



Адаптация человека в организационной среде

Выполнила: ст. гр. ЭС-10-01

Галлямова Альбина

ПОНЯТИЕ, ФОРМЫ И ВИДЫ АДАПТАЦИИ

- **Адаптация персонала** — взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенном включении работника в процесс производства в новых для него профессиональных, психофизиологических, социально-психологических, организационно-административных, экономических, санитарно-гигиенических и бытовых условиях труда и отдыха.
-

Цели адаптации:

- уменьшение стартовых издержек
- снижение озабоченности и неопределенности у новых работников
- сокращение текучести рабочей силы
- экономия времени руководителя и сотрудников
- развитие позитивного отношения к работе, удовлетворенности работой

PARTNERS



Адаптация

Активная

индивид стремится
воздействовать на
среду с тем, чтобы
изменить ее

Пассивная

индивид не стремится
изменить среду, а
приспосабливается к
ней



По воздействию на работника:

- **прогрессивная** — благоприятно воздействующая на работника
- **регрессивная** — пассивная адаптации к среде с отрицательным содержанием (например, с низкой трудовой дисциплиной)



По уровню:

- **первичная** — когда человек впервые включается в постоянную трудовую деятельность на конкретном предприятии;
- **вторичная** — при последующей смене работы.



Адаптация

Производственная

профессиональная

социально-
психологическая

психофизиологическая

Непроизводственная

к бытовым условиям

к внепроизводственному
общению с коллегами

в период отдыха

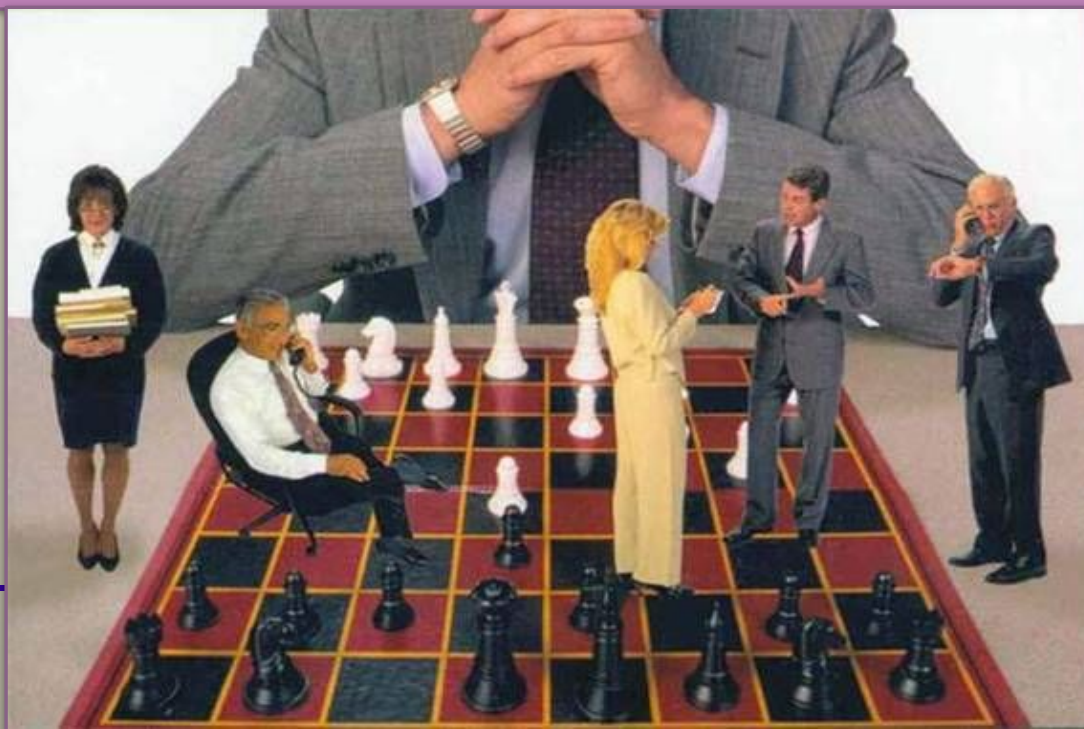


ЭТАПЫ АДАПТАЦИИ:

- **Этап 1. Оценка уровня подготовленности новичка** (знакомство с производственными особенностями организации и включение в коммуникативные сети)
 - **Этап 2. Ориентация** — практическое знакомство нового работника со своими обязанностями и требованиями
 - **Этап 3. Действенная адаптация** (приспособлении новичка к своему статусу и включение в межличностные отношения с коллегами)
 - **Этап 4. Функционирование** (преодоление производственных и межличностных проблем и переход к стабильной работе)
-

• **Управление процессом адаптации**

- это активное воздействие на факторы, предопределяющие ее ход, сроки, снижение неблагоприятных последствий и т.п.



Об успешности адаптированности работников судят по:

- объективным показателям, (реальное поведение работника в своей профессии)
- субъективным показателям, (социальное самочувствие работников)



Успешность адаптации зависит от ряда факторов:

- **личностные факторы** - социально-демографические; социально-обусловленные (образование, стаж, квалификация); психологические (уровень притязания, восприятия самого себя) и др.
 - **производственные факторы** –элементы производственной среды (характер и содержание труда, условий труда, и т.д.);
 - **социальные факторы** - нормы взаимоотношений в коллективе; правила трудового распорядка и др.;
 - **экономические факторы** - размер заработной платы; дополнительные выплаты и др.
-

Управление процессом адаптации включает:



- измерение уровня адаптированности различных групп работников;
 - выявление факторов в наибольшей степени влияющих на сроки адаптации;
 - регулирование процесса адаптации на основе выявленных факторов;
 - поэтапный контроль адаптации работников.
-



Thank
You!