

ПСИХОЛОГІЧНА КОМПОНЕНТА У ФОРМУВАННІ АДАПТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Адаптація особистості в організації є одним з із пріоритетних і необхідних напрямків управління персоналом. Дійсно, стаючи працівником конкретної організації, новачок опиняється перед необхідністю прийняти організаційні вимоги: режим праці й відпочинку, положення, посадові інструкції, накази, розпорядження адміністрації й т.д. Також працівник повинен прийняти соціально-економічні умови, які надаються підприємством, повинен по-новому оцінити свої погляди, звички, співвіднести їх з прийнятими в колективі нормами й правилами поведінки, закріпленими традиціями, виробити відповідну лінію поведінки.

Процес адаптації людини проходить безперервно, оскільки постійно змінюються соціально-економічні умови життя, політичні і морально-етичні орієнтації, екологічна ситуація тощо.

З аналізу наукової літератури випливає, що вчені по-різному розглядають визначення “адаптації” і вважають її багатоаспектним поняттям. Більшість авторів адаптацію розглядають як процес пристосування, зміни параметрів, складових і самої системи загалом.

Наукові дослідники вважають, що успішна адаптація особистості залежить від організаційних та професійних чинників, серед яких об’єктивна оцінка ділових якостей особистості, професійна орієнтація, сприятливі умови праці, досконалий механізм управління персоналом тощо [5].

Адаптивні можливості людини закладаються ще у дитинстві, у процесі формування її особистості, у спілкуванні з різними людьми і групами, під час набуття досвіду успішної чи неуспішної поведінки в незвичних обставинах. Успішність фахового самовизначення створює базу для встановлення рівноваги між можливостями майбутнього працівника і вимогами професії, між ціннісними орієнтаціями суб’єкта вибору професії й особливостями конкретного фахового середовища.

Психофізіологічна адаптація особистості – це звикання до психологічних та фізичних навантажень, що пов’язані з умовами праці, графіком роботи, особливостями дисципліни на робочому місці. Фізіологічним аспектом цієї адаптації є санітарно-гігієнічні умови робочого місця (безпека праці, освітленість, комфортна температура, наявність робочого місця, його оснащення) та їх прийняття. Формування психологічного чиннику психофізіологічної адаптації залежить від із когнітивних процесів людської психіки (пам’ять, увага, почуття, подання інформації, логічне мислення, уява, здатність до прийняття рішень), а також від власної психіки, стресостійкості, здатності витримувати психічну напругу, концентрації пам’яті та волі на найбільш значущих аспектах трудової діяльності. особистості полягає у

пристосуванні до морально-психологічного клімату, взаємовідносин у колективі, традицій та правил організації, розуміння формальних та неформальних правил та норм поведінки. Важливим чинником під час такої адаптації є прийняття корпоративних цінностей та відчуття приналежності до трудового колективу, спільної праці, цілей організації [3].

Соціально-психологічна адаптація – системний комплексний процес взаємодії особистості із середовищем, є необхідною складовою життєдіяльності людини, визначаючи її стан здоров'я та комфорту.

Процес адаптації залежить, від вибору ним стратегії адаптації. Існують пасивна та активна стратегії адаптації особистості в організації, залежно від психологічних особливостей працівника та від його власного підходу до вирішення цієї ситуації. Пасивна стратегія адаптаційної поведінки характерна для людей, які перебувають у стані соціального та емоційного шоку, і проявляється у намаганні людини зберегти своє психофізіологічне здоров'я, не приймати умови зовнішнього середовища.

Прихильники активної стратегії поведінки розглядають адаптацію як здатність успішно взаємодіяти із середовищем, виявляючи активність, спрямовану на його зміну або контроль.

Психологічна адаптація залежить від рівня самооцінки працівника та емоційного інтелекту.

Важливу роль в адаптації особистості грає психологічний клімат у колективі. Ділові взаємини розвивають відчуття товариства й взаємодопомоги, підвищують трудову активність працівників, задоволеність працею. З економічної точки зору психологічний клімат і моральна обстановка на підприємстві істотно впливають на продуктивність праці, діючи на психіку і настрій людей [1].

Однією з важливих складових психологічної адаптації нового працівника є взаємодія з керівником, адже саме керівник вирішує, чи працівник якісно виконує професійні задачі, чи він заслуговує на підвищення по службі або не підходить для роботи, не може подолати навіть випробувального терміну. Тому важливо вміти визначати, який стиль керівництва використовує та до якого типу керівників належить майбутній працедавець, як правильно спілкуватись з керівником, аби викликати в нього довіру та прихильність, як поводитись в конфліктних ситуаціях тощо [4].

Розробка заходів, що позитивно впливають на адаптацію, припускає знання як суб'єктивних характеристик робочого (стать, вік, його психофізіологічні характеристики, а також освіта, стаж та ін.), так і чинників виробничого середовища, характеру їх впливу (пряме або непряме) на показники й результати адаптації. Тому при оптимізації процесу адаптації слід виходити з наявних можливостей підприємства і обмежень у зміні особистості, необхідно також враховувати відмінності на новому й на колишньому місці роботи, особливості нової та колишньої професії [2].

Отже, ми можемо зробити висновок, що психологічна адаптація є важливою складовою у кар'єрному зростанні особистості в організації. Під психологічною адаптацією розуміють пристосування нового працівника до

взаємовідносин в колективі, традицій та неписаних норм і правил, до стилю роботи керівника. Вона поділяється на тимчасову, стійку і загальну та існує протягом усього терміну роботи працівника в організації.

Список використаних джерел:

1. Адаптація персоналу // Бізнес Портал Луцька. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://toplutsk.com/articles-article_216.html.
2. Баденіна О.О. Значення процесу адаптації для ефективного управління персоналом / О.О. Баденіна // Управління розвитком: зб. наук. праць. – Харків: ХНЕУ, 2014. – 8 (171). – С. 34–35.
3. Мирошниченко Ю.В. Адаптація персоналу: досвід зарубіжних та вітчизняних підприємств [Текст] / Ю. В. Мирошниченко, А. В. Лобенко // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. – 2015. – № 1 (2). – С. 27–33.
4. Никифорова В. Г. Управління персоналом [Текст] : навч. посіб. / В. Г. Никифорова. — Одеса : Атлант, 2013. — С. 93.
5. Хомаківський Є.І. Психологія управління : підручник / Є. І. Хомаківський, Ю. В. Боголюбська, Т. П. Грабар. – 5-те вид., переробл. та допов. – К. : Центр учбової літератури, 2016. – 492 с.