направления ее развития
- принятие организационной культуры (правил, норм)

# ЛОЯЛЬНОСТЬ

- Честность (сознательный отказ от нанесения ущерба имуществу фирмы)
- Корректность (соблюдение ценностей фирмы, приверженность ее целям, поведение, направленное на укрепление ее имиджа)
- Полезность (усилия, направленные на наиболее полное исполнение миссии фирмы, высокая эффективность труда)

# ФАКТОРЫ ЛОЯЛЬНОСТИ

- понимание собственных перспектив развития
- интерес к содержанию работы
- корпоративная культура (психологический климат, стабильность и защищенность, гуманность)
- прозрачность системы управления
- уровень заработной платы и система материальной мотивации (через год старается на столько, чтобы не быть уволенным)

# СТРЕСС

- Стресс - неспецифическая ответная реакция организма на любое предъявляемое ему требование (Г.Селье)
- Стрессор – фактор, вызывающий стресс
- Дистресс – негативный стресс, имеющий деструктивные организационные и индивидуальные последствия
- Эустресс – позитивный стресс, имеющий конструктивные организационные и индивидуальные последствия

# СТАДИИ СТРЕССА

- Тревога – мобилизация ресурсов организма.
- Сопротивление - успешно справляется с вызовом
- Истощение – сопротивляемость снижается, действие стрессора продолжается

# КЛЮЧЕВЫЕ СТРЕССОРЫ

- Физические условия среды – свет, шум, режим, отсутствие сна, питания
- Индивидуальные стрессоры – ролевой конфликт, рабочая нагрузка, уровень ответственности, отсутствие контроля над ситуацией
- Групповые воздействия – плохие взаимоотношения с коллегами, подчиненными, руководством
- Организационные воздействия – неверная политика или отсутствие понятной политики

# ТИПИЧНЫЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ СТРЕССОРЫ

- рабочие перегрузки
- давление фактора времени
- несоответствие полномочий и обязанностей
- неопределенность в оценке работы
- различие между системой ценностей компании и работника
- организационные изменения

# ПОСЛЕДСТВИЯ СТРЕССА

- Субъективные – беспокойство, апатия, агрессия, усталость, депрессия
- Поведенческие – подверженность несчастным случаям, импульсивное поведение, алкоголь
- Познавательные – снижение умственной деятельности, слабая концентрация внимания
- Физиологические – повышение артериального давления, заболеваемость, психосоматика
- Организационное – абсентеизм, низкая производительность, снижение лояльности, неудовлетворенность работой

# ВИДЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ВЛИЯНИЯ

- **Варварское влияние** (человек-средство)

## ЭМОЦИИ

- принуждение, угроза, нападение
- манипуляция
- внушение, заражение, самопрезентация, просьба
- аргументация, контраргументация, конструктивная критика, самопродвижение

## ЛОГИКА

- **Цивилизованное влияние** (человек- ценность)

# МЕХАНИЗМЫ ПОВЕДЕНИЯ

## Р. ЧАЛДИНИ

- Принцип взаимного обмена (аванса услуги)
- Принцип последовательности (стереотипы поведения)
- Принцип социального доказательства (заражения)
- Принцип благорасположения (нам знакомы, симпатичны, похожи, положительно относятся)
- Принцип авторитета
- Принцип дефицита (утрата свободы)

# МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ БЛАГОСКЛОННОСТИ

- просьба об одолжении
- просьба с завышенными требованиями
- употребление имени или должности
- комплименты (для людей с завышенной самооценкой)
- зеркальное отражение (мимикрия)
- использование усталого состояния
- возрастание просьбы
- метод да, но (Рэй Ренсберг, Маршал Фриц)
- перефразирование
- согласие (кивание головой)

# МЕХАНИЗМЫ САМОВОСПРИЯТИЯ

## ОКНА ДЖОХАРИ

	Я знаю о себе	Я не знаю о себе
Другие знают обо мне	Открытое окно	Слепое окно
Другие не знают обо мне	Закрытое окно	Неизвестное окно