

Пути совершенствования адаптация человека в организации

Екатеринбург
2012г

- Адаптация – это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда.



- Цель адаптации: сокращение времени в течении которого работник осваивает профессиональные функции, включаются формальные и межличностные отношения в коллективе, осваивает основные требования к поведению, нормы и традиции деловой культуры.



Функции адаптации

1. Освоение нового рабочего места новых умений и навыков
2. Поиск своего места и ролей в формальной и межличностной структуре коллектива
3. Развитие нового сотрудника, посредством выполнения новых функций и нового обучения
4. Освоение стандартов корпоративной культуры

Адаптация

социальная

производственная



Причины затруднения адаптации

1. Недостаток и несвоевременность получения информации для выработки правильного поведения.
2. Решение одновременно нескольких задач
3. Постоянное формирование позитивного мнения о себе
4. Изучение общей ситуации в организации
5. Освоение новых навыков человека
6. Параллельное выполнение новых обязанностей

Виды адаптаций

1. Психофизиологическая адаптация

Это приспособление работника функций его организма к новым психофизиологическим нагрузкам



С точки зрения психологической адаптации необходимо приспособиться:

- К климату коллектива
- К стилю руководства
- Приспособить психические функции требованиям должности



Результат:

- Освоение норм трудового поведения
- Умение контролировать себя
- Осознание личной ответственности



2. Социально- психологическая адаптация

Приспособление работника к новой социальной среде, включение его в систему



Результат

- Включение нового работника в существующий коллектив, как равноправного члена, которого принимает большинство коллектива.



Продолжительность социальной адаптации зависит от:

- Готовности работника к переменам
- Наличие навыков вхождения в новый социальный коллектив
- Личностные качества - открытость к общению, выполнение правил и традиций коллектива
- Степень овладения работником новых социальных норм

3. Профессионально- производственная адаптация

Приспособление работника, его навыков и опыта к
новому рабочему месту



- Преобладание компетенции работника над требованиями
- Компетенция ниже требования должности



Результат

- Выполнение норм выработки
- Стабильность показателей
- Качество выполнения работы
- Удовлетворенность профессией



4. Организационная адаптация

Освоения работником системы управления организации, организационных норм и деловой культуры:
административно - правовой и
социально - экономический



Административно - правовой

- Работа администрации
- Правовые основы собственной деятельности
- Работа профсоюзов
- Кадровые программы



Социально - экономический

- Нормы труда и требования к качеству
- Система оплаты и стимулирования
- Пакет социальных льгот
- Программное обучение
- Планирование карьеры
- Общественная жизнь



Типы организационной адаптации

- Ассимиляция - добровольное или принудительное к принятию новых норм ради места
- Сегрегация- курс на раздельное развитие подгруппы и коллектива
- Интеграция - совмещение норм старой и новой деловой культуры
- Генотип- человек уничтожает группу либо группа уничтожает человека

Спасибо за внимание! 😊