

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ХАРЧОВИХ
ТЕХНОЛОГІЙ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ
ПРИКЛАДНОЇ ЕКОНОМІКИ І МЕНЕДЖМЕНТУ
ім. Г. Е. ВЕЙНШТЕЙНА**



ТЕЗИ

**ІІІ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ СТУДЕНТСЬКОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
«АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНО-
ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ:
ПОГЛЯД МОЛОДІ»**

**6 – 7 КВІТНЯ 2021 р.
м. Одеса**

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ АДАПТАЦІЇ МЕНЕДЖЕРА В УПРАВЛІННІ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКОЮ

**Таран Л.О., студент СВО «Бакалавр» ф-ту ТтаТХПіПБ
Науковий керівник: старший викладач Заболотна О. С.**

Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса

Все більша увага фахівців різного профілю привертає проблематика, пов'язана з адаптаційними ресурсами людини, як суб'єкта діяльності, спілкування і пізнання.

Останнім часом спостерігається значна еволюція розуміння явища психологічної адаптації, яка відзначена такими тенденціями: відбувається все більший поділ понять пристосування (adjustment) і власне адаптації (adaptation); рух від пасивного пристосування до побудови системи продуктивної взаємодії особистості і середовища, від кінцевої мети - гомеостатического рівноваги, відсутність конфліктів - до самоактуалізації і самореалізації особистості в реальній соціальній середовищі (К. А. Абульханова-Славська, Г. О. Балл, Б. Д. Паригін, А. А. Реан, А. А. Началджян).

Першим кроком в цьому напрямку є процес адаптації. Соціально-психологічна адаптація - включення працівника в систему взаємовідносин колективу з його традиціями, нормами життя, ціннісними орієнтаціями.

У процесі соціально-психологічної адаптації менеджера в системі фінансово-економічної діяльності отримує інформацію про систему ділових і особистих взаємин в колективі і окремих формальних і неформальних групах, про соціальні позиції окремих членів колективу, про лідерів колективу в системі фінансово-економічної безпеки особистості. Цю інформацію новий менеджер співвідносить зі своїм соціальним досвідом, зі своїми ціннісними орієнтаціями.

Складнощі соціально-психологічної адаптації менеджера системі фінансово-економічної безпеки:

1. Неоптимальне співвідношення його власних і нових підлеглих віку і досвіду.

Якщо вік керівника і середній вік колективу приблизно рівні, адаптація відбувається порівняно легко.

Якщо досвідчений керівник приходить в молодий колектив, то проблем також трохи, так як працює авторитет.

Якщо молодий керівник приходить у сформований колектив, то він може бути зустрінутий з недовірою і навіть втягнутий в спеціально спровокований конфлікт.

2. Невідповідність за рівнем знань.

3. Проблеми, пов'язані з наступністю керівництва і передачею влади. Може йтися:

- про обмежену «за традицією» самостійності нового керівника (це найчастіше відбувається, якщо колишній начальник просто піднімається на сходинок вище);

- про зіставленні з попередником і тривалості розриву емоційного зв'язку з останнім колективом.

Часто йдуть менеджери, бажаючи, щоб про них пам'ятали як про сильні менеджерах, рекомендують на своє місце осіб, що володіють набагато меншими здібностями, ніж вони самі, що для організації небезпечно.

4. Схильність на перших порах молодих керівників до зайвого адміністрування, що викликає опір виконавців.

5. Природна настороженість підлеглих.

Менеджер повинен боротися з джерелами стресу у підлеглих: несприятливим графіком роботи, інтелектуальними або фізичними перевантаженнями, гарантувати їм належний рівень винагороди, допомагати в реалізації здібностей, надавати самостійну і цікаву роботу, підтримувати сприятливий морально-психологічний клімат, справедливо винагороджувати, забезпечувати інформацією.

Складність професійної адаптації менеджера полягає ще і в тому, що не завжди зрозуміло, які навички повинен придбати прийнятий співробітник в процесі навчання. Для цього необхідно розробити чіткий план професійної адаптації, прописати, що повинен засвоїти новачок під час стажування в організації. Процес адаптації можна вважати успішним, якщо:

- робота не викликає у співробітника почуття напруги, страху, невпевненості, стала звичною для нього;
 - він опанував необхідним обсягом знань і навичок;
 - поведінка новачка відповідає вимогам його посади і керівника;
 - його професійні показники влаштовують безпосереднього керівника (відповідають встановленим нормативам);
 - у працівника висловлено бажання вдосконалюватися в професії, з якої він пов'язує своє майбутнє;
 - трудовий внесок і його оцінка з боку організації викликають у співробітника почуття задоволення;
 - досягнення у професійній діяльності він пов'язує з життєвим успіхом.
- Підводячи підсумки, можна відзначити, що будь-яка організація прагне максимально вигідно використовувати потенціал своїх працівників, створюючи умови для їх ефективної роботи.

Однак адаптація проходить швидше і успішніше, якщо правильно обрана професія. Коли в процесі адаптації нового керівника зацікавлені всі співробітники, коли співробітники створюють сприятливий мікроклімат всередині колективу.

Література

1. Петухова І.О. Соціально-психологічний супровід студентів вищих навчальних закладів: проблеми та перспективи / І.О. Петухова, Н.В. Давиденко, Н.В. Костевська // Науковий дискурс підготовки студентської молоді до життя в умовах цивілізаційних викликів і загроз: колективна монографія / Київський міжн. ун-т; під ред. О.І. Пилипенка. – К.: КиМУ, 2016. – С. 140–154.

2. Маковецька. О. Психолого-педагогічний супровід адаптації першокурсників: адаптаційно-розвивальна програма. – Богуслав, 2018. – 23 с.

100. ПІДВИЩЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ ПІДПРИЄМСТВ КОНДИТЕРСЬКОЇ ГАЛУЗІ 216
Студент СВО «Магістр» ф-ту ЕБіК – Ковтун Ю.М.
Науковий керівник: к.е.н., доц. Крупіна С.В.
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
101. ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ 219
Студентка 4 курсу ОКП «Бакалавр» Новікова О.В.
Науковий керівник: к.е.н., доц. Дідух С.М.
102. ПСИХОЛОГІЧНІ ЯКОСТІ ПОВЕДІНКИ МЕНЕДЖЕРА В УПРАВЛІННІ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ 220
Соколовська Д. М., студент СВО «Бакалавр» ф-ту ТтаТХПіПБ
Науковий керівник: старший викладач Заболотна О. С.
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
103. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ АДАПТАЦІЇ МЕНЕДЖЕРА В УПРАВЛІННІ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКОЮ 223
Таран Л.О., студент СВО «Бакалавр» ф-ту ТтаТХПіПБ
Науковий керівник: старший викладач Заболотна О. С.
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
104. СУТНІСТЬ ЕКОНОМІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВА 225
Школярєнко Д. Е., студент СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ
Науковий керівник: к.е.н., доц. Неустроєв Ю.Г., ас. Павленко Г.М.
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
105. ДЕРЖАВНА ПІДТРИМКА АГРАРНОГО ВИРОБНИЦТВА: ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД 227
Марковська О. Р., студент СВО "Бакалавр" фак-ту ЕБіК
Науковий керівник: к.е.н., доц. Ткачук Т.І.
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
106. ПОКАЗНИКИ ТА КРИТЕРІЇ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА 229
Каранфілова Ю.В., студент СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ
Науковий керівник: к.е.н., доц. Згадова Н. С., к.е.н., доц. Работін Ю.А.
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
107. СТРУКТУРА МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА 231
Шкляр М. С., студентка СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ
Науковий керівник: к.е.н., доц. Згадова Н.С.
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
108. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ. 233
Новікова В. С., студент СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ