

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 2(37)

*Економічні науки
Психологічні науки*

Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2013

УДК 330-339; 321.7; 159.9
ББК 65.9(4УКР)29-2я43
М58

Редакційна колегія

Подольяка А. М., д-р юрид. наук, проф. — головний редактор
Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — заступник головного редактора
Ігнатченко А. А., канд. техн. наук — відповідальний редактор

Політичні науки

Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф., Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Бідзюра І. П., д-р політ. наук, Варзар І. М., д-р політ. наук, проф., Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф., Гончаренко О. М., д-р іст. наук, Піляєв І. С., д-р політ. наук, Хижняк І. А., д-р іст. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф.

Економічні науки

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф., Піла В. І., д-р екон. наук, проф., Радзівський О. І., д-р екон. наук, Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Шостак Л. Б., д-р екон. наук, проф., Швець В. Я., д-р екон. наук, проф., Баєва О. В., д-р біол. наук, проф., Сафонова В. Є., д-р екон. наук, Хачатрян Г. Е., д-р екон. наук.

Юридичні науки

Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Ануфрієв М. І., канд. юрид. наук, проф., Бородін І. Л., д-р юрид. наук, проф., Бандурка О. О., д-р юрид. наук, проф., Гаркуша В. С., канд. юрид. наук, доц., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф., Недюха М. П., д-р філос. наук, проф., Подольяка А. М., д-р юрид. наук, Юлдашев О. Х., д-р юрид. наук

Психологічні науки

Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Лігоцький А. О., д-р пед. наук, проф., Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Синьов В. М., д-р пед. наук, проф., Чернуха Н. М., д-р пед. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф., Бучек А. О., д-р психол. наук, проф.

Рекомендовано до друку Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 3 від 27 березня 2013 р.)

Міжрегіональна Академія управління персоналом.

М58 Наукові праці МАУП / редкол.: А. М. Подольяка (голов. ред.) [та ін.]. — К. : МАУП, 2001 — Вип. 2 (37). Економічні науки. Психологічні науки. — К. : ДП “Вид. дім “Персонал”, 2013. — 154 с.: іл. — Бібліогр. в кінці ст.

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку економіки, політології, психології і права.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток науки в Україні.

Збірник “Наукові праці МАУП” зареєстровано Державним комітетом інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України (свідоцтво від 11.04.02 за № 6048, серія КВ) як наукове видання, в якому висвітлюються результати наукових досліджень в галузях економіки, політології, соціології, психології, права, матеріалів наукових конференцій.

Вищою атестаційною комісією України “Наукові праці МАУП” визнано як фахове видання з політичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/4 від 26 травня 2010 р.) та юридичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/5 від 31 травня 2011 р.).

ББК 65.9(4УКР)29-2я43+67.9(4УКР)я43

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2013
© ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2013

ЗМІСТ

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ	5	Мехметі Ісмаїл Моделі оцінки ефективності системної підтримки аграрного сектору	71
Шкурупій О. В., Туль С. І. <i>Indices of talent and creativity as indicators of the level of development of knowledge economy</i>	5	Рекіянов С. О. Сутність банківської системи України та її функції в сучасних умовах	77
Біляк Ю. В. Розвиток контрактного процесу як умова мотиваційного менеджменту	11	Скрипнік К. В. Кодекс корпоративної етики на сучасному етапі розвитку кадрової політики у банківській сфері: теоретико-практичні аспекти	84
Коваль М. І., Нетребя Ю. О. Удосконалення обліку, аналіз та аудит готівкових розрахунків підприємства	18	Шестак М. Л. Проблеми функціонування державних підприємств у ринковій економіці: теоретичний аспект	87
Комаров В. А. Про соціальну справедливість у практиці правового регулювання трудових відносин в Україні	24	Шчіне Моріне Ісмаїл Концептуальне розуміння соціальної складової сталого розвитку суб'єктів господарювання.....	92
Strelchenko N. M. <i>Currency arbitration in strategies of Ukrainian banks</i>	30	Коваленко О. С. Щодо ролі методів і моделей прийняття управлінських рішень у процесі розробки стратегії економічного розвитку сучасних підприємств.....	97
Поп'юк Б. С. Аналіз підходів до планування прибутку підприємства.....	36	ПСИХОЛОГІЧНІ НАУКИ	101
Алиев Эльвин Взаємозв'язь зовнішньої торгівлі і державної кредитної політики України	43	Токман А. А., Распотнюк І. В. Сутність і структура професійної компетентності майбутніх фахівців	101
Жуган І. О. Тенденції розвитку інноваційної діяльності сучасного вищого навчального закладу.....	49	Turiniņa O. L. <i>Peculiarities of educational interaction with future psychologists</i>	107
Лукьяненко З. В. Методичні підходи щодо застосування бюджетного методу в управлінні підприємством.....	54	Василевський А. М. Особливості та етапи адаптації молодих працівників до умов професійної діяльності в органах Служби безпеки України.....	111
Ляхович С. В. Інформаційні технології у розвитку та регулюванні ринкових відносин в Україні	60	Міельчарек Аніта Поняття кар'єри та професійного успіху в системі соціологічних категорій	117
Магеррамзаде Алібала Саттар огли Методи дослідження порівняльного впливу системних чинників фінансових криз	65		

Моцар М. М.

Проблеми формування дистанційних форм
зайнятості в Україні 123

Садовнікова О. Є.

Теоретичний аналіз психосоціального
розвитку особистості в період
ранньої дорослості..... 129

Тачі Емруш

Екологічна психологія як напрям сучасних
психологічних досліджень 134

Тунік І. Ю.

Психологічне сприяння розвитку
критичного мислення в освітньому
процесі у вищих військових
навчальних закладах 139

Шакірі Ментор Керім

Основні засади формування сприятливого
соціально-психологічного клімату
в колективі 145

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ..... 151

ОСОБЛИВОСТІ ТА ЕТАПИ АДАПТАЦІЇ МОЛОДИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО УМОВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОРГАНАХ СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Наукові праці МАУП, 2013, вип. 2(37), с. 111–116

Щороку лави органів Служби безпеки України поповнюються тисячами молодих працівників, які приходять на зміну старшому поколінню. Тому забезпечення професійної адаптації молодих фахівців до умов професійної діяльності є одним з найважливіших напрямів роботи органів Служби безпеки України. Професійна адаптація молодих працівників СБУ — це процес пристосування особи, яка тільки-но поступила на службу, до вимог професії, умов праці, до завдань та змісту спеціальності, специфічних особливостей служби, а також до трудового колективу.

Процес трансформації українського суспільства в якісно новий стан підкріплюється реформуванням усіх соціальних інститутів. Удосконалення діяльності всіх органів самостійної Української держави, у тому числі органів Служби безпеки України, є основою його успішного функціонування.

На Службу безпеки України покладається у межах визначеної законодавством компетенції захист державного суверенітету, конституційного ладу, територіальної цілісності, економічного, науково-технічного і оборонного потенціалу України, попередження, виявлення, припинення та розкриття злочинів проти миру і безпеки людства, тероризму, корупції та організованої злочинної діяльності у сфері управління й економіки та інших протиправних дій, які безпосередньо створюють загрозу життєво важливим інтересам України. Саме тому для успішного виконання покладених на Службу безпеки України завдань необхідна належна організаційно-управлінська модель забезпечення адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності.

Аналіз професійної адаптації особистості в органах СБУ на сьогодні утруднений

недостатньою розробленістю цієї теми в соціологічній та психологічній літературі. Стосовно професійної адаптації в органах СБУ, то в умовах командно-централізованої системи, коли трудова діяльність мала примусовий характер, обмежувалася свобода сфери зайнятості, місце роботи, суспільна потреба у вивченні цього питання не була настільки гострою.

Щороку лави органів СБУ поповнюються тисячами молодих працівників, які приходять на зміну старшому поколінню. Тому одним з найважливіших напрямів роботи із співробітниками СБУ є забезпечення професійної адаптації молодих фахівців до умов професійної діяльності і формування у них належних професійно важливих якостей для успішного вирішення професійних завдань.

Аналіз сучасної філософської, юридичної, психологічної літератури, дисертаційних досліджень свідчить про посилену увагу науковців до проблеми забезпечення адаптації молодих працівників до умов діяльності різних професій. Зокрема, ряд авторів присвятили свої праці забезпеченню адаптації молодих працівників до умов певної професійної діяльності: військової (В. Вдовюк,

М. Долинський), виробничої (К. Книш, М. Сатив), правоохоронної (О. Бандурка, Г. Вітольник, О. В'юшин, Г. Дубов, А. Кузнецова, В. Кукушин, Л. Луцька, В. Олейников, Г. Яхнін, П. Яременко), а також діяльності державного службовця (В. Авер'янов, З. Балюк, С. Дубенко, В. Князев, В. Луговий, Н. Нижник, М. Тимченко).

Однак проблема забезпечення успішної адаптації молодих працівників до умов професійної діяльності в органах Служби безпеки України ще не стала предметом спеціального дослідження.

Визначимо особливості та етапи адаптації молодих працівників до умов професійної діяльності в органах Служби безпеки України.

За результатами проведеного нами дослідження, 65 % молодих працівників при входженні в колектив відчують проблеми, а 20 % звільняється з органів СБУ на першому році служби. При цьому 82,8 % керівників вважають рівень адаптації молодих працівників незадовільним і тільки 17,2 % задоволені тим, як вони адаптувалися до умов службової діяльності. Така ситуація склалася внаслідок дії багатьох дезадаптаційних факторів професійної діяльності в практичних підрозділах. Соціальна незахищеність, низька заробітна плата більшості молодих фахівців, надмірне службове навантаження становлять комплекс досить впливових чинників, що характеризують роботу в системі СБУ. І багато молодих фахівців саме психологічно не витримують дії цих чинників [7].

Нині випускники після закінчення ВНЗ СБУ України здебільшого мають труднощі щодо реалізації своїх фахових знань у реально існуючих умовах роботи в практичних підрозділах, тому опановують особливості професійної діяльності безпосередньо в її процесі. Найгостріше це стосується оперативно-розшукової роботи, оскільки до звичайних умов додаються чинники особистого ризику, фізичного та психічного навантаження. Такі умови суттєво знижують ефективність діяльності молодих працівників і згодом призводять до плинності кадрів [2; 6].

Відтак проблема плинності кадрів в СБУ, а особливо молодого поповнення, яке приходить на зміну старшому поколінню працівників, залишається однією з найважливіших. Нерідко їх адаптація до умов службової діяльності проходить непросто, про що свідчить досить висока кількість звільнених на першому році служби, порушень дисципліни і законності, недостатня результативність роботи. Тому так необхідно визначити порядок роботи із молодими працівниками та фахівцями, а саме з питання аналізу успішності їх адаптації до умов служби. Також залишається невирішеним питання впливу різних факторів і специфічних умов професійної діяльності на успішність адаптації.

Розуміння поняття "адаптація" залежить від того, в руслі якої науки або наукового напрямку воно розглядається. Зокрема, адаптацію працівника до службової діяльності СБУ пропонується розглядати як професійно-психологічне пристосування особистості до умов роботи в органах СБУ, що сприяє ефективному виконанню службових обов'язків з найменшими психологічними витратами [7].

Професійна адаптація молодих фахівців СБУ, безумовно, пов'язана з труднощами, які виникають, з одного боку, у зв'язку зі специфічними особливостями професійної діяльності, з другого — з психологічною готовністю молодшої людини до існування у соціальному середовищі, в якому здійснюється її навчання та виховання, розвиток інтелектуальних можливостей.

Як підкреслює П. Ясько, сутність процесу адаптації молодих працівників до умов професійної діяльності в органах СБУ доцільно розглядати як відображення єдності взаємодіючих сторін (людини та соціального середовища) з притаманними йому суперечливими характеристиками, які забезпечують не тільки зміну, а й розвиток обох сторін. Підґрунтям такої єдності є активність соціального середовища та специфіка професійної діяльності в СБУ, з одного боку, та активність особистості, яка налаштована на пізнання навколишнього середовища, на сприйняття його вимог — з другого [6].

Аналіз проблеми професійної адаптації дає підстави сформулювати визначення цього процесу щодо органів СБУ. Професійна адаптація працівників СБУ — це процес пристосування особи, яка тільки-но поступила на службу, до вимог професії, умов праці, до завдань та змісту спеціальності, специфічних особливостей служби, а також до трудового колективу [6].

Специфіка адаптації молодих працівників СБУ, як зазначає М. Ярош, обумовлена характером діяльності СБУ, а також умовами, в яких вона здійснюється. Найчастіше молодий працівник, який тільки приступив до служби в СБУ, зіштовхується з великим обсягом самостійної професійної роботи, йому необхідно засвоїти норми і цінності колективу, увійти в складну систему міжособистісних взаємовідносин, зайняти своє місце в громадському житті підрозділу та самоутвердитися, проявити свої схильності, інтереси і можливості [7].

У свою чергу, колектив підрозділу СБУ має всі ознаки, властиві трудовим колективам інших організацій. Проте характер праці працівників СБУ обумовлює наявність певних соціально-психологічних особливостей колективів органів СБУ. Служба безпеки України відповідно до законодавства має статус державного правоохоронного органу спеціального призначення, який забезпечує державну безпеку України. Вона також є спеціально уповноваженим органом державної влади у сфері контррозвідувальної діяльності, охорони державної таємниці та головним органом у сфері боротьби з тероризмом [1].

На СБ України покладається у межах визначеної законодавством компетенції захист державного суверенітету, конституційного ладу, територіальної цілісності, економічного, науково-технічного й оборонного потенціалу України, законних інтересів держави та прав громадян від розвідувально-підривної діяльності іноземних спеціальних служб, посягань з боку окремих організацій, груп та осіб, а також забезпечення охорони державної таємниці [1].

Відповідно до ст. 2 Закону України “Про Службу безпеки України” до завдань СБ України також входить попередження, виявлення, припинення та розкриття злочинів проти миру і безпеки людства, тероризму, корупції та організованої злочинної діяльності у сфері управління й економіки та інших протиправних дій, які безпосередньо створюють загрозу життєво важливим інтересам України [1].

Особливості службової діяльності працівників СБУ потребують у багатьох випадках дуже значних щоденних витрат часу, фізичної напруги, посиленних емоційних навантажень та перевантажень, скорочення свого вільного часу, віддачі усіх фізичних сил та можливостей. Більше того, від кожного члена колективу потрібні сміливість, мужність, спроможність та готовність піти на ризик і пожертвувати своїм здоров'ям, і навіть життям, для виконання службового обов'язку. Це, у свою чергу, вимагає від усього колективу великої згуртованості, а від кожного його члена — готовності до підтримки та взаємодопомоги.

Будь-який підрозділ органів СБУ є гетерогенним за своїми соціально-психологічними ознаками. У ньому працюють люди різного віку, освіти, різних професій і фахів, люди з різними соціально-психологічними особливостями характеру і здібностями. Гетерогенність підрозділу органів СБУ — обов'язкова умова його ефективної роботи. Тому адаптація в колективі СБУ нового працівника — це багатогранний процес, у першу чергу соціально-психологічної адаптації [7, 15].

Адаптація працівника СБУ до професійної діяльності підрозділяється на ряд етапів: первинна адаптація, період стабілізації, можлива дезадаптація, повторна адаптація, вікове зниження адаптаційних можливостей. Якщо початком первинної адаптації вважають перший робочий день, то своєрідним вступом до неї є процес становлення готовності до діяльності, що включає професійне самовизначення, формування мотивації, накопичення знань, розвиток професійно важливих властивостей та ін. [6, 59].

У процесі адаптації можна виокремити три періоди: адаптаційна напруга, стабілізація та адаптаційне стомлення. Зближення цих двох систем понять особливо чітко виявляється при вивченні професійної діяльності в екстремальних умовах [5].

Отже, професійна адаптація молодого працівника СБУ містить у собі ряд етапів [6; 7].

1. У перші дні служби в молодого працівника відбувається ознайомлення з його професійною діяльністю. На цьому етапі він має опанувати основні нормативні акти, посадові інструкції, одержати інформацію про всі елементи своєї діяльності, бути спроможним охарактеризувати основні вимоги до своєї роботи.

2. На другому етапі працівник має перейти до самостійної діяльності у повному сенсі цього слова. З'являються елементи творчості. Працівник ефективно здійснює свої функціональні обов'язки, спроможний замінити іншого працівника за суміжним фахом.

3. Етап професійної майстерності, високого ступеня суспільної діяльності, перебільшення встановлених норм. Працівники, які досягли високого рівня професійної майстерності, є професійним ядром підрозділу.

Відповідальність за організацію навчання в перший, ознайомчий період покладається на начальника підрозділу СБУ [6]. Тимчасово за вперше прийнятим на роботу працівником закріплюється наставник. Наставництво в СБУ є складовою системи фахового підготування та морально-психологічного виховання осіб рядового і командного складу. Мета наставництва — прискорення процесу становлення молодого працівника як спеціаліста своєї справи, формування в нього морально-психологічних і вольових якостей, необхідних для виконання завдань, що стоять перед СБУ [6, 85].

Проте, як свідчить практика, інститут наставництва не відіграє значної ролі у становленні молодого працівника як професіонала. Найчастіше виконання наставниками своїх функцій носить формальний харак-

тер. Можливо, це зумовлено такими причинами:

- найчастіше наставники не зацікавлені у виконанні своїх наставницьких функцій у зв'язку з відсутністю матеріального стимулювання цієї діяльності; завантаженість на своєму робочому місці просто не дає можливість наставнику приділяти належну увагу молодому працівнику;
- навіть у найбільш досвідчених і підготовлених працівників можуть бути просто відсутні навички виховної роботи [4].

У зв'язку з цим виникає необхідність переведення системи наставництва на більш професійну основу. Формування спеціальних матеріальних фондів у підрозділах дало б можливість стимулювати діяльність наставників, зробити її більш престижною. Очевидно, що наставники повинні не призначатися за принципом “тепер твоя черга”, а відбиратися з найбільш підготовлених і досвідчених працівників. Для того щоб ці кандидати одержали право називати себе наставниками, вони мають скласти ряд кваліфікаційних іспитів, що включали б службову та бойову підготовку, знання нормативних актів, основи виховної та соціально-психологічної роботи. Серед наставників можна було б проводити конкурси на звання “Кращий наставник”, розігрувати цінні призи. Для підвищення професіоналізму наставників необхідно також створення періодичних курсів підвищення кваліфікації, де вони могли б прослухати лекції з основ психології і педагогіки, що викладаються професорсько-викладацьким складом різних ВНЗ [3].

Крім того, агентом соціалізації та адаптації молодих працівників СБУ до професійної діяльності є служба психологічного забезпечення. Психолог має брати участь у підборі наставників, наданні їм рекомендацій щодо оптимального адаптування молодих працівників до умов служби згідно з їхніми індивідуальними особливостями, здійснювати психологічне супроводження цього процесу, надавати необхідну індивідуальну

психокорекційну допомогу, робити аналіз та узагальнення результатів адаптації [6].

Треба відзначити, що вирішення цих завдань у реальній практиці психологічного забезпечення пов'язане з певними труднощами через відсутність критеріїв оцінки адаптованості молодих працівників до професійної діяльності, конкретних методичних розробок з психологічного та виховного супроводження процесу адаптації.

Таким чином, проведений теоретичний аналіз наукових досліджень та результати власного дослідження з проблеми забезпечення адаптації молодих працівників до умов професійної діяльності в органах Служби безпеки України дали підстави зробити такі висновки.

Професійна адаптація працівників СБУ — це процес пристосування особистості, яка тільки-но поступила на службу, до вимог професії, умов праці, до завдань та змісту спеціальності, специфічних особливостей служби, а також до трудового колективу. Адаптація молодого працівника до службової діяльності в органах СБУ розглядається як професійно-психологічне пристосування особистості до умов роботи в органах СБУ, що сприяє ефективному виконанню службових обов'язків з найменшими психологічними затратами. Специфіка адаптації молодих фахівців до умов роботи в органах СБУ зумовлена їх специфікою діяльності, а також умовами, в яких вона здійснюється.

Професійна адаптація молодого працівника СБУ виявляється у його пристосуванні та звиканні до характеру, режиму та умов праці, у певному рівні оволодінні фаховими знаннями, вміннями та навичками, у формуванні необхідних професійних якостей особистості, які потрібні для успішного оволодіння цією спеціальністю. Професійна адаптація має складну структуру, в якій можна виокремити такі аспекти: по-перше, адаптацію індивіда до фізичних умов фахового середовища (психофізіологічний аспект професійної адаптації); по-друге, адаптацію до професійних завдань, професійної інформації, до способів професійної діяльності (професійний аспект); по-третє, адап-

тацію до соціальних компонентів професійного середовища (соціально-психологічний аспект).

Відсутність хоча б одного з компонентів призводить до порушення цілісності всього процесу і не дає підстав говорити про успішність адаптації в цілому та може в подальшому призводити до низької ефективності та якості оперативно-службової діяльності, дисциплінарних порушень, явищ психічної дезадаптації, і навіть до формування кризових психологічних станів у молодих працівників.

Без професійної адаптації неможливе забезпечення професійної надійності працівників СБУ, яка полягає у здатності впевнено, успішно та ефективно, з дотриманням вимог чинного законодавства та службової дисципліни, виконувати свої функціональні обов'язки як за звичних умов професійної діяльності, так і за екстремальних умов.

На наш погляд, проблема адаптації молодого фахівця до роботи в СБУ є комплексною і багатоаспектною й може бути розглянута в різних аспектах, основними з яких є професійний, соціальний та психологічний. Адаптація працівника СБУ до професійної діяльності підрозділяється на ряд етапів: первинна адаптація, період стабілізації, можлива дезадаптація, повторна адаптація, вікове зниження адаптаційних можливостей.

Нині особливої актуальності набуває проблема визначення факторів, які впливають на успішність адаптації, та критеріїв ефективності адаптації молодих працівників до умов професійної діяльності в органах Служби безпеки України, що є перспективним напрямом нашого дослідження.



Література

1. Закон України "Про Службу безпеки України" від 25 березня 1992 р. // ВВР України. — 1992. — № 27. — Ст. 382.
2. Андросюк В. П. Профессиональная адаптация / В. П. Андросюк, Л. Н. Козмиренко, В. С. Медведев. — К.: КНУВС, 1997. — 111 с.

3. Лойт Х. Х. Наставничество в органах внутренних дел: история и современные тенденции развития // МВД России — 200 лет: материалы науч.-практ. конф. — СПб., 1998. — С. 45–53.

4. Мацкевич А. Л. Специфические характеристики субъекта общения в процессе профессиональной адаптации будущего молодого специалиста. — М., 2007. — 172 с.

5. Федоров К. Л. Проблемы професійної адаптації молодих фахівців органів внутрішніх справ до умов слідчої діяльності / К. Л. Федоров, А. В. Юрченко, А. В. Чернікова // Наук. вісн. НАВСУ. — 2001. — Вип. 4. — С. 58–64.

6. Ясько П. В. Професійна адаптація в силових структурах. — К.: Лібра, 2008. — 161 с.

7. Ярош М. В. Служба безпеки України. — К.: Наук. думка, 2009. — 142 с.

Визначено особливості та етапи адаптації молодих працівників до умов професійної діяльності в органах Служби безпеки України. Зазначено, що відповідальність за організацію адаптації молодих працівників до умов професійної діяльності покладається на керівництво підрозділів Служби безпеки України.

Определены особенности и этапы адаптации молодых работников к условиям профессиональной деятельности в органах Службы безопасности Украины. Отмечено, что ответственность за организацию адаптации молодых работников к условиям профессиональной деятельности возлагается на руководство подразделений Службы безопасности Украины.

Features and stages of adaptation of young workers are certain to the terms of professional activity in the organs of Services of safety of Ukraine. It is marked that responsibility for organization of adaptation of young workers to the terms of professional activity is laid on guidance of subsections of Services of safety of Ukraine.

Надійшла 23 січня 2013 р.