

# КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ І КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

---

УДК 351.83

DOI: [https://doi.org/10.32689/2617-9660-2019-3\(5\)-235-246](https://doi.org/10.32689/2617-9660-2019-3(5)-235-246)

**Колеснікова Віта Вікторівна,**

*аспірант ДВНЗ “Університет менеджменту освіти” НАПН України, 02000, м. Київ, вулиця Січових Стрільців, 52А, тел. +380952801999, e-mail: hr.staninvest@gmail.com*

ORCID: 0000-0002-1937-8463

---

## ОСОБЛИВОСТІ АДАПТАЦІЇ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ ДО ЗДІЙСНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

**Анотація.** У статті розглянуті принципові питання щодо особливостей адаптації персоналу у систему неперервної освіти. Розгляд наявних науково-теоретичних засад засвідчив, що за сучасних умов введення молодого фахівця у колектив, його акомодация до економічних, професійних і соціальних норм та цінностей є гарантом ефективності, задоволеності та налаштованості на подальшу співпрацю усіх сторін.

В рамках зазначеної тематики автором статті було здійснено комплексний аналіз методом анкетування. Визначено, що основні аспекти адаптації молодого фахівця на першому робочому місці є високий зарібок та можливість самореалізації. Проаналізовано проблемні аспекти, що виникають під час професійної адаптації молодих фахівців слід назвати: низький рівень заробітної плати, бюрократизм, залежність від рішень роботодавця, що створює атмосферу невпевненості за майбутнє молодих фахівців, відсутність досвіду роботи, нерівномірне навантаження фахівців та керівників відділів, недостатня увага до результатів роботи молодого фахівця з боку наставника, входження в колектив, недостатнє технічне забезпечення робочих місць, наявність корумпованої системи при зарахуванні на роботу. Існують значні проблеми дещо морально-психологічного напрямку, що уособлюють невпевненість у собі та власну мотивацію.

Обґрунтовано, що в період адаптації молоді фахівці потребують офіційно закріпленого наставника терміном на 1 місяць, який може варіюватися до 3 місяців в залежності від індивідуальної адаптації, посади, рівня відповідальності та сфери діяльності. Висловлені чинники, що впливають

на результати адаптації молодого фахівця. Головним виявився процес входження фахівця до колективу організації.

В процесі опитування з'ясовано фактори, які визначають задоволеність собою на роботі молодих фахівців, зокрема: відповідність роботи інтересам і схильностям, задоволеність змістом, різноманітністю праці та відсутність втоми від роботи. Важливо враховувати, що все залежить від новачка, його характеру, знань, вмінь, навичок, можливості розуміти та слухати керівника, бажання навчатися новому.

**Ключові слова:** професійна адаптація, професійна діяльність, молоді фахівці, система неперервної освіти, наставництво.

***Kolesnikova Vita Viktorivna,***

*Postgraduate student of the SHEI «University of Management Education» of National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, 02000 Kyiv, Sechevyyh Streltsov, 52A, тел. +380952801999, e-mail: hr.staninvest@gmail.com*

*ORCID: 0000-0002-1937-8463*

---

## **FEATURES OF ADAPTATION OF YOUNG PROFESSIONALS TO PROFESSIONAL ACTIVITY**

**Abstract.** The article deals with the fundamental questions about the features of integration of the process of adaptation of personnel into the system of continuous education. Consideration of the available scientific and theoretical foundations has shown that, under the present conditions, the introduction of a young specialist into the team, his/her accommodation to economic, professional and social norms and values is a guarantee of efficiency, satisfaction and willingness to further cooperation of all parties.

Within the framework of the mentioned topic, the author of the article made a complex analysis by the method of questioning. It is determined that the main aspects of adapting a young specialist in the first workplace are high earnings and a possibility of self-realization. The problematic aspects that arise during the professional adaptation of young professionals are analyzed: low wages, bureaucracy, dependence on employer decisions that create an atmosphere of uncertainty for the future of young professionals, lack of work experience, uneven load of specialists and heads of departments, insufficient attention to the work of the young specialist by the mentor, entry into the team, insufficient technical support for jobs, the presence of a corrupt system when applying for a job. There are significant problems of a somewhat moral and psychological direction that imply self-doubt and self-motivation.

It is substantiated that in the period of adaptation young specialists require an officially assigned mentor for a period of 1 month, which can

vary up to 3 months depending on the individual adaptation, position, level of responsibility and a sphere of activity. The factors influencing the results of the young specialist's adaptation are expressed. The main thing was the process of joining a specialist to the staff of the organization.

The survey identified factors that determine self-satisfaction at the work of young professionals, such as job relevance and disposition, content satisfaction, variety of work, and lack of work fatigue. It is important to keep in mind that everything depends on the beginner, his character, knowledge, skills, and an ability to understand and listen to the manager, a desire to learn something new.

**Keywords:** professional adaptation, professional activity, young specialists, system of continuous education, mentoring.

**Постановка проблеми.** Для формування ефективної державної стратегії питання щодо інтегрування процесу адаптації персоналу у систему неперервної освіти залишається і досі відкритим. Так як "відбувається постійне зростання вимог до професійної підготовки працівників, їх професійно-кваліфікаційного рівня, рівня прояву їх компетенцій та загальної компетентності. Пов'язано це з тим, що якісні й кількісні характеристики персоналу визначають можливість реалізації стратегії розвитку, структурної перебудови, розширення виробництва, підвищення якості продукції й продуктивності праці" [1, С. 4]. Дана ситуація обумовлена об'єктивною необхідністю постійно впроваджувати модерні підходи та методи, що є результатом безперервного прогресу в системі освіти.

**Аналіз останніх публікацій за проблематикою.** Так як основне місце займає підготовка фахівців, які можуть вживати заходів та впроваджувати їх для забезпечення постійного розвитку молодих фахівців, все більше починають

поширюватися наукові обговорення. Найбільшу увагу деталям у своїх працях приділили такі вітчизняні вчені, як І. Голянтус [2], М. Гринців [3], Т. Коваленко [4], І. Олійник, О. Черненко [5], О. Чорнобиль [6], К. Чучиліна [7]. Незважаючи на значну кількість приділеної уваги, залишається необхідність у ескалації підходів та методів адаптації як організаційного процесу в цілому.

**Формулювання цілей (мети) статті** полягає у здійсненні комплексного дослідження щодо інтегрування процесу адаптації персоналу у систему неперервної освіти та визначення його особливостей.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Аналіз науково-теоретичних засад щодо сприяння професійної адаптації молодих фахівців в системі неперервної освіти засвідчує про те, що за сучасних умов введення молодого фахівця у колектив, його акомодация до економічних, професійних і соціальних норм та цінностей є гарантом ефективності, задоволеності та налаштованості на подальшу

співпрацю усіх сторін. Тому за для визначення особливостей адаптації молодих фахівців до нових умов під час здійснення професійної діяльності, автор статі брала участь у загальнодержавному соціологічному дослідженні на тему: “Створення сприятливого середовища для професійної адаптації молодих фахівців” у період з 20 травня по 2 жовтня 2019 року.

Об’єктом дослідження виступили 636 осіб, де у відсотковому співвідношенні жінки склали 63,7 %, а чоловіки – 36,3 %, що мають досить різноманітний напрямок діяльності, зокрема: працівники органів державної виконавчої влади, посадові особи місцевого самоврядування, сільськогосподарської галузі, соціальної сфери, фінансово-економічної діяльності, сфери культури, представники NoReCa, великого, середнього та малого бізнесу, авіаційної, будівельної, енергетичної, залізничної та машинобудівної галузей, медицини, робітники виробництв, сфери IT, службовці (недержавна служба), керівники, військові, юристи, науковці, студенти, слухачі, аспіранти, логісти, митці, охоронці, пенсіонери та безробітні.

За віковою категорією респонденти розподілилися наступним чином: 27,4 % віком 18-28 років, 33,6 % – 29-37 років, 21,1 % – 38-45 років, 12,9 % – 46-55 років, 5 % – 56 років і старше.

Слід зазначити, що серед опитаних 0,6 % мають вчений ступінь, 51,9% – вищу освіту, 11,2 % – дві вищі (і більше), 6,9 % – незакінчену вищу освіту, 20,6 % – середню спеціальну, 7,9 % – середню, 0,9% – неповну середню. Метою

даного соціологічного дослідження стало вивчення важливих питань при професійній адаптації молодих фахівців.

Комплексний аналіз відбувалося по всій території України (окрім АР Крим та окупованих територій Донецької та Луганської областей), однак за певних обставин з Івано-Франківської, Кіровоградської, Полтавської, Тернопільської та Чернівецької областей респондентів не виявилось. Найбільшу кількість опитуваних було визначено у Хмельницькій, Сумській, Харківській та Луганській областях.

У першу чергу, на меті було визначення основних аспектів адаптації молодого фахівця на першому робочому місці. Результати дослідження свідчать, що найвпливовішими критеріями при виборі майбутньої професії респондентів є високий заробіток (35,06 %) та можливість самореалізації (30,03 %), посередньо цікавить інтерес до конкретного виду праці (16,19 %), і взагалі байдуже до комфортних умов праці (9,75 %), престижності обраної діяльності (3,30 %) та можливості допомагати іншим (3,62 %). Тільки 2,04 % українців зазначили, що поєднання двох чи всіх зазначених вище факторів впливають на їх рішення, а для деяких виявився важливим сам графік роботи (рис. 1).

Під час дослідження було розглянуто питання щодо задоволеності респондентів рівнем своєї професійної підготовки в закладі освіти, де 51,4 % зробили відмітку “так, задоволений”, 33,8 % – “швидше задоволений”, 12,6 % – “швидше не задоволений”, 2,2 % – “ні, не задоволений”.

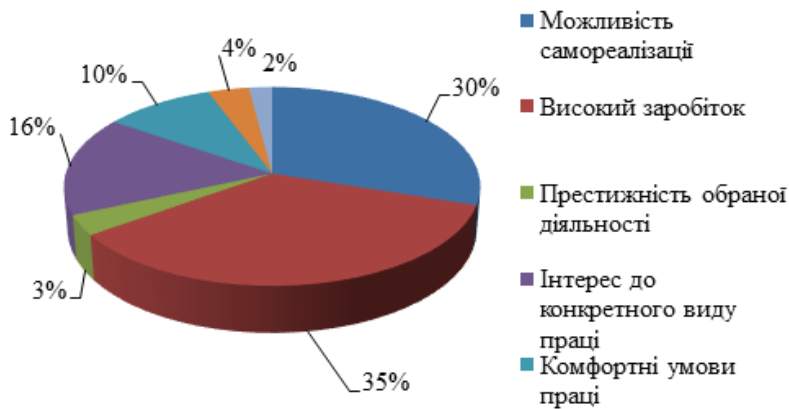


Рис. 1. Розподіл відповідей на запитання: “Що є головним при виборі майбутньої професії?”

Серед актуальних проблем, з якими довелося зіткнутися під час комплексного аналізу, це виявлення труднощів у респондентів в період первинної адаптації. Найбільш вагомим критерієм є великий потік нової інформації (33,5 %), що не дивно, загалом більшість людей можуть розгубитися та працювати у напрямку неефективного показника працездатності. Також значний сумнів у фахівців викликають незрозумілі задачі і обов'язки (11,6 %) та нестача професійних знань і навичок (10,1 %). Не у всіх спеціалістів, але все ж таки виникають труднощі при нестачі організаційного досвіду (7,9 %), складностях, пов'язаних з характером майбутньої роботи (7,4 %), відсутність поруч досвідченого фахівця (наставника) (7,1 %) та коли отримані знання у навчальному закладі дещо відрізняються від потреб працевдавця (6,9 %). Менша кількість опитаних схвилювана, коли відсутній зворотній зв'язок від керівника чи наставника (3,5 %), викликають дискомфорт умови праці (3 %) та побутові умови (1,6 %),

наявне недоброзичливе ставлення з боку колег (2,8 %), не вистачає навичок з комунікації (1,9 %), досить важко триває знайомство з колективом, його нормами і традиціями (0,9 %) та відсутній аналіз помилок під час роботи (0,9 %). І тільки 0,9 % респондентів вважають, що взагалі не мали труднощів у період адаптації.

Респонденти визначили критерії, що їм найбільш допоможуть у період адаптації. Найвагомішими стали “допомога наставника” (28,26 %) та підтримка колективу (25,77 %). Найменше потрібна зовнішня підтримка третьої сторони (1,63 %) (рис. 2.).

У дослідженні автор порушує низку важливих питань стосовно інструменту сучасної освіти – наставництва, що останнім часом найбільш часто визначають як “менторство”.

З аналізу даних за методом анкетування очевидно, що тільки 52,67 % експертів мали офіційно закріпленого наставника в перший час своєї роботи в якості молодого фахівця, що істотно відобразилось



Рис. 2. Розподіл відповідей на запитання: “Визначте критерії, що найбільше допоможуть у період адаптації”

у відповідях на запитання: “На Вашу думку, необхідно закріплення наставника за молодим фахівцем?” (рис. 3).

На думку автора, цілком справедливо, що молоді фахівці потребують допомоги більш досвідченого фахівця, терміном на 1 місяць (рис. 4), який може варіюватися до 3 місяців в залежності від індивіду-

альної адаптації молодого фахівця, посади, рівня відповідальності та сфери діяльності, за для швидкої та якісної адаптації на своєму шляху трудової діяльності.

Експерти зазначили, що наставник повинен володіти високими професійними вміннями та навичками (48,1 %), високими професійно-педагогічними вміннями

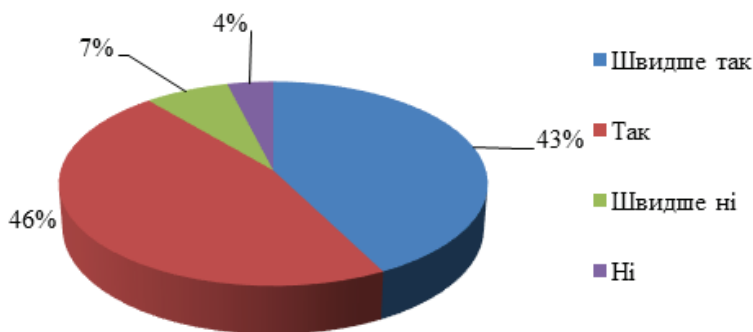


Рис. 3. Розподіл відповідей на запитання: “На Вашу думку, необхідно закріплення наставника за молодим фахівцем?”

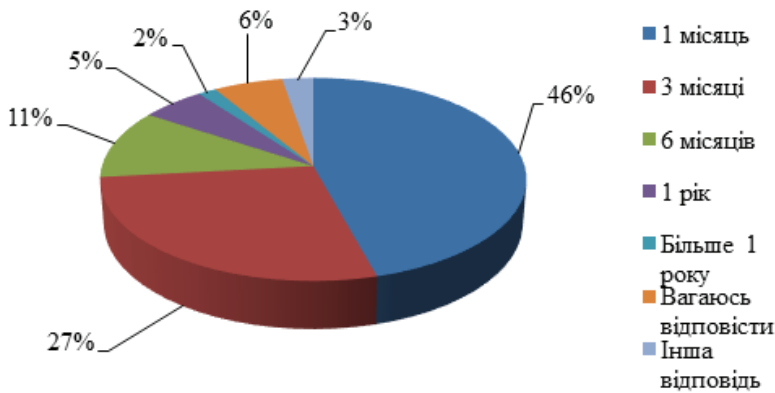


Рис. 4. Розподіл відповідей на запитання: “На Вашу думку, на який термін необхідно закріплювати наставника за молодим фахівцем?”

(20,3 %), мати такі характеристики, як комунікабельність, відкритість, доступність у спілкуванні (29,1 %) та здатність привити почуття патріотизму до своєї професії, відділу, організації (1,7 %). 0,8 % вбачають ментора компетентним та з додатковими знаннями у різних сферах організації, враховуючи вищезазначені якості.

Одним із чинників, що впливає на результати адаптації молодого фахівця є входження до колективу організації, тобто пристосування до морально-психологічного клімату, норм поведінки, традицій та правил організації, розуміння формальних та неформальних правил поведіння з співробітниками та громадянами, свого соціального статусу у колективі [8]. Тому під час аналізу було порушено питання щодо труднощів, з якими стикаються респонденти у період адаптації при спілкуванні з колегами. Результати показали, що 64,8 % опитаних взагалі не мають ніяких труднощів у взаємовідносинах з колективом, 14,6 % вагались дати

відповідь на запитання. 0,2 % відзначили, що перші три дні є період пристосування до колективу, але дана ситуація виникає в залежності від сфери діяльності, якщо заробітна плата та бонуси залежать від фахівця, то зазвичай новачок працює в два рази ефективніше, ніж втомлені колеги. 20,4 % зазначили, що мають проблеми у спілкуванні з колегами.

Респондентами було відзначено, що загалом вони працюють в позитивній атмосфері в колективі та у спілкуванні у більшості не виникає проблем, що досить приємно спостерігати. Така тенденція, на думку автора, в подальшому впливатиме на культуру спілкування молодих фахівців, формування традицій в колективі та прагнення працювати в ефективному напрямку за для розвитку організації.

В рамках дослідження автором було визначено чинники задоволеності умовами сприятливого становища в організації, де працюють респонденти. Можна вважати, що учасники анкетування фактично за-

доволені умовами праці і режимом роботи (“так” – 39 %, “скоріше так” – 36,32 %), рівнем організації праці (“так” – 26,73 %, “скоріше так” – 35,69 %), рівнем технічної оснащеності робочого місця (“так” – 29,25 %, “скоріше так” – 33,96 %), результатами своєї праці (“так” – 37,10 %, “скоріше так” – 39,15 %), відносинами в трудовому колективі (“так” – 36,95 %, “скоріше так” – 35,85 %), відносинами з керівництвом (“так” – 34,12 %, “скоріше так” – 35,38 %). Однак розміром заробітної плати задоволені лише 41,03 %, 20,91 % взагалі вагались дати відповідь на запитання, і все ж значна частка 38,05 % є не задоволеними.

На думку опитуваних, рівень заробітної плати повинні визначати наступні чинники:

- професіоналізм (27,4 %);
- результати атестації (1,1 %);
- результати праці (47,5 %);
- стаж роботи (5,3 %);
- цінність професії (5,3 %);
- залученість до загальних результатів підприємства (4,4 %);
- середній рівень оплати праці по професії на ринку праці (7,1 %);
- інша відповідь (результат роботи відділу та додатковий відсоток від загального результату підприємства, завантаженість, виконання норм, чесність керівництва та всі вищезазначені чинники (1,9 %).

Слід приділити особливу увагу запитанню “Чи достатньо захищені Ваші права у сфері трудових відносин?”, так як основні трудові права і свободи людини є найважливішою складовою загальноновизнаних принципів і норм міжнародного права та визначають рамки національного трудового права будь-якої трудової країни [9, С. 137]. Під час аналі-

зу даних спостерігаємо позитивну тенденцію, так як більшість респондентів зазначили, що їх права достатньо захищені (див. рис. 5).

На думку С. Феленко, “ефективне правове регулювання трудових відносин із додержанням норм права всіма суб’єктами неможливо одержати без надійного, всебічного контролю з боку держави і суспільства за станом законності у сфері трудових відносин та дотриманні прав працівників. Не зменшення ролі централізованого методу правового регулювання умов трудового договору, а ефективне поєднання централізованого та диспозитивного методу правового регулювання трудових відносин в Україні на теперішньому етапі її розвитку є об’єктивною необхідністю” [10, С. 36].

Серед актуальних проблем, з якими зіткнулися наразі, є звільнення фахівців з організації. Тому було завдання у ході опитування дізнатися які є основні причини у респондентів, під час якого вони визначили всі можливі фактори. Результати полягають у наступному: найбільш вагомий критерій для українців є “низький заробіток”, через який готові звільнитися 56,6 % респондентів; більш посередньо впливає на вибір опитаних – “відсутність перспектив професійного і службового зростання” (22,8 %) та “важкі та шкідливі умови праці” (18,7 %); деяких хвилюють “погані взаємини з начальством” (14 %), “погана організація праці” (13,8 %), “відсутність можливості використати свої здібності (таланти, організаторські здібності)” (11,6 %), “надмірний бюрократизм” (11,2 %), “погані взаємини в



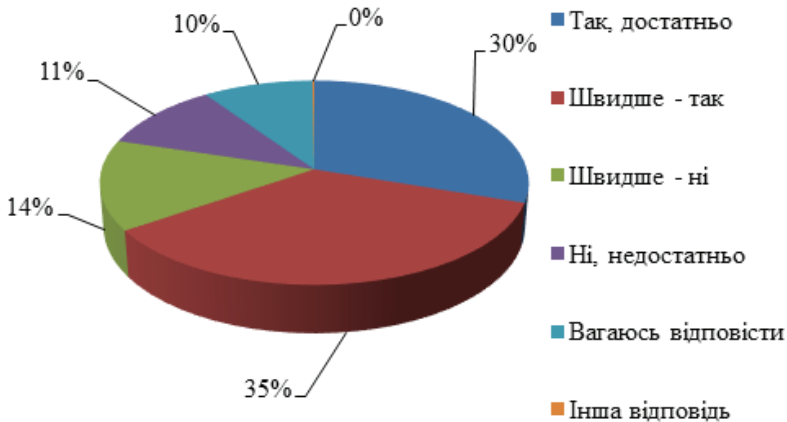


Рис. 5. Розподіл відповідей на запитання: “Чи достатньо захищені Ваші права у сфері трудових відносин?”

трудовому колективі” (10,8 %), нецікава робота, та що взагалі не подобається (10,4 %); 11,2 % звільнилися, бо мають “бажання відкрити приватне підприємство” та 10,2 % прийняли б “рішення виїхати за кордон на постійне місце проживання”; 7,1 % покинули б роботу, через “погане соціально-побутове забезпечення працівників”, 5,3 % – незадовільні житлові умови, і тіль-

ки 1,9 % – через рішення виїхати за кордон, щоб продовжити освіту.

Відповідаючи на запитання “Якщо Ви мали б можливість отримати додаткове навчання, які б компетенції Ви розвили перш за все для успішної адаптації на першому робочому місці?”, респонденти віддали перевагу роботі в команді та розумінню інших (17,1%) (див рис. 6):



Рис. 6. Розподіл відповідей на запитання: “Якщо Ви мали б можливість отримати додаткове навчання, які б компетенції Ви розвили перш за все для успішної адаптації на першому робочому місці?”

Варто зауважити, що усі перелічені варіанти важливі, але все залежить від новачка, його характеру, знань, вмінь, навичок та можливості розуміти та слухати керівника.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** На підставі комплексного аналізу можна зробити наступні висновки:

Більшість опитуваних вважають, що основні аспекти адаптації молодого фахівця на першому робочому місці є високий зарібок та можливість самореалізації.

Серед серйозних проблем, які виникають під час професійної адаптації молодих фахівців слід назвати: низький рівень зарібної плати, бюрократизм, залежність від рішень роботодавця, що створює атмосферу невпевненості за майбутнє молодих фахівців, відсутність досвіду роботи, нерівномірне навантаження фахівців та керівників відділів, недостатня увага до результатів роботи молодого фахівця з боку наставника, входження в колектив, недостатнє технічне забезпечення робочих місць, наявність корумпованої системи при зарахуванні на роботу. Існують значні проблеми дещо морально-психологічного напрямку, що уособлюють невпевненість у собі та власну мотивацію. На етапі первинної адаптації важливим є усвідомлення молодим фахівцем своїх повноважень та обов'язків на робочому місці для успішної професійної діяльності.

В період адаптації респонденти потребують офіційно закріпленого наставника терміном на 1 місяць, який може варіюватися до 3 міся-

ців в залежності від індивідуальної адаптації молодого фахівця, посади, рівня відповідальності та сфери діяльності.

Під час аналізу були визначено чинники, що впливають на результати адаптації молодого фахівця. Головним виявився процес входження фахівця до колективу організації. Респонденти зазначили, що загалом вони працюють в позитивній атмосфері в колективі та у спілкуванні у більшості не виникає проблем.

В процесі опитування з'ясовано фактори, які визначають задоволеність собою на роботі молодих фахівців, зокрема: відповідність роботи інтересам і схильностям, задоволеність змістом, різноманітністю праці та відсутність втоми від роботи. Слушно, що головним критерієм успішної адаптації молодих фахівців є робота яка не викликає почуття напруги, страху, невпевненості.

Експерти дослідження виявили бажання отримати додаткове компетенції у таких напрямках, як: роботі в команді та розумінню інших, методи швидкого розуміння бізнесу і стратегії компанії, планування та управління процесами, аналіз інформації та прийняття рішень, професіоналізм. Важливо враховувати, що все залежить від новачка, його характеру, знань, вмінь, навичок, можливості розуміти та слухати керівника, бажання навчатися новому.

Перспективи подальших досліджень полягають у формуванні досконалої моделі державного сприяння професійній адаптації молодих фахівців в системі непе-

рервної освіти, враховуючи при цьому результати дослідження.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

---

1. Збрицька Т. П. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник / Т. П. Збрицька, Г. О. Савченко, М. С. Татаревська ; за заг. ред. М. С. Татаревської. – Одеса : Атлант, 2013. – 427 с.

2. Голянтус І. О. Основні проблеми та напрями адаптації персоналу підприємств / І. О. Голянтус // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2016. – №17. – С.105-107.

3. Гринців М. В. Психологічні особливості професійної адаптації молоді / М. В. Гринців // Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Сер.: Психологічні науки. – 2012. – Т. 2. – Вип. 9. – С. 54–57.

4. Коваленко Т. В. Удосконалення системи стимулювання високої якості трудової діяльності / Т. В. Коваленко // Управління інноваційним розвитком промисловості: держава, регіон, підприємство : матеріали III міжнар. наук.-практ. конф. : в 2-х т. – Донецьк : ДонДУУ, 2010. – Т. 1. – С. 98-101.

5. Олійник І. В. Модель професійної адаптації молодих менеджерів до першого робочого місця / І. В. Олійник., О. В. Черненко // Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка, 2014. – Вип. 3. – С.121-130.

6. Чорнобиль О. В. Особливості адаптації керівників на підприємстві в сучасних економічних умовах / О. В. Чорнобиль // Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки, 2015. – Т.4. – С. 74-79.

7. Чучиліна К. С. Чинники професійного успіху молодих фахівців у сучасному українському суспільстві : дис. ... канд. соц. наук : 22.00.04 / Чучиліна Катерина Сергіївна; Харків. гум. ун-т «Народна українська академія». – Харків, 2016. – 204 с. – Режим доступу : <http://dissertations.karazin.ua/sociology/resources/8197360cfe8c8581e27b0f2ddc47ce27.pdf>

8. Конотопцева Ю. Адаптація персоналу державної служби / Ю. Конотопцева // Науковий вісник. “Демократичне врядування”, 2014. – Вип. 14. – Режим доступу : [http://lvivacademy.com/vidavnitstvo\\_1/visnyk14/fail/konotoptseva.pdf](http://lvivacademy.com/vidavnitstvo_1/visnyk14/fail/konotoptseva.pdf)

9. Чанишева Г. І. Реалізація прав людини у сфері праці та соціального забезпечення: проблеми теорії та практики / Г. І. Чанишева // Наукові праці НУ ОЮА, 2016. – Том 9. – С. 136–147. – Режим доступу : <http://naukovipraci.nuoua.od.ua/arhiv/tom9/16.pdf>

10. Феленко С. О. Окремі питання співвідношення централізованого та договірного методів правового регулювання трудових відносин / С. О. Феленко // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди “ПРАВО”, 2013. – Вип. 20. – С. 31–37. – Режим доступу : <http://journals.uran.ua/index.php/2312-1661/article/viewFile/27838/24909>

## REFERENCES:

---

1. Zbrytskaya T. P., Savchenko G. O., Tatarevskaya M. S. (2013). *Upravlinnya rozvytkom personalu [Personnel Development Management]*. Odesa: Atlant [in Ukrainian].

2. Golyantus I.O. (2016). *Osnovni problemy ta napryamy adaptatsiyi personalu pidpryyemstv [Main problems and directions of adaptation of the*

- personnel of enterprises]. *Naukovyy visnyk Khersons'koho derzhavnoho universytetu – Scientific Bulletin of the Kherson State University*, 17, 105-107 [in Ukrainian].
3. Grintsev M. V. (2012). Psykholohichni osoblyvosti profesiynoyi adaptatsiyi molodi [Psychological features of professional adaptation of youth]. *Naukovyy visnyk Mykolayivs'koho derzhavnoho universytetu imeni V. O. Sukhomlyns'koho. Psykholohichni nauky – Scientific Bulletin of the Mykolayiv State University named after V.A.Sukhomlinsky. Psychological Sciences*, 2(9), 54–57 [in Ukrainian].
4. Kovalenko T. V. (2010). Udoskonalennya systemy stymulyuvannya vysokoyi yakosti trudovoyi diyal'nosti [Improvement of the system of stimulation of high quality of labor activity]. *Upravlinnya innovatsiynym rozvytkom promyslovosti: derzhava, rehion, pidpryyemstvo : materialy III mizhnar. nauk.-prakt. konf. – Management of innovative development of industry: state, region, enterprise: materials III intern. research practice conf.: Donets'k: DonDUU*, 1, 98-101 [in Ukrainian].
5. Oliynyk I. V., Chernenko O. V. (2014). Model' profesiynoyi adaptatsiyi molodykh menedzheriv do pershoho robochoho mistysya [Model of professional adaptation of young managers to the first workplace]. *Visnyk Zhytomyrs'koho derzhavnoho universytetu imeni Ivana Franka – Bulletin of the Ivan Franko Zhytomyr State University*, 3, 121-130 [in Ukrainian].
6. Chornobyl O. V. (2015). Osoblyvosti adaptatsiyi kerivnykiv na pidpryyemstvi v suchasnykh ekonomichnykh umovakh [Peculiarities of adaptation of managers at the enterprise in modern economic conditions]. *Ekonomichnyy chasopys Skhidnoyevropeys'koho natsional'noho universytetu imeni Lesi Ukrayinky – Economic Journal of Lesya Ukrainka East European National University*, 4, 74-79 [in Ukrainian].
7. Chuchilina K. S. (2016). Chynnyky profesiynoho uspiyku molodykh fakhivtsiv u suchasnomu ukrayins'komu suspil'stvi. [*Valuable educational discourse*]. Kharkiv. hum. un-t «Narodna ukrayins'ka akademiya». Retrieved from <http://dissertations.karazin.ua/sociology/resources/8197360cfe8c8581e27b0f2ddc47ce27.pdf> [in Ukrainian].
8. Konotopseva Y. (2014). Adaptatsiya personalu derzhavnoyi sluzhby [Adaptation of Civil Service Personnel]. *Naukovyy visnyk "Demokratychnе vryaduvannya" – Scientific Bulletin. Democratic Governance*, 14. Retrieved from [http://lvivacademy.com/vidavnistvo\\_1/visnyk14/fail/konotoptseva.pdf](http://lvivacademy.com/vidavnistvo_1/visnyk14/fail/konotoptseva.pdf) [in Ukrainian].
9. Chanysheva H. I. (2016). Realizatsiya prav lyudyny u sferi pratsi ta sotsial'noho zabezpechennya: problemy teorii ta praktyky [Realization of human rights in the sphere of work and social security: problems of theory and practice] *Naukovi pratsi NU OYUA – Scientific works of NU OUA*, 9, 136–147. Retrieved from <http://naukovipraci.nuoua.od.ua/arhiv/tom9/16.pdf> [in Ukrainian].
10. Felenko S. O. (2013). Okremi pytannya spivvidnoshennya tsentralizovanoho ta dohovirnoho metodiv pravovoho rehulyuvannya trudovykh vidnosyn [Separate questions of correlation between centralized and contractual methods of legal regulation of labor relations]. *Zbirnyk naukovykh prats' Kharkivs'koho natsional'noho pedahohichnoho universytetu imeni H. S. Skovorody "PRAVO" – Collection of scientific papers of the GS Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University "Pravo"*, 20, 31–37. Retrieved from <http://journals.uran.ua/index.php/2312-1661/article/viewFile/27838/24909> [in Ukrainian].