

ЛИЧНА АДАПТАЦИЯ И ОРГАНИЗАЦИОННА ЕФЕКТИВНОСТ

Доц. д-р Ирена Емилова

Стопанска академия „Димитър. А. Ценов“ – Свищов

Анотация: В представения материал е изследвана релацията „лична адаптация - организационна ефективност“. Изясняването на ключови понятия, имащи отношение към разглежданата проблематика предхожда извода, че човекът е активната страна във всяко едно взаимодействие. Това определя адаптивното му поведение. Разглеждането на личността в организационен контекст налага моделирането на разнообразни стратегии на адаптация, за да бъдат постигнати целите на организацията. Прилага се интердисциплинарен подход и се търсят решения в условията на динамичните промени.

Ключови думи: адаптация, приспособяване, адаптивност, адаптационен потенциал, организационна ефективност.

PERSONAL ADAPTATION AND ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS

Assoc. Prof. Irena Emilova, Ph. D.

D. A. Tsenov Academy of Economics - Svishtov

Abstract: The report examines the relationship „personal adaptation - organizational effectiveness“. The clarification of key concepts related to the issue under consideration precedes the conclusion that the person is the active party in any interaction. This determines its adaptive behavior. Viewing personality in an organizational context necessitates the modeling of a variety of adaptation strategies in order to achieve organizational goals. An interdisciplinary approach is applied and solutions are sought in the conditions of dynamic changes.

Key words: adaptation, adjustment, adaptability, adaptation potential, organizational effectiveness.

Имаме привилегията да живеем в интересни времена. Това изостря сетивата ни и ни кара да сме по-активни. Всеизвестното правило, че оцеляват, не най-силните, не най-умните, а оцеляват най-приспособимите, се потвърждава и в краткосрочни граници. Това до известна степен оправдава нестихващия интерес към разглежданите въпроси.

Целта на настоящия материал е на основата на анализ на литературни източници да се изследва релацията: „лична адаптация - организационна ефективност“. По този начин да се докаже идеята, че съществува правопрпорционална зависимост между способността на личността за адаптация и подобряване на ефективността в организацията.

Понятието „адаптация“ има интердисциплинарен характер. В повечето случаи, когато се отнася до личността се приема тълкуванието на психологията, че в най-общ



смисъл означава „приспособяване“ и се „използва при голям брой отделни феномени за означаване на елементарни форми на изменение в преработката на информацията от външната среда, които се разграничават от видовете учене“ [6, 12].

В теорията и практиката по управление, като управленска функция приспособяването е неделима част от управленската политика и осигурява нейната гъвкавост [3, 314].

Според обобщения на български изследователи адаптацията е „състояние на тяква взаимоотношения между личност и среда, които позволяват да се осъществи индивидуално-специфична регулация на собственото поведение в процеса на постигане на личните и системните цели“. И още „...Адаптацията е свързана с оптималното функциониране на индивида в конкретната среда, което е възможност за съхраняване на ресурсите и изразходването им за постигане на личните цели и развитието на индивидуалния потенциал“ [7, 24].

За целите на настоящото изследване приемаме, че адаптацията е „динамичен процес на приспособяване на организма като система към изменящите се условия на съществуване, целта на който е поддържането на динамичното равновесие между организма и външната среда“ [7, 23].

„Индивидуалната възможност за приспособяване към променящите се условия, като задачи, изисквания или ситуации, и за възможно най-бързо и безконфликтно пригаждане на собственото поведение към даденостите на момента“ определят адаптивността [6, 23].

По наше мнение, когато се разглежда релацията „лична адаптация – организационна ефективност“ от значение е адаптационния потенциал на личността.

„Адаптационният потенциал на личността се описва като интегративно личностно свойство, изразяващо се в:

- отношение (позиция, ориентация, насоченост) на човека към света;
- система от знания, убеждения, на основата на които се установява и регулира дейността на човека, развива се чувството към новото, способността бързо да се променят действията в съответствие с новите условия на дейност;
- съвкупност от реални възможности, умения и навици, определящи нивото на тяхното развитие;
- психологически механизъм на нетрадиционно разрешение на противоречията на обективната реалност;
- характерно свойство на индивида, определящо границата на неговите възможности в творческа самореализация;
- система от личностни способности, позволяващи оптимално да се променят действията в съответствие с новите условия, и знания, умения, убеждения, определящи резултатите от дейността и подтикващи личността към творческа самореализация и саморазвитие;
- една от сферите на творческата личност, нейния аксиологически потенциал“ [5, 27-28].

Личностният адаптационен потенциал има следните компоненти:

Енергетически (психофизиологически характеристики, обуславящи енергетическа и динамичен диапазон на реагиране);

Когнитивен (степен на развитие на познавателните процеси, когнитивна гъвкавост);

Инструментален (способности, навици и умения);

Творчески (творчески способности, способност за творческо разрешаване на възникващите адаптационни задачи);

Мотивационен (йерархия на мотивационната сфера, любознателност, интереси и наклонности, насоченост на мотивацията);

Комуникативен (комуникативни особености на личността, система от отношения) [1, 67-73].

Теоретическият анализ на отделните компоненти е опорна точка при съществуващото разнообразие от тренинги, които допринасят за развиване на личната адаптивност. Един такъв модел изглежда по следния начин:

„Шест степенен модел за трениране и развитие на адаптивност

Стъпка 1. Организацията насърчава служителя да приеме някакво предизвикателство – промяна или разрешаване на проблем.

Стъпка 2. Служителят се опитва да види ситуацията (предизвикателството) през погледа на различни хора, от различни гледни точки.

Стъпка 3. На базата на информацията от предходната стъпка, служителят трябва да генерира възможно най-голям брой алтернативни идеи/ решения за бързо справяне с промяната или проблема като има свободата да излезе от традиционните подходи, модели и начини на мислене и работа.

Стъпка 4. Служителят избира вариант за изпробване.

Стъпка 5. Вариантът се прилага и паралелно се оценява (както от служителя, така и от колеги, преки ръководители, клиенти).

Стъпка 6. Евентуално преминаване към друг от вариантите в случай, че избория не „пасва“ в достатъчна степен на очакванията.

Процесът може да се върне на стъпка 4 и да се повтори колкото е необходимо пъти „ [8].

При практически ориентирани подходи е необходимо да се отчитат фактите, че „към основните черти на личния адаптационен потенциал може да се отнесе и това, че той се разглежда като:

- интегрална категория, характеризираща съвкупността от индивидуално-психологически признаци, обуславящи ефективността на психическата адаптация;

- има свойства на сложна система и съответно системния анализ е основен подход към неговото изследване;

- включва не само наличните проявления на адаптационните способности, но и латентните свойства, които могат да се проявят при изменение на съдържанието, силите и направлението на въздействие на адаптационните фактори;

- определя границите на адаптационните възможности на личността и устойчивостта към въздействащите фактори, съдържащи предпоставки към определен диапазон на ответни адаптационни реакции;

- свързан е с възрастово-психологическите особености, при това собствената активност на личността е като качество за условията, регулиращи нивото на реализация на потенциалните възможности“ [5, 29].

Организационната ефективност се свързва с постигане целите на организацията. Яснотата на целите позволява концентрация на вниманието и усет за посоката на намеренията, идеите и плановете на организацията [2, 41].

Изследванията показват, че характерна черта на взаимодействие в системата „човек-среда“, човекът е активната страна. Той моделира разнообразни стратегии на адаптация, използва, както генетично установени, така и придобити механизми за адаптивно поведение [5, 19].

По наше мнение като практически ориентирани препоръки, които ще спомогнат да се постигне организационна ефективност, могат да посочат следните [4, 3-32]:



1. Властта не трябва да се приема като дадена „свише“ и нейното упражняване извън потенциала на управлявания обект е своеобразна илюзия за мощ.
2. Не подценявайте конкурентите и не надценявайте себе си.
3. Не изтъквайте личното „аз“ за ситуации и резултати, към които са съпричастни и други субекти.
4. Не заменяйте себедоказването със себеизтъкването.
5. Не забравяйте, че ако сте открили един проблем в организацията сега, голяма е вероятността, той да е действал и преди това.
6. Не допускайте прекалена задължияност в отношенията.
7. Не пренебрегвайте самоотговорността като фактор за управленска устойчивост.
8. Не пренебрегвайте позитивите на контролираното връщане назад.
9. Не прекалявайте с отричането на различното поведение.
10. Не пренебрегвайте екипното поведение като фактор за позитивни резултати, но не разчитайте на екипната отговорност за търсене на негативи и причини за лоши резултати.

Разглеждайки личната адаптация и организационната ефективност сме по-склонни да считаме, че съществува правопрпорционална зависимост между способността на личността за адаптация и високо ниво на ефективност в организацията. Това налага предприемане на мерки за развитие и трениране на адаптивност. Всеизвестно е, че всеки човек има свое собствено темпо и разбиране за приоритети и настоящи цели. Тук е мястото и ролята на мениджъра да събере и обедини подходящите хора в подходящия момент, за да бъдат постигнати целите на организацията и регулярно да се отчита организационната ефективност.

Литература:

1. Богомолов А.М. Личностный адаптационный потенциал в контексте системного анализа // Психологическая наука и образование. 2008. Том 13. № 1. С. 67–73.
2. Динков, М. Ангажираност на персонала като организационен феномен. / Eastern Academic Journal, март, 2016.
3. Каменов, К. Основи на управлението. Абагар, Велико Търново, 1998.
4. Каменов, К. 10 – те „НЕ“ за мениджърска ефективност. / Икономика 21, бр. 1, 2019.
5. Николаев Е. Л., Лазарева Е. Ю. Адаптация и адаптационный потенциал личности: соотношение современных исследовательских подходов // Вестник психиатрии и психологии Чувашии, 2013. №9. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/adaptatsiya-i-adaptatsionny-potentsial-lichnosti-sootnoshenie-sovremennyh-issledovatel'skih-podhodov> (дата обращения: 18.02.2016). Научная библиотека КиберЛенинка: <http://cyberleninka.ru/article/n/adaptatsiya-i-adaptatsionny-potentsial-lichnosti-sootnoshenie-sovremennyh-issledovatel'skih-podhodov#ixzz40XKIZBUj>
6. Речник по психология. С., 1989.
7. Стоянов, В. Психичен стрес в организацията. ВСУ „Черноризец Храбър“, Университетско издателство, Варна, 2011
8. <https://blog.contipso.com/adaptivnostta-na-sluzhitelite-kak-da-ya-ocenim-i-razvivame> (последен достъп 18.05.24 г.)

За контакти:

Доц. д-р Ирена Емилова Любенова, Стопанска академия „Д. А. Ценов“, гр. Свищов
GSM 0889 827310, e-mail адрес: i.emilova@uni-svishtov.bg