

ISSN 2524-0986

 **iScience**

АКТУАЛЬНЫЕ НАУЧНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

СБОРНИК НАУЧНЫХ ТРУДОВ

Выпуск 5(25)

Часть 9

**Переяслав-Хмельницкий
2017**



АКТУАЛЬНЫЕ НАУЧНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

ВЫПУСК 5(25)
Часть 9

Май 2017 г.

СБОРНИК НАУЧНЫХ ТРУДОВ

Выходит –12 раз в год (ежемесячно)
Издается с июня 2015 года

Включен в наукометрические базы:

РИНЦ http://elibrary.ru/title_about.asp?id=58411

Google Scholar

<https://scholar.google.com.ua/citations?user=JP57y1kAAAAJ&hl=uk>

Бібліометрика української науки

http://nbuviap.gov.ua/bpnu/index.php?page_sites=journals

Index Copernicus

<http://journals.indexcopernicus.com/++++,p24785301,3.html>

Переяслав-Хмельницький

УДК 001.891(100) «20»

ББК 72.4

A43

Главный редактор:

Кошур В.П., доктор исторических наук, профессор, академик Национальной академии педагогических наук Украины

Редколлегия:

Базалук О.А.	д-р филос. наук, профессор (Украина)
Боголиб Т.М.	д-р экон. наук, профессор (Украина)
Кабакбаев С.Ж.	д-р физ.-мат. наук, профессор (Казахстан)
Мусабекова Г.Т.	д-р пед. наук, профессор (Казахстан)
Смирнов И.Г.	д-р геогр. наук, профессор (Украина)
Исак О.В.	д-р социол. наук (Молдова)
Лю Бинцянь	д-р искусствоведения (КНР)
Тамулет В.Н.	д-р ист. наук (Молдова)
Брынза С.М.	д-р юрид. наук, профессор (Молдова)
Мартынюк Т.В.	д-р искусствоведения (Украина)
Тихон А.С.	д-р мед. наук, доцент (Молдова)
Таласпаева Ж.С.	канд. филол. наук, профессор (Казахстан)
Чернов Б.О.	канд. пед. наук, профессор (Украина)
Мартынюк А.К.	канд. искусствоведения (Украина)
Воловык Л.М.	канд. геогр. наук (Украина)
Ковальська К.В.	канд. ист. наук (Украина)
Амрахов В.Т.	канд. экон. наук, доцент (Азербайджан)
Мкртчян К.Г.	канд. техн. наук (Армения)
Стати В.А.	канд. юрид. наук, доцент (Молдова)
Бугаевский К.А.	канд. мед. наук, доцент (Украина)

Актуальные научные исследования в современном мире: XXV Междунар. научн. конф., 26-27 мая 2017 г., Переяслав-Хмельницкий. // Сб. научных трудов - Переяслав-Хмельницкий, 2017. - Вып. 5(25), ч. 9 – 146 с.

Языки издания: українська, русский, english, polski, беларуская, казакша, o'zbek, limba română, кыргыз тили, Հայերէն

В сборнике представлены результаты актуальных научных исследований ученых, докторантов, преподавателей, аспирантов и студентов - участников Международной научной конференции **"Актуальные научные исследования в современном мире"** (Переяслав-Хмельницкий, 26-27 мая 2017 г.).

Сборник предназначен для научных работников и преподавателей высших учебных заведений. Может использоваться в учебном процессе, в том числе в процессе обучения аспирантов, подготовки магистров и бакалавров в целях углубленного рассмотрения соответствующих проблем. Все статьи сборника прошли рецензирование, сохраняют авторскую редакцию, всю ответственность за содержание несут авторы.

УДК 001.891(100) «20»

ББК 72.4

A43

Сосновский Владимир (Киев, Украина) ИЗМЕНЕНИЯ СЕРДЕЧНОГО РИТМА В УСЛОВИЯХ ИНТЕНСИВНОЙ МЫШЕЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА 2-3 СУТКИ ПРЕБЫВАНИЯ В ГОРАХ НА ВЫСОТЕ 2100 М	58
Ҳимматов Наврўз Дўстмурот ўгли, Хуррамов Алишер Шукурович (Термиз, Ўзбекистон) СУРХОНДАРЁ ВИЛОЯТИДА ГУЛКАРАМ (BRASSICA OLERACEA) ЎСИМЛИГИДА УЧРОВЧИ ФИТОНЕМАТОДАЛАРНИНГ ФАУНИСТИК ТАҲЛИЛИ.....	62
Чориев Акмал Бўри ўгли, Хуррамов Алишер Шукурович (Термиз, Ўзбекистон) ЕРЁНҒОҚ (ARACHIS HYPOGAEA L) ЎСИМЛИГИДА УЧРОВЧИ ПАРАЗИТ ФИТОНЕМАТОДАЛАР ФАУНАСИ.....	65

СЕКЦИЯ: МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ

Білоконенко Ганна Володимирівна (Харків, Україна) ДІАГНОСТУВАННЯ ЗДАТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДО РЕФЛЕКСІЇ І АДАПТАЦІЇ В УМОВАХ, ЩО ДИНАМІЧНО ЗМІНЮЮТЬСЯ.....	68
Бондарчук Людмила Володимирівна, Ніколайчук Надія Павлівна (Вінниця, Україна) ОСОБЛИВОСТІ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	77
Ткачук Анастасія Вікторівна, Сенюк Оксана Вікторівна (Чернівці, Україна) ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ СИТУАЦІЙНОГО ПІДХОДУ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....	83

СЕКЦИЯ: СЕЛЬСКОЕ ХОЗЯЙСТВО

Ataev Jasur E., Khamraev Kuvvat I. (Urgench, Uzbekistan) ESTIMATING ROLE OF AGRICULTURE IN INCREASING EXPORT POTENTIAL OF UZBEKISTAN.....	88
Səfərova Raibə Məmmədbağır qızı, Abbasova Yeganə Əziz qızı (Gəncə, Azərbaycan) KƏND TƏSƏRRÜFATI MƏHSULLARININ İSTEHSALINDA KREDİTLƏRİN TƏSİRİNİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ.....	92
Արա Մանվելի Մեդրախյան (Երևան, Հայաստան) ՄԵՆԵՋՄԵՆՏԻ ԶԱՎԵԼՈՒՄ ՍՏԱՆԱԼՈՒ ԵՊԱՏԱՎՈՎ ԽԱՂՈՂԻ ԿՆՃԵՈՒ ՉՈՐԱՑՄԱՆ ՄԵԹՈԴԻ ՄՇԱԿՈՒՄ ԵՎ ԿՍՏԱՐԵԼԱԳՈՐԾՈՒՄ.....	97

СЕКЦИЯ: ЭКОЛОГИЯ

Muradov Akromjon Abdusattarovich, Pirnazarov Abdurasul Umatalievich (Namangan, Uzbekistan) FLEXIBLE JOINED NEEDLE MECHANISM FOR KNITTING STITCH- BONDING MACHINES.....	104
Pirnazarov Abdurasul Umatalievich, Valieva Feruza Rashidovna (Namangan, Uzbekistan) ENVIRONMENTAL AND HEALTH EFFECTS OF TEXTILE INDUSTRY.....	110

СЕКЦИЯ: МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ

УДК 331.44: 159.955.4: 303.833.5

Білоконенко Ганна Володимирівна
Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця
(Харків, Україна)

ДИАГНОСТУВАННЯ ЗДАТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДО РЕФЛЕКСІЇ І АДАПТАЦІЇ В УМОВАХ, ЩО ДИНАМІЧНО ЗМІНЮЮТЬСЯ

Анотація. Статтю присвячено інструментарію діагностування здатності працівників організації до рефлексії й адаптації в умовах, що динамічно змінюються (за складовими). Досліджено професійно орієнтовані ознаки потенціалу особистості до адаптації, соціально-психологічні ознаки адаптації особистості, власне діяльнісні ознаки здатності до адаптації (на прикладі машинобудівного підприємства). За результатами діагностування складових здатності працівників організації до рефлексії й адаптації в умовах, що динамічно змінюються, визначено особистісні чинники, які потребують першочергової уваги керівництва, а також латентні фактори, які визначають фактичну здатність, та можуть обмежити бажаний розвиток цієї здатності працівників. Перспективами подальших досліджень є створення комплексного діагностичного інструментарію адаптаційного потенціалу працівників в умовах, які динамічно змінюються.

Ключові слова: здатності працівників, діагностування, здатність до рефлексії й адаптації, професійно орієнтовані ознаки адаптації, соціально-психологічні ознаки адаптації, діяльнісні ознаки адаптації.

Белоколенко Анна Владимировна
Харьковский национальный экономический университет
имени Семена Кузнеця
(Харьков, Украина)

ДИАГНОСТИРОВАНИЕ СПОСОБНОСТЕЙ ПЕРСОНАЛА К РЕФЛЕКСИИ И АДАПТАЦИИ В ДИНАМИЧЕСКИ ИЗМЕНЯЮЩИХСЯ УСЛОВИЯХ

Аннотация. Статья рассматривает возможности инструментария диагностирования способностей персонала организации к рефлексии и адаптации в условиях, которые динамически изменяются (и ее составляющих). Исследованы профессионально ориентированные свойства потенциала личности к адаптации, социально-психологические свойства личности к адаптации, собственно деятельностные свойства личности к адаптации (на примере машиностроительного предприятия). По результатам диагностирования составляющих способностей персонала организации к рефлексии и адаптации в условиях, которые динамически изменяются, определены личностные факторы, требующие особого

внимания руководства организации, а также латентные факторы, которые в настоящее время оказывают влияние на формирование способности персонала организации к рефлексии и адаптации, и латентные факторы, которые могут ограничить желаемое развитие этих способностей. Перспективами дальнейших исследований является создание комплексного инструментария диагностирования адаптационного потенциала персонала организации в условиях, которые динамически изменяются.

Ключевые слова: способности работников, диагностирование, способность к рефлексии и адаптации, профессионально ориентированные характеристики адаптации, социально-психологические характеристики адаптации, деятельностные характеристики адаптации.

Bilokononko Hanna

*Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics
(Kharkiv, Ukraine)*

DIAGNOSING THE ABILITIES OF WORKERS TO REFLECTION AND TO ADAPTION UNDER CONDITIONS THAT DYNAMICALLY CHANGING

Abstract. *The article focuses on diagnostics tools for personnel reflexivity and adaptability (and its components) under conditions that dynamically changing. The article studies and analyzes professionally oriented features of adaptation, social and psychological features of adaptation, activity-related features of adaptation (based on industrial organization case). Considering results of diagnosing the components of reflexive and adaptive capacities we defined individual factors that need first managerial attention, also we determined latent factors that affect these actual abilities, and that could limit expected developing these abilities. The further research will be focused on the creating complete diagnostics tools for adaptive capacity of workers under conditions that dynamically changing.*

Keywords: *staff abilities, diagnosing, adaptive and reflection capacity, professionally oriented features of adaptation, social and psychological features of adaptation, activity-related features of adaptation*

Вступ. Сьогодні, здатність адаптуватися до змін – найважливіша із здатностей системи, організації або окремої людини [1], що забезпечує можливість її існування; оскільки дозволяє вчасно і свідомо включатись в процес реалізації змін в організації і ефективно взаємодіяти з іншими учасниками згідно із програмою [2].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Здатність персоналу адаптуватися до змін (особистісний адаптаційний потенціал) є предметом дослідження багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених. Серед останніх наукових праць, присвячених дослідженню здатності адаптуватися до змін слід відзначити роботи В. Ячменьової, З. Османової [3], Г. Рижаківної [4], С. Чаришевої [5], О. Мілехіної, І. Адової [6], А. Маклакова [7], Н. Симонової [8], О. Харітонової [9], С. Посохової [10], А. Богомоллова [11], Н. Шапи [2] та ін. Аналіз наукових праць дозволяє стверджувати, що існують значні розбіжності у

визначенні складових здатності персоналу до адаптації в умовах динамічних змін, які вимагають оцінки. Проте, лише здатності до адаптації недостатньо для реагування в будь-яких ситуаціях, які розвиваються динамічно. Беззаперечно є наявність й розвиненість здатності працівників до рефлексії. Рефлексивність розкривається як професійно-важлива якість для широкого спектру видів діяльності. Для діагностування потенціалу виробничої організації повинні існувати свої методичні підходи, та відповідні евристичні та емпіричні процедури, засновані на рефлексивному аналізі. Зокрема, в процесі діагностування рекомендується застосовувати операціональну рефлексію [12], з триединою метою: опис проблемної ситуації, визначення її причин, можливих способів вирішення проблеми. При цьому слід зважати на такі її варіанти: 1) ситуативна, або рефлексія сучасної діяльності (яка передбачає безпосередню включеність суб'єкта в мінливу ситуацію, осмислення її елементів, здатність суб'єкта співвідносити з предметною ситуацією власні дії, координувати і контролювати елементи діяльності); 2) ретроспективна рефлексія (коли розглядаються передумови, мотиви, причини того, що відбувалося, результати минулої поведінки, помилки та можливі їх причини); 3) рефлексія перспективи (передбачає роздуми про майбутню діяльність, планування і уявлення про цілі і майбутні результати, а також вибір найбільш ефективних способів майбутніх дій і прогнозування ймовірного результату діяльності) [13].

Формулювання мети статті. Значення та актуальність перелічених питань зумовили вибір мети дослідження, що полягає у дослідженні особистісних чинників і латентних факторів, які забезпечують розвиток здатності персоналу до рефлексії й адаптації в умовах, що динамічно змінюються.

Виклад матеріалу дослідження. У попередніх роботах автора [14, 15] (в розвиток ідей Н. Сімонової [8], Г. Аубакірової [16], та власного бачення) було обґрунтовано склад особистісних чинників, які впливають на розвиток здатності персоналу до рефлексії й адаптації в умовах, які динамічно змінюються. Серед них, визначено наступні складові здатності персоналу до рефлексії й адаптації в умовах, які динамічно змінюються: 1) професійні ознаки потенціалу особистості до адаптації; 2) соціально-психологічні характеристики розвитку соціально-економічного потенціалу працівника; 3) власне діяльнісні ознаки здатності особистості до адаптації.

Для діагностування здатності персоналу до рефлексії й адаптації в умовах, які динамічно змінюються було розроблено блок анкет щодо визначення особистісних чинників, які впливають на її розвиток, відповіді на питання яких дозволяють: отримати інформацію про передумови якісного виконання професійного завдання; дати самооцінку власної професійної компетентності; оцінити вміння формулювати проблему професійної кризової ситуації; особистісний ресурс для виконання професійної діяльності (анкета «Оцінка професійно орієнтованих ознак адаптації працівників»); позитивно або негативно оцінити власний потенціал; з'ясувати, як сприймаються колеги і керівництво; визначити рівень розвитку емоційного інтелекту; дослідити особливості локусу внутрішнього контролю; визначити рівень розвитку екстраверсії/інтроверсії; спосіб сприйняття проблем – через реагування на них або ігнорування (анкета «Оцінка соціально-психологічних ознак адаптації

працівників»); оцінити вміння стабілізувати умови виконання роботи, готовність до інновацій, визначити рівень розвитку самоменеджменту працівника, його здатність до самоорганізації праці (анкета «Оцінка діяльнісних ознак адаптації працівників»);

В якості респондентів виступили 88 фахівців відділів (маркетингу, управління людськими ресурсами, збуту, бухгалтерії, технічного контролю) одного з машинобудівних підприємств Харківської області. При заповненні анкети респонденти використовували п'ятиінтервальну кількісно-якісну шкалу відповідно: «так» – 5 балів; «скоріше так, ніж ні» – 4 бали; «скоріше ні, ніж так» – 3 бала; «ні» – 2 бали; «важко відповісти чи не знаю» – 1. Анкетування передбачало оцінку респондентами дійсного стану явища або процесу на момент дослідження, бажаного – ідеальний стан, бажаний респондентом, «як хотілося б» респонденту, щоб було в реальності, а також можливого стану речей. Результати емпіричних досліджень (табл. 1) засвідчили, що основну проблему становлять:

Таблиця 1 – Результати дослідження особистісних чинників, які впливають на здатність працівників до рефлексії й адаптації

Шифр	Особистісні чинники	ФС	БС	МС	Виявлені розбіжності в оцінках особистісних чинників
1. Професійно орієнтовані ознаки адаптації особистості (ПО)					
ПО1	Адекватна оцінка необхідних передумов якісного виконання професійного завдання	3,51	4,60	3,64	<p>Професійно орієнтовані ознаки адаптації працівників</p>
ПО2	Самооцінка власної професійної компетентності	3,98	3,72	3,94	
ПО3	Відношення до цілей виконання професійної діяльності	3,78	4,26	3,78	
ПО4	Особистісний ресурс для виконання професійної діяльності	3,97	4,77	4,20	
2. Соціально-психологічні ознаки адаптації особистості (СП)					
СП1	Відношення до самого себе – позитивна оцінка свого потенціалу	1,85	3,87	2,30	<p>Соціально-психологічні ознаки адаптації працівників</p>
СП2	Ставлення до колективу – (не)сприйняття інших	3,75	4,64	3,96	
СП3	Емоційний (дис)комфорт	4,13	4,79	3,96	
СП4	Особливості локусу внутрішнього контролю	4,00	4,81	4,19	
СП5	(Не)залежність від інших	3,53	4,23	3,62	
СП6	«Уникнення» проблем	2,62	2,17	2,15	
3. Власне діяльнісні ознаки адаптації особистості (ДО)					
ДО1	Вміння стабілізувати умови виконання роботи	3,81	4,67	4,22	<p>Власне діяльнісні ознаки адаптації працівників</p>
ДО2	Готовність до інновацій	3,53	4,58	3,91	
ДО3	Розвиток самоменеджменту працівника	3,30	3,91	3,31	
ДО4	Здатність до саморганізації праці	3,58	4,27	3,56	
Умовні позначення: ФС – фактичне значення показників; БС – бажаний стан; МС – можливий стан					

Джерело: Складено автором.

Власне соціально-психологічні ознаки адаптації особистості, такі як: «відношення до самого себе – негативна оцінка свого потенціалу», про що свідчать його найнижчі значення: фактичне (середнє значення – 1,85 бала), можливості реалізації оцінюються лише в 2,30 бала, бажаний стан – 3,87 балів; та «уникнення» проблем – фактичне значення становить 2,62 бала, можливість і бажання реалізувати таку модель поведінки працівниками засвідчують відповідні можливе (середній бал 2,15), і бажане (середній бал – 2,17) значення показника. Забезпечення позитивного розвитку цих ознак однозначно потребуватиме додаткових зусиль як з боку керівництва, так і власне працівників.

Поглиблене дослідження засвідчило, що наразі найбільше корелюють між собою такі чинники: «особистісний ресурс для виконання професійної діяльності» й «особливості локусу внутрішнього контролю» (0,9489), «ставлення до колективу – (не)сприйняття інших» й власне «вміння стабілізувати умови виконання роботи» (0,831), «емоційний (дис)комфорт» й власне «вміння стабілізувати умови виконання роботи» (0,828). Домінуючий вплив на фактичну здатність працівників до рефлексії має «ставлення до колективу – (не)сприйняття інших» (0,738), до адаптації до динаміки змін – «емоційний (дис)комфорт» (0,828). Така тенденція зберігається та навіть посилюється за результатами кореляційного аналізу особистісних чинників, які впливають на бажану здатність працівників до рефлексії й адаптації в умовах, які динамічно змінюються. Найбільше корелюють між собою такі особистісні чинники: «особистісний ресурс для виконання професійної діяльності» й «здатність до саморганізації праці» (0,9887), «особливості локусу внутрішнього контролю» й власне «вміння стабілізувати умови виконання роботи» (0,9242), «вміння стабілізувати умови виконання роботи» й «особистісний ресурс для виконання професійної діяльності» (0,9182), «адекватна оцінка необхідних передумов якісного виконання професійного завдання» й «готовність до інновацій» (0,9045). Домінуючий вплив на бажану здатність працівників до рефлексії має «здатність до саморганізації праці» (0,7008); на бажану здатність працівників до адаптації в умовах – «емоційний (дис)комфорт» (0,9117), «особливості локусу внутрішнього контролю» (0,8169), «особистісний ресурс для виконання професійної діяльності» (0,8088), «відношення до самого себе – позитивна оцінка свого потенціалу» (0,7614), власне «вміння стабілізувати умови виконання роботи» (0,7468).

Домінуючий вплив на можливості працівників до рефлексії визначають такі особистісні чинники: «емоційний (дис)комфорт» (0,7657), який формується як за рахунок «уникнення» проблем (-0,7042), так і через «ставлення до самого себе» (0,8187). Можливості працівників до адаптації базуються власне на «відношенні працівників до цілей виконання професійної діяльності» (0,7057) і як працівник сприймає інших (0,7732).

Особистісний адаптаційний потенціал містить не тільки наявні прояви адаптаційних здатностей, але й латентні властивості, що можуть проявитися за умов зміни змісту, сили і напрямку впливу адаптогенних факторів [17, 11].

Склад латентних факторів впливу на здатність працівників виробничої організації до рефлексії й адаптації в умовах, що динамічно змінюються, представлено на рис. 1-2. (в дужках вказано факторні навантаження відповідних показників-характеристик за латентними факторами).



Рис. 1. Склад латентних факторів, що впливають на фактичну здатність працівників до рефлексії та адаптації в умовах, які динамічно змінюються

Аналіз отриманих даних показав, що перший фактор поєднує показники: «відношення до цілей виконання професійної діяльності»; «особистісний ресурс для виконання професійної діяльності»; «характер сприйняття колег і керівника»; «рівень розвитку емоційного інтелекту»; «особливості локусу внутрішнього контролю»; «вміння стабілізувати умови виконання роботи». Зважаючи на такий перелік показників та позитивне значення навантажень фактора, його можна визначити як «соціальні ресурси й резерви особистісного та професійного розвитку в умовах, які динамічно змінюються». Цей фактор можна визначити як головний для забезпечення високого рівня здатності працівників до адаптації в умовах, які динамічно змінюються (він формує 33% загальної дисперсії системи показників).

Другий фактор пояснює 22% загальної дисперсії та складається з показників: «відношення до цілей виконання професійної діяльності», «позитивна оцінка свого потенціалу», «незалежність від інших», «характер сприйняття проблем (реакція/ ігнорування)», «розвиток самоменеджменту працівника», «нездатність до самоорганізації праці», які разом складають «соціально-психологічні чинники успішної професійної діяльності працівників виробничої організації». Уваги потребує останній показник – «нездатність до

самоорганізації праці» – від'ємне значення свідчить про негативний вплив фактичного стану цього фактору на здатність більшості працівників до адаптації в умовах, які динамічно змінюються. Тому керівництву виробничої організації необхідно розробити заходи для забезпечення позитивного зв'язку між ними.

Третій фактор – це «готовність працівників до інноваційних змін, обумовлена здатністю ефективно організувати власну роботу та адекватною оцінкою необхідних передумов якісного виконання професійного завдання», характеризує 18% дисперсії.

Оцінки бажаного стану здатності працівників до рефлексії та адаптації в умовах, які динамічно змінюються вказують на те, що найбільш значущими для даного колективу є (рис. 2): неготовність працівників до адаптації, через невміння/ небажання задіяти соціальні ресурси й резерви особистісного та професійного розвитку (перший фактор з дисперсією 58,5%), неадекватна оцінка (переоцінка або недооцінка) власної професійної компетентності (другий фактор – 12,7% дисперсії) та формальне/ байдуже відношення працівників до проблем, які виникають в професійній діяльності (третій фактор – 10,4% дисперсії). Особливе занепокоєння виникає через від'ємні значення всіх показників першого фактору (неадекватна оцінка необхідних передумов якісного виконання професійного завдання, відсутність особистісних ресурсів для виконання професійної діяльності, негативна оцінка працівниками власного потенціалу, негативний характер сприйняття колег і керівника, низький рівень розвитку емоційного інтелекту, надмірність локусу внутрішнього контролю, залежність від інших, невміння стабілізувати умови виконання роботи, неготовність до інновацій, низький рівень розвитку самоменеджменту працівника, нездатність до самоорганізації праці.).

Висновки. За результатами діагностування складових здатності працівників до рефлексії та адаптації в умовах, які динамічно змінюються, визначено особистісні чинники, що потребують першочергової уваги керівництва, та розробки відповідних управлінських рекомендацій. Перспективним є формування комплексного діагностичного інструментарію адаптаційного потенціалу працівників в умовах, які динамічно змінюються.



Рис. 2. Склад латентних факторів, що формують бажаний рівень здатності працівників до рефлексії та адаптації в умовах, які динамічно змінюються

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ:

1. Фомин В.Н. Современный экономический словарь. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ebk.net.ua./Book/Ses/u/0612.htm/>
2. Шапа Н.М. Науково-методичний підхід до оцінки рівня адаптивності персоналу до стратегічних змін на підприємстві [Електронний ресурс] / Н.М. Шапа // Ефективна економіка. – 2016.–№ 2. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua>.
3. Ячменьова В.М. Сутність понять «адаптація» та «адаптивність» / В.М. Ячменьова, З.О. Османова // Проблеми економіки та управління. – 2010. – № 684. – С. 346–353.
4. Рижаква Г. М. Діагностування адаптогенних характеристик топ-менеджменту підприємств – стейхолдерів інвестиційно-будівельних проектів / Г. М. Рижаква // Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин. – 2015.– Вип. 34, ч. 2. – С. 48 – 57.
5. Чарышева С. Р. Практические аспекты исследования адаптации персонала / С. Р. Чарышева // Молодой ученый. – 2010. – № 1-2. Т. 2. – С. 229-233.
6. Милехина О. В. Факторы успешной адаптации персонала к организационным изменениям / О. В. Милехина, И. Б. Адова // Сибирская финансовая школа. – 2013. – № 4. – С.100–107.

7. Маклаков А. Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях / А. Г. Маклаков // Психологический журнал. – 2001. – № 1. –Т. 22. – С. 16–24.
8. Симонова Н.Н. Психологические аспекты вахтового труда нефтяников в условиях Крайнего Севера: монография / Н.Н. Симонова. – М.: Издательство «Палеотип», 2008. – 196 с.
9. Харитоновна Е. В. Адаптационные способности личности с разным уровнем профессиональной востребованности / Е. В.Харитоновна // Адаптация личности в современном мире. – 2011. – Вып. 4. – С. 286–293.
10. Посохова С. Т. Психология адаптирующейся личности: монография / С. Т. Посохова. –Санкт-Петербург: Питер, 2001. – 151 с.
11. Богомолов А. М. Личностный адаптационный потенциал в контексте системного анализа / А. М. Богомолов // Психологическая наука и образование. – 2008. – № 1. – С. 67–73.
12. Усов В.Н. Рефлексивное управление: философско-методологический аспект: автореф. дис. на соискание учен. степени докт. философ. наук: 09.00.01 «Онтология и теория познания» / В.Н. Усов. – Екатеринбург, 2008. – 44 с.
13. Карпов А.В. Психология рефлексивных механизмов деятельности / А.В. Карпов. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. – 424 с.
14. Дороніна М. С. Розвиток адаптивності соціально-економічного потенціалу працівників виробничої організації / М. С. Дороніна, Г. В. Білоконенко // Збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції «Стратегія підприємства: зміна парадигми управління проблеми та інноваційні рішення для бізнесу» (Київ, 14-15 листопада 2013 р.). – Київ: Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, 2013. – С. 180–182:
15. Білоконенко Г.В. Рефлексія як інструмент оцінювання соціально-економічного потенціалу виробничої організації // Тезиси докладов III Всеукраїнської науково-практичної конференції «Рефлексивні процеси і управління в економіці». (Севастополь, 26-29 вересня 2012 г.) / НАН України, Інститут економіки промисловості. – Донецьк, 2012. – С. 140-142.
16. Аубакирова Г.М. Адаптивне управління підприємством: монографія / Г.М. Аубакирова. – Караганда: «Екожан», 2006. – 257 с.
17. Социальная психология: словарь / под. ред. М. Ю. Кондратьева. – Москва: Per Se; Санкт-Петербург: Речь, 2005. – 175 с.