

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ОЦІНЮВАННЯ АДАПТАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРАЦІВНИКІВ

© 2014 СЕСІНА І. М.

УДК 331.446

Сесіна І. М. Теоретико-методологічні аспекти оцінювання адаптаційного потенціалу працівників

Статтю присвячено розробці теоретико-методологічних рекомендацій щодо оцінювання адаптаційного потенціалу працівників як важливої передумови розвитку працівників і забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Наведено авторське трактування адаптаційного потенціалу як можливості пристосовуватись до середовища з метою досягнення соціально-економічних цілей підприємства. Він є властивістю людини як виконавця трудових функцій і здатністю до опанування нових методів роботи, пристосування до нових умов праці, опрацювання інформації, а також комунікативною властивістю. Одночасно він є сукупністю мотиваційної, професійної, інформаційної та інтеграційної складових людини. При оцінюванні адаптаційного потенціалу пропонується поєднання методів «3600» і попарного порівняння, що сприятиме підвищенню достовірності результатів. Серед критеріїв оцінювання адаптаційного потенціалу автором виокремлено: коефіцієнт загального стажу за фахом, коефіцієнт стажу за фахом у межах даної організації, коефіцієнт посадового досвіду, коефіцієнт оперативності виконання робіт; самостійність опанування нових методів роботи, швидке пристосування до нових умов праці, здатність опрацювати швидко значний обсяг інформації, мобільність працівника, високий рівень працездатності в різних умовах праці, кмітливість у будь-яких виробничих випадках, здатність формувати міжособистісні взаємовідносини в колективі, психологічні особливості.

Ключові слова: адаптаційний потенціал працівника, метод оцінювання «3600», метод попарного порівняння, коефіцієнт загального стажу за фахом, коефіцієнт посадового досвіду, коефіцієнт оперативності виконання робіт, здатність опрацювати швидко значний обсяг інформації, психологічні особливості людини в процесі адаптації.

Рис.: 2. **Формул.:** 5. **Бібл.:** 13.

Сесіна Ірина Миколаївна – аспірант, кафедра адміністрування, Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля (кв. Молодіжний, 20а, Луганськ, 91034, Україна)

E-mail: sesinai@mail.ru

УДК 331.446

Сесіна І. Н. Теоретико-методологические аспекты оценки адаптационного потенциала сотрудников

Статья посвящена разработке теоретико-методологических рекомендаций относительно оценки адаптационного потенциала работников как важной предпосылки развития работников и обеспечения конкурентоспособности предприятия. Приведена авторская трактовка адаптационного потенциала как возможности приспособляемости к среде с целью достижения социально-экономических целей предприятия. Он является свойством человека как исполнителя трудовых функций и способностью к освоению новых методов работы, приспособления к новым условиям труда, обработке информации, а также коммуникативным свойством. Одновременно он является совокупностью мотивационной, профессиональной, информационной и интеграционной составляющих человека. При оценивании адаптационного потенциала предлагается сочетание методов «3600» и попарного сравнения, что способствует повышению достоверности результатов. Среди критериев оценки адаптационного потенциала автором выделены: коэффициент общего стажа по специальности, коэффициент должностного опыта, коэффициент оперативности выполнения работ; самостоятельность освоения новых методов работы, быстрое приспособление к новым условиям труда, способность быстро обрабатывать значительный объем информации, мобильность работника, высокий уровень работоспособности в различных условиях труда, смекалку в любых производственных случаях, способность формировать межличностные взаимоотношения в коллективе, психологические особенности.

Ключевые слова: адаптационный потенциал сотрудника, метод оценки «3600», метод попарного сравнения, коэффициент общего стажа по специальности, коэффициент должностного опыта, коэффициент оперативности выполнения работ, способность обрабатывать быстро большой объем информации, психологические особенности человека в процессе адаптации.

Рис.: 2. **Формул.:** 5. **Библ.:** 13.

Сесіна Ірина Миколаївна – аспірант, кафедра адміністрування, Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля (кв. Молодежний, 20а, Луганськ, 91034, Україна)

E-mail: sesinai@mail.ru

UDC 331.446

Sesina I. M. Theoretical and Methodological Aspects of Assessment of the Adaptation Potential of Personnel

The article is devoted to development of theoretical and methodological recommendations with respect to assessment of the adaptation potential of employees as an important prerequisite of development of employees and ensuring competitiveness of an enterprise. It contains the author's interpretation of the adaptation potential as a possibility of adjusting to the environment with the aim of achieving socio-economic goals of an enterprise. Adaptation potential is a property of a person as a performer of labour functions and ability to master new methods of work, adjustment to new labour conditions, processing of information and also a communicative property. At the same time adaptation potential is an aggregate of motivational, professional, information and integration components of a person. For assessing the adaptation potential it is proposed to combine 360 degrees method and method of paired comparison, which facilitates increase of trustworthiness of results. The author marks out some criteria of assessment of the adaptation potential: ratio of professional experience, ratio of official experience, ratio of efficiency of work, independence in mastering new methods of work, fast adjustment to new labour conditions, ability to quickly process big volumes of information, mobility, high level of productivity under different labour conditions, sharpness of wit in different production situations, ability to form interpersonal relations in a collective and psychological features.

Key words: adaptation potential of an employee, 360 degrees assessment method, method of paired comparison, ratio of professional experience, ratio of official experience, ratio of efficiency of work, ability to quickly process big volumes of information, psychological features of a person in the process of adaptation.

Pic.: 2. **Formulae:** 5. **Bibl.:** 13.

Sesina Iryna M. – Postgraduate Student, Department of administration, East-Ukrainian National University named after V. Dahl (kv. Molodizhnyy, 20a, 91034, Ukraine)

E-mail: sesinai@mail.ru

Вміння пристосовуватись до мінливого середовища залежить від адаптаційного потенціалу працівників. Підвищення його рівня сприятиме успішному виконанню поставлених перед працівниками задач, які мають тенденцію до ускладнення. Сучасні реалії формують нові вимоги до персоналу організацій, серед яких стресостійкість, рівноважна поведінка в будь-яких виробничих умовах, вміння працювати швидко та інтенсивно.

Аналізуючи наукову літературу, слід сказати, що адаптаційний потенціал людини, здебільшого, досліджується з позицій психології. Даному напрямку присвячені праці Ю. А. Александровського, Ф. Б. Березіна, А. М. Богомолова, С. Ю. Добряк, Н. А. Коновалової, І. А. Короткова, В. А. Кулганова, Л. В. Кулікова, А. Г. Маклакова, В. І. Медведева, А. С. Шенберга тощо. Вимірювання соціальної адаптації досліджує П. С. Кузнецов.

В економічній науковій літературі частіше звертається увага на потенціал підприємства та його адаптаційні властивості. Серед авторів слід назвати таких: Б. Є. Бачевський, Н. С. Довгаль, Н. В. Зяблицкая, Ю. Н. Лапигін, О. М. Свірчук, О. С. Філатова та ін.

Підкреслюючи важливість наукових доробок вказаних науковців, слід звернути увагу на необхідність подальших досліджень щодо підвищення адаптаційного потенціалу працівників і його оцінювання.

Мета – на основі наукових доробок узагальнити та сформулювати алгоритм оцінювання адаптаційного потенціалу працівників.

У загальному розумінні потенціал – це можливості, наявні сили, запаси, засоби, що можуть бути використані. [1] У науковому обігу зустрічаються різні види потенціалів: ресурсний, інвестиційний, науково-педагогічний, маркетинговий, соціальний тощо.

Досліджуючи характеристики та особливості адаптації працівника як елемента організації, слід звернути увагу на особистісний потенціал людини – це особлива, здатна до саморозвитку система відновлюваних внутрішніх ресурсів людини, які виявляються в діяльності, направленої на отримання соціально-важливих результатів [2].

Н. А. Коновалова визначає адаптаційний потенціал особистості як інтегруючу характеристику психічного здоров'я, як сукупність внутрішніх чинників, що визначають ефективність адаптаційних змін [3].

Більшість авторів звертають увагу на те, що адаптаційний потенціал – це сукупність певних елементів, що можуть бути визначені як інтегруюча характеристика.

Таким чином, адаптаційний потенціал працівника – це можливість пристосовуватись до середовища з метою досягнення соціально-економічних цілей підприємства. Водночас, оскільки адаптаційний потенціал є властивістю людини як виконавця трудових функцій, пропонуємо розглядати його як здатність до опанування нових методів роботи, пристосування до нових умов праці, можливість опрацьовувати інформацію, комунікативні властивості. Також він є сукупністю мотиваційної, професійної, інформаційної та інтеграційної складових людини.

Адаптаційний потенціал працівників і підприємства в цілому є важливою частиною системи його конкурентоспроможності. Від рівня останнього залежить, як швидко та наскільки успішно організація адаптується до мінливих умов господарювання.

Метою керівництва, у такому випадку, стає формування адаптаційного потенціалу підприємства та працівни-

ків. Ефективність такого процесу залежить від наявності інформації про психологічну, професійну, емоційно-вольову, комунікаційну готовність людини до змін.

З вищенаведеного можна зробити висновки, що необхідною передумовою прийняття рішення щодо напрямків розвитку адаптаційного потенціалу персоналу є його оцінювання. Це, у свою чергу, потребує визначення мети, розробки алгоритму, підбору методів такого оцінювання.

Під оцінюванням адаптаційного потенціалу ми розуміємо науково обґрунтовану систему збору інформації щодо готовності працівників до змін і можливості швидко адаптуватися до середовища, професійну обробку та надання отриманих результатів керівництву для прийняття стратегічних рішень щодо формування та розвитку адаптаційного потенціалу.

На основі такого оцінювання можливим є побудова адаптаційного профілю працівника, який відображає рівні складових адаптаційного потенціалу працівника та може бути відображений у вигляді гістограми, на основі якої стають зрозумілими сильні та слабкі сторони особистості в трудовій діяльності.

При оцінюванні адаптаційного потенціалу працівника слід дотримуватись таких принципів [на основі джерел: 4, с. 253; 5, с. 47]:

- ✦ системність проведення оцінювання щодо встановлення рівня за кожним компонентом адаптаційного потенціалу;
- ✦ комплексність отримання та обробки інформації стосовно структури адаптаційного потенціалу;
- ✦ аналітичність – аналіз основних чинників, що сприятимуть підвищенню рівня адаптаційного потенціалу;
- ✦ періодичність – регулярне проведення оцінювання для відстеження позитивних чи негативних змін та розробки заходів управління адаптаційним потенціалом;
- ✦ обов'язковість і загальність, тобто оцінювання мають пройти всі працівники з метою справедливості мотивації й управлінських рішень;
- ✦ анонімність оцінювання – результати не повинні занизити самооцінку працівника;
- ✦ наявність зв'язку між результатами оцінки та подальшими управлінськими діями, що може проявлятися у винагороді чи розвитку.

Серед порад проведення вказаного оцінювання слід додати – працівники мають розуміти, що воно проводиться для розвитку та подальшого вдосконалення процесу управління, а не заради вивільнення, покарання, штрафів.

Оцінювання адаптаційного потенціалу працівників організації нами пропонується проводити за алгоритмом, що наведений на *рис. 1*.

Першим етапом у запропонованому нами алгоритмі є формування мети оцінювання, якою є встановлення рівня адаптаційного потенціалу та побудова адаптаційного профілю працівника за певними характеристиками.

До завдань ми віднесли такі:

- ✦ оцінювання адаптаційного потенціалу працівників за визначеними критеріями, встановлення еталонів та побудова профілю адаптаційного потенціалу;
- ✦ порівняльний аналіз профілю адаптаційного потенціалу працівників;
- ✦ групування працівників за групами залежно від рівня адаптаційного потенціалу за критеріями;

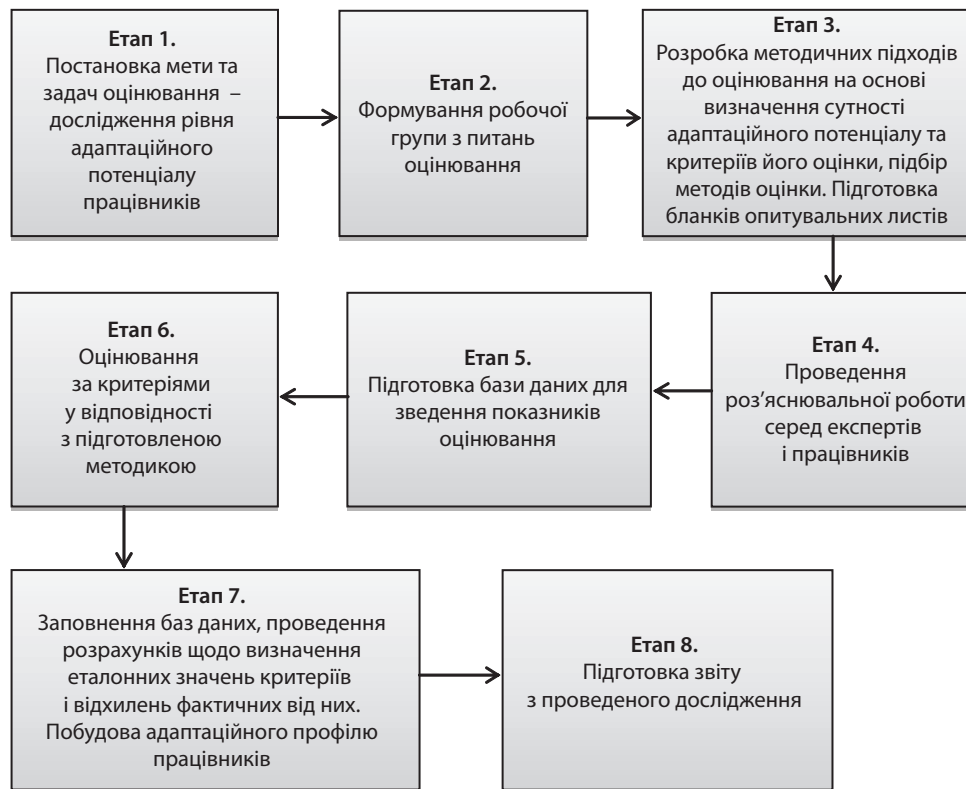


Рис. 1. Алгоритм оцінювання адаптаційного потенціалу працівників

- ✦ порівняння отриманих даних за самооцінкою з оцінкою експертів;
- ✦ розробка заходів управління працівниками щодо підвищення його рівня.

Наступним етапом у запропонованому алгоритмі є формування робочої групи, яка має забезпечити ефективне функціонування процесу оцінювання на підприємстві. У коло її завдань входить проведення роз'яснювальної роботи серед експертів і працівників, безпосередньо оцінювання, обробка результатів, їх аналіз, формування профілів адаптаційного потенціалу працівників, порівняння з еталонними значеннями за критеріями, підготовка звіту з проведеного дослідження.

Одним із найбільш складних етапів у алгоритмі є розробка методичних підходів до оцінювання. У даному випадку слід звернути увагу на те, що особливостями адаптаційного потенціалу є таке – він має прояв у різних сферах трудової діяльності працівника: фізіологічній, організаційній, економічній, професійній, соціально-психологічній. У зв'язку з цим виникає складність визначення конкретних показників, які б його характеризували.

На основі проведеного аналізу методів оцінювання персоналу ми обрали «метод 3600» і метод попарного порівняння. Як вказує практичний досвід, вони мають застосування при дослідженнях розвитку персоналу, ефективності навчальних програм, оплати праці, формування команди, комунікабельності, лідерства, відповідності посаді, компетенцій тощо.

Беручи за основу «метод 3600», надамо його характеристику та підкреслимо доцільність використання. Сутність даного методу полягає в оцінюванні експертами, які стосуються різних аспектів трудової діяльності працівника, тобто всі, хто його очолює та з ким він має трудові взаємовідносини.

Серед методів оцінювання персоналу особливу увагу хотілося б приділити методу попарного порівняння, сутність якого зводиться до порівняння двох працівників за певним критерієм чи характерною ознакою.

Особливістю даного методу є те, що він дозволяє не розробляти певні шкали з описанням кількісних значень, сприяє конкретному порівнянню між особами, що зробити значно легше.

Таким чином, рівень адаптаційного потенціалу окремого працівника визначається через зіставлення певних характеристик з іншими працівниками. У науковій літературі зустрічаються різні варіанти застосування даного методу. У межах даного дослідження ми зупинилися на такому: при порівнянні працівників за окремим критерієм найкращому працівникові в парі, за думкою експертів, ставиться 2 бали, найгіршому – 0 балів, якщо експерти визначають їх рівними між собою ставиться – 1 бал.

Поєднання «методу 3600» та методу попарного порівняння сприятиме збільшенню переваг цих методів і підвищить достовірність оцінювання.

Так, при дослідженні адаптаційного потенціалу слід фіксувати результати про зміни окремих показників, аналізувати тенденції в змінах рівня адаптаційного потенціалу працівників, виявляти причини наявного стану чи тенденцій, формувати прогнози перебігу подій із розробкою методів підвищення рівня адаптаційного потенціалу, побудувати адаптаційний профіль працівника.

Далі слід визначити основні критерії оцінювання. Особливістю оцінювання адаптаційного потенціалу працівників є необхідність та взаємозв'язок кількісних та якісних характеристик.

Досліджуючи структурно-функціональний підхід до оцінювання адаптаційного потенціалу особистості, А. М. Богомолів пропонує такі показники: «ступінь координації та

субординації елементів адаптаційного потенціалу на різних етапах адаптаційного процесу; маркери стану та «ваги» окремих елементів і компонентів (енергетичного, когнітивного, інструментального, творчого, мотиваційного і комунікативного) у структурі адаптаційного потенціалу; показники динамічних властивостей потенціалу...». [6, с. 54]

А. Г. Маклаков у структурі адаптаційного потенціалу розглядає «нервово психологічну стійкість, самооцінку особистості, відчуття соціальної підтримки, рівень конфліктності, досвід соціального спілкування, морально-етичні якості, рівень групової ідентифікації» [7].

Наведене вказує на важливість психологічних аспектів адаптації. Водночас, не меншої уваги потребують професійні, організаційні та економічні.

Досліджуючи адаптаційний потенціал людини в процесі трудової діяльності, ми пропонуємо розглядати його як сукупність властивостей людини пристосовуватись до певних змін. В основу розуміння сутності адаптаційного потенціалу працівника нами покладено особистісний адаптаційний потенціал як готовність працівника до ускладнення виробничих задач та сукупності таких характеристик, як самостійність опанування нових методів роботи, можливість швидко пристосовуватись до нових умов праці, високий рівень працездатності в нових умовах праці.

При такому оцінюванні ми пропонуємо виділяти три блоки оцінки: перший – оцінка кількісних параметрів адаптації, другий – оцінка якісних характеристик працівників, третій – психологічне дослідження адаптаційного потенціалу працівників (рис. 2).

У першому випадку ми визначаємо показники на основі трудового досвіду, стажу.

В другому, нами пропонується оцінювати якісні характеристики даного виду потенціалу на основі вивчення

наукових джерел та розуміння основних особливостей адаптаційного процесу.

Наслідками пристосування людини до середовища є психологічні переживання, відчуття невпевненості, стресу, що проявляється на професійній трудовій діяльності. Тому нами також пропонується оцінювати психологічні особливості працівників у процесі адаптації, що є можливим при застосуванні існуючих методик, спрямованих на дослідження психологічних адаптаційних особливостей людини.

При оцінюванні кількісних показників, що характеризують досвід роботи у даному напрямі, ми пропонуємо розраховувати такі показники:

- ✦ коефіцієнт загального стажу за фахом:

$$K_{ст.ф.} = \frac{C_{\phi}}{C_3}, \quad (1)$$

де C_{ϕ} – загальний стаж за певним фахом; C_3 – загальний стаж;

- ✦ коефіцієнт стажу за фахом в межах даної організації:

$$K_{ст.ф.о.} = \frac{C_{\phi.о.}}{C_{\phi}}, \quad (2)$$

де $C_{\phi.о.}$ – стаж за певним фахом у межах даної організації; C_{ϕ} – загальний стаж за певним фахом;

- ✦ коефіцієнт посадового досвіду, який визначається як співвідношення досвіду роботи на певній посаді до загального стажу:

$$K_{\partial} = \frac{D_n}{C_3}, \quad (3)$$

де D_n – досвід роботи на певній посаді; C_3 – загальний стаж роботи;

- ✦ коефіцієнт оперативності виконання робіт [8, с. 217]:



Рис. 2. Система оцінювання адаптаційного потенціалу працівників підприємства

$$K_{\text{опр}} = \frac{M}{P}, \quad (4)$$

де M – фактична кількість робіт, виконаних у встановлені строки; P – кількість робіт, фактично виконаних за аналізований період.

Серед основних якісних характеристик, які ми вважаємо за доцільне оцінювати, слід назвати:

- ✦ самостійність опанування нових методів роботи;
- ✦ швидке пристосування до нових умов праці;
- ✦ здатність опрацьовувати швидко значний обсяг інформації;
- ✦ мобільність працівника;
- ✦ високий рівень працездатності в різних умовах праці;
- ✦ кмітливість у будь-яких виробничих випадках;
- ✦ здатність формувати міжособистісні взаємовідносини в колективі.

Після того, як експерти оцінили всіх працівників за парами, визначається сума балів кожного працівника за всіма критеріями.

У подальшому слід сформувати групи за кожним якісним критерієм. Пропонуємо виділяти 4 числа інтервалів. Розраховуємо ширину кожного інтервалу за формулою [9, с. 36]:

$$h = \frac{x_{\text{max}} - x_{\text{min}}}{m}, \quad (5)$$

де x_{max} – максимальне значення ознаки; x_{min} – мінімальне значення ознаки; m – число інтервалів.

Перша група – з високим рівнем, друга – із середнім, третя – з достатнім, четверта – з низьким рівнем адаптаційного потенціалу.

Така класифікація працівників за рівнем адаптаційного потенціалу надає розуміння стану в організації щодо реакції персоналу на будь-які зміни та необхідність розробки заходів щодо підвищення його рівня.

Третій напрям оцінювання – це психологічне дослідження адаптаційного потенціалу працівників. Виділення даного напрямку дослідження ми хотіли пояснити тим, що будь-які зміни, у тому числі й у межах організації, такі, що стосуються виробничих відносин, організації праці та її оплати, так чи інакше супроводжується психологічними відчуттями. Прискорення інноваційних процесів, динамічність сучасного життя супроводжується збільшенням стресів. Сама адаптація – це стрес. Саме тому важливо приділити увагу оцінюванню адаптаційного потенціалу з позицій психології. Це надасть можливість знайти глибинні причини поведінки працівника, що впливає на результати його праці, на його професійну, організаційну, соціальну адаптацію.

Аналіз наукової літератури вказує на наявність достатньої інформації, методик визначення адаптивних характеристик особистості. Здебільшого, вони стосуються психології та педагогіки й спрямовані на оцінювання комунікативного контролю, емоційної стійкості, мотивації особистості зі спрямованістю на успіх чи невдачу, на аналіз інтернального чи екстернального локус контролю.

У своїх дослідженнях Н. В. Фурманова звертає увагу на те, що в процесі психологічної адаптації може формуватися адаптивна чи дезадаптивна особистість. При чому, під адаптацією особистості вона розуміє процес і результат взаємодії людини із середовищем на основі механізмів гомеостатичного урівноваження, що забезпечує особистісну

цілісність та стійкість і, одночасно, змінність, які стосуються як самого індивіду, так і способів взаємодії з середовищем, тобто адаптивних механізмів [10].

Таким чином, для того, щоб успішно управляти процесом адаптації, слід досліджувати не тільки професійний її аспект, а й психологічні особливості людини. З цієї метою нами проаналізовано найбільш поширені методики дослідження адаптаційного потенціалу особистості з позицій психології та педагогіки.

Е. В. Мирошник, М. М. Чубаров, С. К. Старинец описують метод «Спосіб оцінки рівня психічної адаптації та розвитку», який дає можливість діагностувати системні властивості особистості: адаптація і стресостійкість [11].

А. М. Богомолов [6] пропонує будувати графічну модель за такими координатами: рівень наявної адаптивності особистості, активність набуття адаптаційних навиків, складність організації, співвідношення специфічних і неспецифічних компонентів адаптаційних реакцій на комплекс чинників, стан функціональних резервів.

Також науковцями пропонується визначати локус контролю, тобто здатність людини бачити свої досягнення чи невдачі у внутрішніх (інтернальність) чи зовнішніх чинниках (екстернальність). До внутрішніх чинників належать здатності, знання, здібності, вміння, навички. Зовнішні характеризують нездатність людини виконати завдання за рахунок перенесення відповідальності на постійні невдачі, незадовільні умови. Для дослідження локус-контролю використовуються методики Д. Роттера і С. Розенцвейга [12].

Серед психологічних характеристик виокремлюють також комунікативний контроль, який визначається за методиками М. Шнайдера. Згідно з даним підходом є люди з високим, середнім і низьким комунікативним контролем [13, с. 120 – 121].

Останній етап у запропонованому нами алгоритмі оцінювання адаптаційного потенціалу працівників є підготовка звіту. Він має включати такі елементи: у цілому за підприємством, тобто класифікація працівників за виділеними критеріями; за окремим працівником прізвище – ім'я, по батькові; експерти: кількість, посади, самооцінка, система балів: за кожним критерієм, адаптаційний профіль.

ВИСНОВКИ

Запропонований нами підхід до оцінювання адаптаційного потенціалу працівників надасть можливість:

- ✦ оцінити рівень їх адаптаційного потенціалу;
- ✦ класифікувати за групами;
- ✦ побудувати адаптаційний профіль;
- ✦ відслідковувати залежність між якісними характеристиками адаптаційного потенціалу та досвідом, стажем роботи, освітою тощо;
- ✦ оцінювати психологічні характеристики особистості;
- ✦ у подальшому аналізувати зміни та відслідковувати їх тенденції;
- ✦ розробити адекватні заходи щодо підвищення рівня адаптації підприємства, що відзначиться на рівні його конкурентоспроможності.

Запропонований підхід із поєднанням «методу 3600» та методу попарного порівняння створює підґрунтя для дослідження рівня адаптаційного потенціалу працівника, формування його профілю та групування працівників. На-

ведене дасть можливість приймати раціональні рішення щодо управління та розвитку адаптаційного потенціалу. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Интернет-энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://uk.wikipedia.org/wiki/Потенціал>
2. Интернет-энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://uk.wikipedia.org/wiki/Потенціал_людини
3. **Коновалова Н. Л.** Предупреждение нарушений в развитии личности при психологическом сопровождении школьников / Н. Л. Коновалова. – С-Пб., 2000.
4. **Цимбалюк С. О.** Використання аутсорсингових технологій в управлінні персоналом / С. О. Цимбалюк // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. Спец. вип. «Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики». – Т. 2.4.II. – К. : КНЕУ, 2007. – С. 806 – 816.
5. **Колот А. М.** Мотивація персоналу : навч. посіб. / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 224 с.
6. **Богомолів А. М.** Структурно-функціональний підхід к оцінці адаптаційного потенціалу особистості / А. М. Богомолів // Сибірський психологічний журнал. – 2008. – № 28. – С. 53 – 57.
7. **Маклаков А. Г.** Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях / А. Г. Маклаков // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22, № 1. – С. 16 – 24.
8. **Федонін О. С.** Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посіб. / О. С. Федонін, І. М. Рєпіна, О. І. Олексюк. – К. : КНЕУ, 2004. – 316 с.
9. Статистика : підручник / [С. С. Герасименко, А. В. Головач, А. М. Єріна та ін.] ; За наук. ред. д-ра екон. наук С. С. Герасименка. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : КНЕУ, 2000. – 467 с.
10. **Фурманова Н. В.** Психологические характеристики адаптивной личности в период перехода к ранней взрослости : автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Н. В. Фурманова; ГОУ ВПО «Ярославский государственный педагогический университет имени К. Д. Ушинского». – Ярославль. – 2008 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://nauka-pedagogika.com/psihologiya-19-00-01/dissertaciya-psihologicheskie-harakteristiki-adaptivnoy-lichnosti-v-period-perehoda-k-ranney-vzroslosti>
11. **Мирошник Е. В.** Психологическая диагностика и тестирование персонала / Е. В. Мирошник // Психология и бизнес [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.psycho.ru/library/870>
12. Локус-контроль. Интернет-энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://ru.wikipedia.org/wiki/%CB%EE%EA%F3%F1_%EA%EE%ED%F2%F0%EE%EB%FF
13. Диагностика коммуникативного контроля (М. Шнайдер) / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов // Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2002. – С. 120 – 121 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.gurutestov.ru/test/317/>

REFERENCES

- Bogomolov, A. M. "Strukturno-funktsionalnyy podkhod k otsenke adaptatsionnogo potentsiala lichnosti" [Structural-functional approach to the assessment of the adaptive capacity of the individual]. *Sibirskiy psikhologicheskii zhurnal*, no. 28 (2008): 53-57.
- Fedonin, O. S., Riepina, I. M., and Oleksiuk, O. I. *Potentsial pidpriyemstva: formuvannia ta otsinka* [Potential Company: development and evaluation]. Kyiv: KNEU, 2004.
- Furmanova, N. V. "Psikhologicheskie kharakteristiki adaptivnoy lichnosti v period perekhoda k ranney vzroslosti" [Psychological characteristics of adaptive personality during the transition

to early adulthood]. <http://nauka-pedagogika.com/psihologiya-19-00-01/dissertaciya-psihologicheskie-harakteristiki-adaptivnoy-lichnosti-v-period-perehoda-k-ranney-vzroslosti>

Fetiskin, N. P., Kozlov, V. V., and Manuylov, G. M. "Diagnostika kommunikativnogo kontrolya (M. Shnyder)" [Diagnosis communicative control (M. Schneider)]. <http://www.gurutestov.ru/test/317>

Herasymenko, S. S., Holovach, A. V., and Yerina, A. M. *Statystyka* [Statistics]. Kyiv: KNEU, 2000.

"Internet-entsyklopedyia" [Internet encyclopedia]. <http://uk.wikipedia.org/wiki/Потенціал>

"Internet-entsyklopedyia" [Internet encyclopedia]. http://uk.wikipedia.org/wiki/Потенціал_людини

Kolot, A. M. *Motyvtatsiia personalu* [Motivating staff]. Kyiv: KNEU, 2002.

Konovалova, N. L. *Preduprezhdenie narusheniy v razvitii lichnosti pri psikhologicheskom soprovozhdenii shkolknikov* [To prevent violations of personality development in the psychological accompanied schoolchildren]. St. Petersburg, 2000.

"Lokus-kontrol" [Locus of control]. http://ru.wikipedia.org/wiki/%CB%EE%EA%F3%F1_%EA%EE%ED%F2%F0%EE%EB%FF

Myroshnyk, E. V. "Psikhologicheskaya dyagnostyka y testyrovanye personala" [Psychological diagnostics and testing personnel]. <http://www.psycho.ru/library/870>

Maklavov, A. G. "Lichnostnyy adaptatsionnyy potentsial: ego mobilizatsiia i prognozirovanie v ekstremalnykh usloviakh" [Personal adaptation potential: its mobilization and forecasting in extreme conditions]. *Psikhologicheskii zhurnal*, vol. 22, no. 1 (2001): 16-24.

Tsybaliuk, S. O. "Vykorystannia aoutsorsynhovoykh tekhnolohii v upravlinni personalom" [Using outsourcing technologies in personnel management]. *Formuvannia rynkovoi ekonomiky*, vol. 2.4. II (2007): 806-816.