

Отримано: 07 квітня 2020 р.

Прорецензовано: 15 квітня 2020

Прийнято до друку: 15 квітня 2020

e-mail: nikita.psyhol@ukr.net

DOI: 10.25264/2415-7384-2020-11-176-182

Панов М. С. Соціально-психологічні аспекти забезпечення професійної реадптації особистості (огляд кадрових систем і суспільних програм). *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія»*: науковий журнал. Острог: Вид-во НаУОА, червень 2020. № 11. С. 176–182.

УДК: 159.944.4:37.091.322

Панов Микита Сергійович,кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри спеціальної педагогіки та спеціальної психології
Комунального закладу вищої освіти «Хортицька національна навчально-реабілітаційна академія»
Запорізької обласної ради**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕАДАПТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ
(ОГЛЯД КАДРОВИХ СИСТЕМ І СУСПІЛЬНИХ ПРОГРАМ)**

У статті розглянуто кадрові системи та суспільні програми та їх соціально-психологічний ресурс впливу на професійну реадптацію внутрішньо переміщених осіб та безробітних. Мета дослідження полягала у визначенні соціальних і психологічних чинників професійної реадптації, наявних у актуальних кадрових системах і суспільних програмах. Для дослідження було застосовано метод метааналізу. Це дослідження було реалізовано впродовж вересня – грудня 2019 року і базовано на рекомендаціях Ж. Санчеса-Мека та Ф. Маріна-Мартінеса щодо процедури для психологічних досліджень і передбачало такі етапи, як-от: 1) визначення мети дослідження; 2) вивчення наукових джерел; 3) пошук релевантної літератури; 4) кодування (селекція) джерел; 5) узагальнення та інтерпретація. З'ясовано, що компанії розглядають професійну реадптацію особистості під впливом вимог кадрової системи (політики) через психологічний і соціальний ресурс як невід'ємний складник рівня професіоналізму співробітника, що проявляється в його/її готовності до переформатування та апгрейду своїх професійних навичок у стислий термін. Наразі компанії все частіше рекрутують не «досвідчених фахівців», а тих, хто легко переналаштовується на новий формат роботи, готовий постійно навчатися – тобто є мобільним. Суспільні програми широко застосовують ресурси оптимізації рівня професійної зрілості особи, її здатності автономно користуватися власними інтелектуальними, інформаційними та психологічними ресурсами для виконання професійних завдань. Розробляють індивідуальні оптимістичні та песимістичні сценарії вирішення ситуацій професійного залучення. Це підтверджує, що суспільні програми професійної реадптації особистості мають значний соціально-психологічний вплив у разі виникнення потреби реінтеграції осіб із певним статусом у громадянське професійне життя. Доведено, що кадрові системи та суспільні програми можна вважати ефективними для забезпечення професійної реадптації особистості через активізацію соціально-психологічних аспектів, таких як: самоусвідомлення, самоствердження та самовиховання. Інструменти впливу, які застосовують у певних кадрових системах і суспільних програмах, забезпечують позитивну дезінтеграцію особи, за якою слідує вторинна інтеграція особистісної структури співробітника чи слухача, але на вищому рівні розвитку, що ставить особу в меншу залежність від зовнішніх впливів і активізує її адаптивний потенціал та здатність до самовдосконалення.

Ключові слова: професійна реадптація, особистість, кадрові системи, суспільні програми.

Mykyta S. Panov,

PhD in Psychology, Assistant Professor,

Assistant Professor of the Department of Special Pedagogy and Special Psychology, Municipal Institution of Higher Education
“Khortytsia National Educational Rehabilitation Academy” of Zaporizhzhia Regional Council**SOCIO-PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF REALISING PROFESSIONAL READAPTATION
OF A PERSON (OVERVIEW OF HR SYSTEMS AND SOCIAL PROGRAMMES)**

The article reveals the HR systems and social programmes in terms of their social and psychological resource of influence on the professional re-adaptation of the internally displaced persons and the unemployed. The purpose of the study was to determine the social and psychological factors of professional re-adaptation available in current HR systems and social programs.

The meta-analysis method was applied. This study lasted from September to December of 2019 and was based on the recommendations of J. Sanchez-Meca & Marin-Martinez for a procedure for psychological research and was based on the stages which are as follows: 1) determining the purpose of the study; 2) study of scientific sources; 3) search for relevant literature; 4) coding (selection) of sources; 5) generalization and interpretation.

It has been found that the capabilities of an occupational re-adaptation of a person under the influence of the requirements of the personnel system (policy) through psychological and socializing resource is considered by companies as an integral component of professionalism of an employee and manifests in his / her willingness to reformat and upgrade their professional skills in a short while. And, nowadays, companies are increasingly recruiting not “experienced professionals”, but those who are easily reconfigured for a new format of work, ready to study constantly – that is a mobile specialist. Social programs make extensive use of resources to optimize a person's level of professional maturity, their ability to autonomously use their own intellectual, informational and psychological resources to perform professional tasks. Within the programmes,

individual-tailored optimistic and pessimistic scenarios for solving professional inclusion situations are being developed. This confirms that social programs of professional re-adaptation of the person have a considerable social and psychological resource of influence in case of necessity of reintegration of persons with a certain status in civil professional life.

It has been proved that HR systems and social programmes can be considered effective for providing professional re-adaptation of the individual through the activation of social-psychological aspects such as self-awareness, self-affirmation, and self-education. Impact tools used in certain HR systems and social programs provide positive disintegration for the individual followed by the secondary integration of the employee or the attendee's personal structure, but at a higher level of development, which makes the individual less dependent on external influences and activates their adaptive potential to self-improvement.

Key words: professional re-adaptation, personality, HR systems, social programmes.

Постановка проблеми. Системне вивчення соціально-психологічних чинників професійної реадптації особистості, зокрема внутрішньо переміщених осіб та безробітних, – актуальна проблема для соціологів, психологів та фахівців із перепідготовки кадрів, оскільки дає змогу визначити ефективні теоретико-методологічні та практично значущі підходи як до пролонгації професійного онтогенезу фахівця, так і до розроблення актуальних і гнучких кадрових систем і суспільних програм, які допоможуть зменшити соціальну напругу в суспільстві (деструктивні настрої), забезпечити відчуття соціальної захищеності та продемонструвати політику української держави щодо піклування про її громадян, що особливо значуще в сучасних умовах нестабільної сфери зайнятості, на що вказують О. Блинова [2], УНПФГССП [10]. Окрім зазначеного, соціологи та психологи констатують, що негативні явища та тенденції у сфері зайнятості несприятливо впливають на адаптивні можливості особистості в царині його/її професійної діяльності й усе частіше призводить до потреби в професійній реадптації [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблему взаємовідносин у системі «особистість-професійне середовище» щодо адаптації особистості до змінних умов ринку праці в ситуації професійної кризи та підготовки соціально адаптованих осіб вивчали К. Аксенченко [1], О. Блинова [2], А. Борисюк [5], Н. Завацька [6], З. Ковальчук [7], Л. Пілецька [7] та ін. Забезпечення професійної реадптації певних категорій осіб є предметом Концепції Державної цільової програми ... на період до 2022 року (2017 р. № 475-р) [6]. Ефективність різних соціально-психологічних програм професійної реадптації досліджували К. Аксенченко [1], М. Панов [8] та інші.

Проведене студювання напрацювань із вивчення кадрових систем і суспільних програм з огляду на їх соціально-психологічні впливи для забезпечення професійної реадптації внутрішньо переміщених осіб та безробітних виявило потребу в більш детальному їх розгляді.

Отже, **мета** дослідження – розглянути актуальні кадрові системи й суспільні програми та проаналізувати їх соціально-психологічний ресурс впливу на професійну реадптацію внутрішньо переміщених осіб та безробітних.

Виклад основного матеріалу. Щоб реалізувати мету дослідження, пов'язану із систематичним оглядом й об'єднанням та узагальненням результатів попередніх досліджень, ми застосували метод метааналізу. Дослідження було реалізовано впродовж вересня – грудня 2019 року і базовано на рекомендаціях Ж. Санчеса-Мека та Ф. Маріна-Мартинеса [16] щодо процедури для психологічних досліджень і складалося з таких етапів, як-от: 1) визначення мети дослідження; 2) вивчення наукових джерел; 3) пошук релевантної літератури; 4) кодування (селекція) джерел; 5) узагальнення та інтерпретація. Оскільки це дослідження не мало на меті розглянути експериментальний досвід соціально-психологічної професійної реадптації внутрішньо переміщеної особи чи безробітної особи, обчислення індексу розміру впливу як рекомендований етап було вилучено із процедури цього студювання. Етапи вивчення та пошуку релевантної наукової літератури відбувалися на основі публікацій з публічним та обмеженим доступом у англомовних базах PsycINFO, PubMed, Google Scholar, APA PsycArticles, Psychology & Behavioral Sciences Collection та архівах україномовних фахових видань, зокрема таких як: Науковий вісник Херсонського державного університету: Серія «Психологічні науки», фаховий журнал «Психологічний часопис» Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України й інших.

Пошук релевантних джерел відбувався за україномовними й відповідно англомовними запитами, які містили такі ключові слова, як: «соціально-психологічні аспекти/професійна реадптація» («social and psychological dimensions/occupational reintegration») АБО/ТА «social and psychological dimensions/occupational adaptation») АБО/ТА «social and psychological dimensions/occupational readaptation»), «кадрові системи/професійна реадптація («HR systems/occupational reintegration/readaptation»), АБО/ТА «суспільні програми/професійна реадптація» («social programmes/occupational adaptation/occupational reintegration/readaptation). Стратегію пошуку уточнено в Таблиці 1 нижче.

Таблиця 1.

Стратегія пошуку за термінами

Концепція	Терміни/фрази
Професійна реадптація	«Соціально-психологічні аспекти/засади/професійна реадптація» («social and psychological dimensions/occupational reintegration») АБО/ТА «social and psychological dimensions/occupational adaptation») АБО/ТА «social and psychological dimensions/occupational readaptation»)
Кадрові системи	«Кадрові системи/професійна реадптація («HR systems/occupational reintegration/readaptation»)
Суспільні програми	«Суспільні програми/професійна реадптація» («social programmes/occupational adaptation/occupational reintegration/readaptation»)

Селекція джерел відбувалася за певними параметрами, як-от: безпосередня та опосередкована релевантність меті дослідження, рік публікації (за останні 10 років), змістовна й методологічна цінність, які як критерії інклюзії (елементів кодування) використали залучені до цієї процедури експерти після перевірки їх валідності та вирахування індексу збігу. Шкалу від 0 (низька якість) до 10 (висока якість) застосовано для оцінки релевантності та методологічної цінності відібраних досліджень.

На первинному етапі пошуку джерел, використовуючи запити на базі ключових слів, до списку було внесено 119 публікацій. Після перегляду змісту анотацій з зазначеного переліку вилучено 97 статей. Решту статей (22 публікації) завантажено повністю й вивчено на придатність. Серед них 6 статей було залучено до якісного огляду.

Визначені для аналізу джерела розподілено у дві категорії, а саме: кадрові системи та суспільні програми (Див. табл. 2).

Таблиця 2.

Огляд визначених для аналізу джерел

Автор/рік	Категорія		Методологія дослідження	Релевантність меті дослідження (за шкалою 0–10)	Змістовна й методологічна цінність (за шкалою 0–10)	Соціально-психологічні чинники професійної реадптації внутрішньо переміщеної особи та/чи безробітної особи
	КС	СП				
Блинова, 2016, [3]		ь	Загальні наукові	7	9	Управління мотивацією та соціалізацією співробітника в контексті особливостей подолання ним/нею кризових станів, що внаслідок значною мірою зумовлює рівень їхньої задоволеності від власної професійної самореалізації. Корегування соціально-професійного і психологічного профілю працівника.
Блинова, 2017 (монографія), [4]	ь	ь	Загальні наукові	9	9	
Tomas, Maslić Seršić & De Witte, 2019, [16]	ь		Метод бутстреп	8	8	Соціально-психологічні впливи кадрової політики: забезпечення гарантій зайнятості; подолання нестабільності соціального клімату.
Nowak, 2020, [14]		ь	Змішані методи	7	6	Доступ до цільової фінансової допомоги для реалізації конкретної життєвої мети, налагодження стосунків з родиною, подолання симптомів покарання, професійної соціалізації, психологічного супроводу, позитивної дезінтеграції особи.
Johansson & Björklund, 2015, [13]		ь	Квазіексперимент	6	7	Програма стимулювання фізичного та психологічного самопочуття та її вплив на професійну адаптацію, адаптаційний потенціал (реадптацію) особи.
George-Paschal & Bowen, 2019, [12]	ь		Експеримент	6	6	Соціально-психологічні аспекти програм наставництва з огляду на їх ефективність для професійної адаптації (реадптації).

Скорочення: КС – кадрові системи; СП – суспільні програми;

Перейдемо до детальнішого викладу аналізу кадрових систем або, згідно з джерелами, систем кадрової роботи з персоналом та їх соціально-психологічних аспектів реалізації професійної реадптації співробітників.

Ми з'ясували, по-перше, що персонал – це головний елемент системи кадрової роботи, і, по-друге, базою системи кадрової роботи з персоналом є кадрова політика, з-поміж ключових функцій якої: а) прогностична (аналіз, планування, прогноз кадрового забезпечення); б) селекційна (добір, розстановка, адаптація, оцінювання і навчання (перенавчання, реадаптація кадрів); в) розподільна (підвищення продуктивності за рахунок призначення правильних фахівців на потрібні посади); г) мотиваційна (оплата праці, соціальні бонуси) та д) соціалізаційна (створення стійкого колективу зі здоровим морально-психологічним кліматом) [14].

З-поміж вищезазначених функцій акцентуємо на селекційній, мотиваційній і соціалізаційній, оскільки вони корелюють із головним завданням кадрової роботи, а саме: постійне навчання трудових ресурсів, підвищення їхньої кваліфікації, перенавчання та перекваліфікація відповідно до впроваджуваних технічних і технологічних інновацій та трудова мотивація – тобто створення комфортних умов для адаптації та розвитку здібностей працівників, які забезпечать конкурентні переваги підприємству (компанії) через підвищення продуктивності праці.

У науковій літературі виокремлюють п'ять підходів до класифікації систем кадрової роботи (політики) з персоналом, які відрізняються своїми соціально-психологічними аспектами, а саме: пасивна, реактивна, превентивна, активна, авантюристична [9]. Аналізуючи типи зазначених систем як соціально-психологічний феномен, констатуємо, що пасивна система кадрової роботи має недостатній ресурс для створення адекватного морально-психологічного клімату і не передбачає надання компетентної підтримки й допомоги в ситуаціях адаптації та реадаптації працівника. Реактивна – повністю керує ситуацією, діє проактивно для забезпечення життєздатності та конкурентоздатності компанії, інвестує в підвищення їхньої кваліфікації, перенавчання та перекваліфікацію, створює комфортне середовище для зменшення плинності кадрів. Превентивна – здійснює превенцію розвитку професійних деструкцій, коректує соціально-професійний і психологічний профіль працівника. Активна – менеджмент здійснює повний інформаційно-аналітичний супровід етапів усіх етапів та аспектів професійної діяльності співробітника, а також його/її реадаптацію. Авантюристична – спонтанна кадрова робота, пов'язана з морально-психологічним тиском і стресом, часто будується на постійних погрозах звільнити. Результативність професійної реадаптації за такої системи вкрай сумнівна.

Зважаючи на вищезазначене, процес професійної реадаптації особи-працівника – це певний «побічний ефект» адаптації компанії до вимог конкурентного середовища ринку, яка можна візуалізувати у вигляді циклу, як це показано нижче (див. Рис. 1).



Рис. 1. Адаптація компанії до вимог конкурентного середовища ринку та місце в ній процесу професійної реадаптації особи-працівника.

Компанії розглядають професійну реадаптацію особистості під впливом вимог кадрової системи (політики) через психологічний і соціалізаційний ресурс як невід'ємний складник рівня професіоналізму співробітника, що виявляється в його/її готовності до переформатування та апгрейду своїх професійних навичок у стислий термін. Наразі компанії все частіше рекрутують не «досвідчених фахівців», а тих, хто легко переналаштовується на новий формат роботи, готовий постійно навчатися, тобто є мобільним.

Перейдемо до розгляду суспільних програм та їх соціально-психологічного ресурсу впливу на професійну реадaptaцію особистості.

Вирішення проблеми професійної реадaptaції через суспільні програми для учасників бойових дій на сході України з 2017 року є завданням державного рівня (Концепція Державної цільової програми... на період до 2022 року, 2017 р., № 475-р) [9]. Водночас наразі професійна реадaptaція безробітних й осіб з (набутою) інвалідністю залишається «справою самих безробітних/інвалідів».

Студіювання продуктивного досвіду реалізації професійної реадaptaції зазначених вище категорій населення виявило низку інтегрованих соціально-психологічних програм, спрямованих на активізацію адаптаційного потенціалу таких осіб через залучення їх до участі в різних видах тренінгу, які є формою активної психологічної взаємодії і організовані в процес інтенсивного спілкування в групі. Приклади таких програм ми виявили в обласному госпіталі інвалідів та ветеранів війни, у Департаменті інформаційної діяльності та комунікацій з громадськістю Вінницької ОДА, Львівської ОДА «Ветеранські простори». Окрім цього, для безробітних практикують програми підтримки в започаткуванні власного бізнесу за сприяння державної служби зайнятості, ключовий складник яких – компетентний соціально-психологічний супровід тощо.

Усі вищезазначені види програм побудовано на таких засадах, як: усвідомлення відповідальності як внутрішнього джерела самореалізації та гармонізація між емоційним станом особи та його/її соціально-професійним життям. Вони спрямовані на активізацію соціальної позиції особи, переформатування, корекцію чи відновлення її/його самооцінки, мотиваційної та емоційно-вольової сфер, а також опанування конкретними прийомами вирішення проблем у кризових обставинах, зміцнення професійної життєдіяльності. Очікуваним результатом участі в зазначених програмах професійної реадaptaції є реалізація професійного адаптивного потенціалу, упевнена професійна мобільність і активна позиція щодо працевлаштування. Психологічний супровід – як індивідуальний, так і в групах – за такими напрямками, як: психологічна просвіта, психологічна підтримка, психологічна діагностика та психокорекційна робота.

Кожна програма має гнучкий алгоритм і розроблена для кожної групи окремо, урахувавши індивідуальні соціально-психологічні параметри учасників, їхні проблеми та специфіку міжособистісної взаємодії. Структуру програми та її очікувані результати подано на Рис. 2.

На початковому етапі ретельно досліджують специфіку мотиваційної сфери особи, її емоційно-вольову сферу та сферу самовідомості, індивідуально-типологічні особливості особи та її стереотипи (стратегії) поведінки. Для активізації соціально-психологічних аспектів забезпечення професійної реадaptaції особистості психологи часто застосовують методи гештальттерапії, а саме «терапія частин», техніки трансактного аналізу чи психодрами, та психотехнічні прийоми і методики групової психологічної роботи, типові для моделей Т-груп. Психологи намагаються використовувати переваги групової та індивідуальної психокорекції. Щодо трансактного аналізу, складниками якого є чотири основні позиції «Я благополучний – ти благополучний», «Я неблагополучний – ти благополучний», «Я благополучний – ти неблагополучний», то їх використовують для аналізу життєвих позицій слухачів програми. Окрім зазначеного, розглядають життєвий сценарій слухачів програми, визначають та аналізують можливості переформатування патернів сценарного процесу.

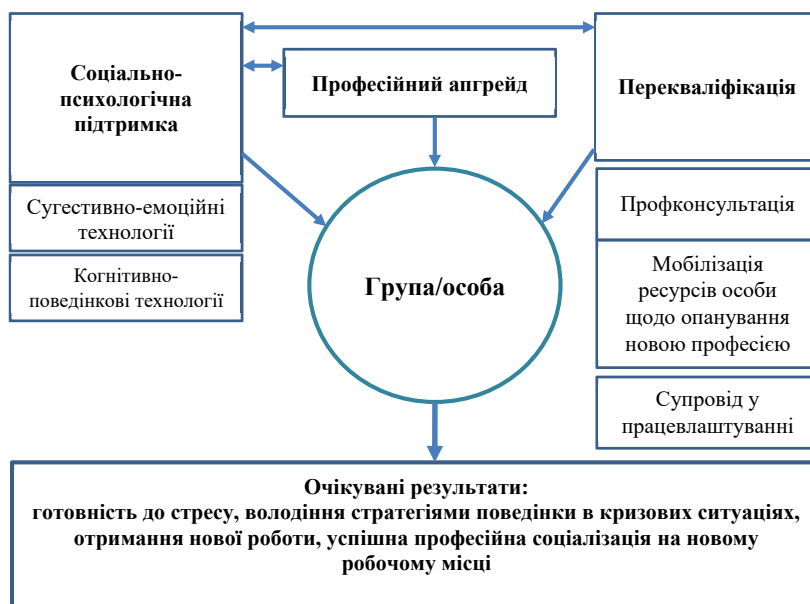


Рис. 2. Структура програми професійної реадaptaції та її очікувані результати

Програми широко застосовують ресурси оптимізації рівня професійної зрілості особи, її здатності автономно користуватися власними інтелектуальними, інформаційними та психологічними ресурсами для виконання професійних завдань. Розробляють індивідуальні оптимістичні та песимістичні сценарії вирішення ситуацій професійного залучення.

Отже, суспільні програми професійної реадaptaції внутрішньо переміщених осіб та безробітних мають значний соціально-психологічний ресурс впливу в разі виникнення потреби реінтеграції осіб з певним статусом у громадянське професійне життя.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Розглянуті вище кадрові системи та суспільні програми мають ресурс соціально-психологічної адаптації та реадaptaції як власне працівників, так і нових працівників. Вони забезпечують професійну реадaptaцію особистості через активізацію соціально-психологічних аспектів, як-от: самоусвідомлення, самоствердження та самовиховання. Інструменти впливу, які застосовують у певних кадрових системах і суспільних програмах, забезпечують позитивну дезінтеграцію внутрішньо переміщеної особи та безробітної особи, за якою слідує вторинна інтеграція особистісної структури співробітника чи слухача, але на вищому рівні розвитку, що ставить особу в меншу залежність від зовнішніх впливів і активізує її адаптивний потенціал і здатність до самовдосконалення. Соціально-психологічні аспекти професійної реадaptaції особистості тісно пов'язані з фізичним станом особи.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробленні концепції соціальної системи реадaptaції особистості.

Література:

1. Аксенченко К. Б. Соціально-психологічні чинники професійної реадaptaції безробітних в умовах сучасного соціуму: дис. на зд. наук. ст. канд. псих. наук за спеціальністю 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи. Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, Северодонецьк, 2018.
2. Блинова, О. Є., Бабатіна, С. І., Дудка, Т. М., Одінцова, А. М., Мойсеєнко, В. В., Попович, І. С., Ревенко, С. П., Олейник, Н. О., Крупник, І. Р., Крупник, Г. А., Чиньона, І. І. Соціокультурні та психологічні вектори становлення особистості: Колективна монографія. Херсон : Вид-во ФОП Вишемирський В. С., 2018. 428 с.
3. Блинова О. Є. Соціально-психологічні засади дослідження кризи професійної ідентичності вимушених мігрантів. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки.* 2016. Вип. 6. Т. 2. С. 116–121.
4. Блинова О. Є. Соціально-психологічні чинники подолання кризи ідентичності вимушених мігрантів. Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій: психологічна теорія і практика : монографія. Суми : Вид-во СумДРУ ім. А.С.Макаренка. 2017. С. 162–180.
5. Борисюк А. С. Індивідуальні шляхи набуття професіоналізму: вибір, конфлікт ідентичностей, злиття ідентичностей. Актуальні проблеми психології [Ред. кол. : С. Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. К. : Вид-во «А. С. К.», 2010. Т. 1. Ч. 25. С. 358–365.
6. Завацька Н. Є. Психологія ресоціалізації особистості в умовах соціальної ізоляції : [монографія], Луганськ : Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2011. 216 с.
7. Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи. Навчальний посібник. Том 1. Київ, 2018. 208 с.
8. Панов М. Професійна реадaptaція в контексті соціальної мобільності особистості. *Psychological Prospects Journal, Bun. 31, 2018, 10–21.* DOI: <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2018-31-234-253>
9. Про схвалення Концепції Державної цільової програми з фізичної, медичної, психологічної реабілітації і соціальної та професійної реадaptaції учасників антитерористичної операції та осіб, які брали участь у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації в Донецькій та Луганській областях, забезпеченні їх здійснення, на період до 2022 року. Документ 475-2017-р, поточна редакція – Редакція від 19.09.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/475-2017-%D1%80>
10. Сergygin S.M., Goncharuk N.T., Lipovska, N.A. Кадрова політика і державна служба: навч. посібник. Д.: ДРІДУ НАДУ, 2011. 352 с.
11. Українська національна платформа Форуму громадянського суспільства Східного партнерства (УНПФГССП). (2019). Члени Робочої групи 5 провели квартальне засідання та прийняли заяву щодо проекту Трудового кодексу України. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://eap-csf.org.ua/chleni-robochoyi-grupi-5-proveli-kvartalne-zasidannya-ta-priyniali-zayavu-shhodo-proektu-trudovogo-kodeksu-ukrayini/>
12. George-Paschal, L. & Bowen, M. R. (2019). Outcomes of a Mentoring Program Based on Occupational Adaptation for Participants in a Juvenile Drug Court Program. *Occupational Therapy in Mental Health, 35:3, 262-286*, DOI: 10.1080/0164212X.2019.1601605
13. Johansson, A., Björklund, A. (2015). The impact of occupational therapy and lifestyle interventions on older persons' health, well-being, and occupational adaptation. *Scand J Occup Ther. 2016; 23(3):207-19.* doi: 10.3109/11038128.2015.1093544

14. Nowak, B. (2020). Social Reintegration of Prisoners in Selected European Union Countries. URL: https://www.researchgate.net/publication/338490846_Social_Reintegration_of_Prisoners_in_Selected_European_Union_Countries
15. Pope, L. 6 Functions of Human Resource Management. *LearnG2 website*. 2019. URL: <https://learn.g2.com/human-resource-management>
16. Tomas, J., Maslić Seršić, D. and De Witte, H. (2019). Psychological climate predicting job insecurity through occupational self-efficacy. *Personnel Review*, Vol. 48 No. 2, pp. 360-380. DOI: <https://doi.org/10.1108/PR-05-2017-0163>
17. Sanchez-Meca, J. & Marín-Martínez, F. (2010). Meta-analysis in Psychological Research. *International Journal of Psychological Research*, ISSN 2011-7922, Vol. 3, N^o. 1, 2010, pages. 150-162. 3. DOI: 10.21500/20112084.860.