

УДК 336.225.2(477)
DOI <https://doi.org/10.32840/pdu.2-1.31>

В. В. Колеснікова

аспірантка
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»
Національної академії педагогічних наук України

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОГО СПРИЯННЯ ПРОФЕСІЙНІЙ АДАПТАЦІЇ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ В СИСТЕМІ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ

У статті розглянуто науково-теоретичні аспекти до дослідження державного сприяння професійній адаптації та впровадження модернізованих технологій у виробничий процес молодих фахівців. Проаналізовано наукові праці вітчизняних та закордонних вчених із зазначеної проблематики.

Насамперед, виокремлено історичні періоди, протягом яких відбувалися дослідження проблеми адаптації майбутніх фахівців. Класифіковано види адаптації, які ґрунтуються на принципі активної адаптації до навколишнього середовища. Визначено, що теоретичні підходи до управління професійною адаптацією поділяються на чотири ключові етапи, а саме: етап оцінки рівня підготовленості новачка, етап орієнтації, етап дієвої адаптації та етап функціонування.

Також зазначено, що розроблені на сьогодні законодавчі документи щодо професійної адаптації у поєднанні з ефективними механізмами взаємодії між органами публічної влади, роботодавцями, освітніми закладами щодо професійної підготовки та Державною службою зайнятості сприятимуть системному регулюванню попиту й пропозиції праці. Слід зазначити, що на практиці державна політика зайнятості є не досить ефективною, бо за своєю сутністю вона полягає у формуванні та підтримці пасивних заходів з виплати допомоги з безробіття.

Слушно, що для розв'язання питань щодо професійної адаптації молодих фахівців органами державної влади враховано практичний досвід провідних країн світу. Зокрема, вагомий внесок несуть в собі такі міжнародні документи, як: Загальна Декларація ООН про права людини, що була прийнята ООН, Висновки про розвиток людських ресурсів і підготовку кадрів, прийняті Генеральною конференцією Міжнародної організації праці, Переглянута рекомендація про технічну і професійну освіту, Конвенція ООН про права людей з інвалідністю.

Отже, сучасні тенденції трудових ресурсів допоможуть молодим спеціалістам якомога краще розкрити свій потенціал, навички та здібності та відповідатимуть європейським тенденціям у системі неперервної освіти. Узагальнення результатів дослідження дало підстави для окреслення рекомендацій щодо оновлення української системи державного сприяння професійній адаптації молодих фахівців.

Ключові слова: професійна адаптація, адаптація молодих фахівців, сучасні тенденції трудових ресурсів, система неперервної освіти, теоретичні підходи, система державного сприяння адаптації.

Постановка проблеми. Сьогодні в умовах соціально-економічного розвитку української держави молодий фахівець повинен демонструвати свої вміння та навички за принципом універсалізації, тобто своєчасно виявляти готовність до непередбачуваних обставин, швидко реагувати на них та мати творчий підхід до

виконання своїх обов'язків. Однак, традиційні підходи до професійного навчання не витримують конкуренції з сьогоденними вимогами, які ставить перед молодим фахівцем ринок праці та суспільно-політичні потреби реалізації фахівця як особистості [4].

Практика показує, що все більше спостерігається тенденція щодо значного розриву між новими завданнями та якісною

професійною підготовкою молодих фахівців. З огляду на те, що більшість молоді отримує теоретичну базу у вищих навчальних закладах, значна частина виявляється не готовою до розв'язання проблем на робочому місці. Тому варто звернути особливу увагу на проблемні та науково-теоретичні аспекти професійної адаптації молодих фахівців в системі неперервної освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останнім часом у наукових колах інтерес до досліджуваної проблематики підвищився. Питання щодо професійної адаптації молодих фахівців та її вплив на ефективність роботи працівників в організації зумовлено у публікаціях О. Брюховецької, С. Григор'євої, М. Гринців, Н. Єсінової, Н. Літвінової, Н. Ничкало, С. Ніколаєнко, О. Симоненко, О. Шапран, І. Шпекторенко та інших дослідників. Однак зазначена тематика потребує глибшого та комплексного аналізу, що підтверджує релевантність даного дослідження.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Сьогодні держава, як ніколи, потребує цілісної системи професійної орієнтації, що відповідатиме національним інтересам і світовим тенденціям розвитку економіки, забезпечуватиме вибір актуальної на ринку праці професії та формування трудового потенціалу суспільства, спроможного навчатися впродовж життя, підвищувати рівень своєї кваліфікації, здобувати за потреби іншу професію [10].

Саме тому зростає необхідність у здійсненні аналізу науково-теоретичних підходів до дослідження державного сприяння професійній адаптації та впровадження модернізованих технологій у виробничий процес молодих фахівців, відповідно які будуть враховувати сучасні вимоги трудових ресурсів, що допоможуть молодим спеціалістам якомога краще розкрити свій потенціал, навички та здібності та відповідатимуть європейським тенденціям у системі неперервної освіти.

Мета статті полягає у здійсненні комплексного та системного аналізу теоретичних підходів до дослідження державного сприяння професійній адаптації молодих фахівців в системі неперервної освіти.

Виклад основного матеріалу. Ефективність ресурсної роботи є міцною основою для успішної реалізації будь-якої організації та безпосередньо залежить від рейтингу, навчання і мотивації людських ресурсів для досягнення організаційних цілей та бажаних фінансових показників. З огляду на важливість даного аспекту, для нових співробітників варто забезпечити відповідні умови для входження в колектив, адаптації до праці тощо.

Дослідник М. Гринців зазначає, що період професійної адаптації дозволяє сучасній молоді перевірити власну систему цінностей, ціннісні орієнтири. Система ціннісних орієнтацій зумовлює особистісну, моральну та соціальну позицію у ставленні до виконання своїх професійних обов'язків, і у ставленні до суспільних процесів [3].

Проаналізувавши наукові здобутки вітчизняних та закордонних вчених можна виділити низку теоретичних підходів та типологізувати їх щодо сприяння розв'язанню проблемних питань під час професійної адаптації молодих фахівців.

Варто виокремити історичні періоди, протягом яких відбувалися дослідження проблеми адаптації майбутніх фахівців, а саме:

- I – 20-30-ті роки XX ст.;
- II – 50-60-ті роки XX ст.;
- III – 70-80-ті роки XX ст.;
- IV – 90-ті роки XX ст. і до сьогодні.

Кінець 20-х років XX століття визначається істотними змінами щодо соціального статусу особистості. Почали розглядатися процеси адаптації в області інтенсивного навчання персоналу для професійної діяльності та відбулося освоєння основ професій, що популяризувалися в той період.

Також О. Лазурським було класифіковано види адаптації засновані на принципі активної адаптації до навколишнього середовища, залишаючи на цім поділ на ступені та види, зокрема на:

- низький рівень (неприспосовані) – особистості, які підпорядковуються впливу середовища і з великими труднощами пристосовуються до його вимог;
- середній рівень (приспосовані) – особистості, основною характеристикою яких

є здатність до здобуття освіти, а надалі – до ведення успішної діяльності в умовах будь-якого середовища;

– вищий рівень (активно пристосовані) – особистості, здатні підпорядковувати середовище своїм потребам, які зазвичай перевищують коло потреб представників низького рівня і мають велике соціальне значення [5].

Соціальний психолог, що спеціалізується на проблемах праці та діяльності компаній, впливова особистість у сфері управління бізнесом, Ф. Герцберг сформував двофакторну теорію – «теорію мотивації», яка доводить, що дія мотивувальних чинників (внутрішні чинники) більш суттєво впливає на результати праці, ніж підтримувальні (зовнішні чинники) [13].

Ф. Парсонс, Г. Мюнстенберг та Ю. Гільбух є представниками диференційовано-діагностичного підходу, у якому основні положення ґрунтуються на трифакторній моделі професійної адаптації Ф.Парсонса:

– I – дослідження вимог професії до людини;

– II – вивчення особистих якостей шляхом тестування,

– III – порівняння потреб в людських якостях та внесення певних рекомендації, що відповідають конкретній професії.

Надалі американським психологом Д. Сьюпером формулюються основні стадії професійного розвитку молоді, зокрема:

1. стадія зростання або пробудження (від народження до 14 років): вибір професій відбувається під впливом фантазій з 4 до 10 років, інтересів з 11 до 12 років і здібностей з 13 до 14 років;

2. вивчення або дослідження (15-24 року): включає тимчасове заняття (15-17 років), перехідний період (18-21 рік), в якому ненадійні рішення переносяться на реальний світ роботи або навчання, і «випробування» (22-24 роки), коли вибір перевіряється в реальних умовах праці;

3. стадія зміцнення, до якої входить «пробна» підстадія (25-30 років) [11, с. 18-19].

З огляду на це, Д. Сьюпером було запропоновано теорію професійного розвитку. На його думку, людські спроби реалізуватися у своїх вміннях та схильностях

полягають у формуванні Я-концепції. Сутність даної теорії базується на чинниках та діях особистості, які вона хоче розповісти про себе у професійному напрямку. Також вибір професії може відбуватися за ступенем їх привабливості або завдяки вибраному курсу на становлення особистості. Отже, багато професійних виборів можуть бути по-різному сумісні з особистими концепціями. Кожен має свій особистий вибір у реалізації життєво важливих планів щодо професійного розвитку.

Слушно, що в цей період С. Рубінштейном було визначено, які «взаємопроникнення людини та середовища є засобом дії, водночас основним рушійним процесом адаптації особистості визнається ситуація, яка, по-перше, стимулює людину до дії, а, по-друге, сама в собі вміщує результати суб'єктивного ставлення і зовнішньої активності суб'єкта» [8, с. 25].

В 50-60-х роках ХХ сторіччя американським психотерапевтом Е. Берном було запропоновано теорію транзакційного аналізу, сутність якої полягає у тому, що формування у свідомості процесу вибору професії починається ще в дитинстві людини. Саме в цей період люди починають вибудовувати власний шлях у житті нібито програвати певні сценарії. Досить складно стати дійсно незалежною людиною та досягти повної автономії, бо в той період світ сприймається через призму впливовості батьків, що проявляється в несвідомих обставинах. Теорія Е. Берна зосереджена на тому, що людина, яка діє неусвідомлено за певним сценарієм, не є суб'єктом вибору професії.

На початку 70-х років американським дослідником Дж. Холландом було представлено теорію професійного вибору. Дана концепція об'єднала теорію особистості з теорією вибору професії: на основі встановлення основних компонентів спрямованості, тобто інтересів і ціннісних орієнтирів, вчений виділив шість професійно орієнтованих типів особистості, а саме: реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенціональний, підприємницький та художній. Слід зауважити, що модель будь-якого типу особистості формулюється за такими принципами: цілі, цінності, інтереси, здібності,

бажані професійні ролі, можливі досягнення та кар'єра.

Дж. Холланд у своїй теорії зумів поєднати пристосованість різних типів особистості до різних видів професійних областей, сформувавши її схематично у вигляді шестикутника. Дана модель дає змогу певним особам адаптуватися до відповідного професійного середовища, адже ступінь сумісності типу особистості з професійною сферою обернено пропорційна відстані між відповідними вершинами. Відповідно до цієї концепції людина досліджує переваги тих чи інших професій, які можуть стати сильною перевагою на шляху її трудової діяльності.

Слід звернути увагу на запропоновану концепцію Е. Гінзбергом, а саме на теорію компромісу з реальністю. Він розглядає процес вибору професійної діяльності, як довготривалий етап, протягом якого завдяки прийняттю того чи іншого вибору формується остаточне рішення. Кожне тимчасове рішення є важливим, оскільки воно сприяє свободі вибору та здатності досягати нових цілей.

90-ті роки минулого століття асоціюються із наявністю кращих практичних підходів до здійснення професійної адаптації особистості, типів, джерел, структур та механізмів. Також було приділено увагу питанню всебічної адаптації дитини у дитячих садках та загальноосвітніх навчальних закладах, у стосунках в сім'ї та в нестандартних ситуаціях.

Однак на початку XXI століття розвиток виробництва потребує значного посилення уваги до проблем професійного навчання на виробництві, професійної підготовки громадян з особливими потребами, навчання незайнятого населення та інших категорій. До цього слід додати, що з кожним роком в навчальних закладах цієї системи зростає питома вага підготовки робітників для сфери послуг, туризму, професійно-художньої та інших галузей [7].

Сьогодні теоретичні підходи до управління професійною адаптацією виділяють в зазначеному процесі чотири ключові етапи [9]:

1. етапи оцінки рівня підготовленості новачка дозволяє розробити найбільш

ефективну програму адаптації, врахувати досвід професійної діяльності працівника в інших компаніях для корекції терміну адаптації;

2. етап орієнтації включає працівника в практичне знайомство з компанією, підрозділом, загальними вимогами та своїми функціональними обов'язками;

3. етап дієвої адаптації допомагає співробітнику пристосуватися до свого статусу, почати будувати відносини з колегами та керівником, від теоретичної орієнтації перейти до практичної;

4. етап функціонування завершує процес адаптації, долаються виробничі та міжособистісні проблеми, відбувається перехід до стабільної роботи.

Вітчизняна дослідниця О. Брюховецька також виділяє низку етапів щодо професійної адаптації: первинна адаптація, період стабілізації, можлива дезадаптація, вторинна адаптація, зниження адаптаційних можливостей. Вона визначає, якщо початком первинної адаптації вважати перший робочий день, своєрідним прологом до неї є процес становлення готовності до діяльності, який містить професійне самовизначення, формування мотивації, накопичення знань, розвиток професійно-значущих якостей. Крім того, є виробнича адаптація, коли людина вперше включається в постійну трудову діяльність на конкретному підприємстві [1].

Дослідники О. Шапран та О. Симоненко виокремлюють серед сучасних підходів професійної адаптації молодих фахівців такі [12]:

– активізувальний підхід – сутність якого полягає у формуванні професійних навичок, вмінь планувати життєву перспективу, зорієнтувати на кар'єрний успіх особистість з урахуванням ціннісних орієнтацій та потреб суспільства, тобто сформувати активну профорієнтаційну позицію;

– особистісно-зорієнтований – ґрунтується на вивченні саморегуляції діяльності особистості в процесі формування професійного самовизначення.

Підсумовуючи, можна сказати, що стадії розвитку теорій та концепцій досить часто не характеризуються якістю принципів, що є основною складовою частиною

професійної діяльності. Саме тому створенню механізмів до здійснення професійної адаптації молодих фахівців приділяється чимало уваги. Однак формування системи принципів щодо професійної адаптації знаходиться у системі розробки, тому ще достатньо необхідно зробити для впровадження несуперечливої системи, яка б задовольняла всі вимоги.

Також, слід зазначити, що складовою частиною загального розвитку особистості є її професійне становлення, яке можна розглядати як послідовне проходження людиною чотирьох основних стадій, а саме [2]:

- 1) формування професійних намірів;
- 2) професійне навчання;
- 3) професійна адаптація;
- 4) часткова або повна реалізація особи в професійній праці.

Таким чином, умовно в Україні можна виділити складові частини державного сприяння на професійну адаптацію молодих фахівців в системі неперервної освіти таким чином:

1. нормативно-правові акти та документи;
 2. загальноосвітні навчальні заклади;
 3. вищі навчальні заклади;
- Державна служба зайнятості.

Слід наголосити на тому, що Державна служба зайнятості в українській державі постійно посилює свої позиції на міжнародному рівні. Пріоритетні напрями міжнародної діяльності Державної служби зайнятості України полягають у наступному [6]:

- розширення наявних контактів з іноземними партнерами та іншими установами країн Європи, СНД та іншими;
- співпраця з міністерствами, відомствами, посольствами іноземних країн в Україні та іншими установами й організаціями з питань міжнародної діяльності:

- 1) удосконалення двостороннього співробітництва;
- 2) поглиблення співпраці із міжнародними організаціями, такими як: Міжнародна організація праці, Міжнародна організація з міграції, Програма розвитку ООН, Управління Верховного Комісара ООН у справах біженців, Данська рада у справах біженців, USAID тощо.

- членство у Всесвітній Асоціації Служб Зайнятості з серпня 2003 року;

- щорічна участь керівництва Державної служби зайнятості, у складі урядової делегації України, в роботі Міжнародної конференції праці.

Вищезазначені у статті теоретичні підходи повинні бути закріплені та на законодавчому рівні для забезпечення сприятливих умов життєдіяльності громадян. В українській державі вже сформовано значна кількість таких документів, а саме:

- Кодекс законів про працю України;
- Закон України «Про зайнятість населення»;
- Закон України «Про освіту»;
- Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні»;
- Закон України «Про охорону праці»;
- Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»;
- Положення конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці;
- Постанова Кабінету Міністрів України «Про Концепцію державної системи професійної орієнтації населення»;
- Постанова Правління фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття «Про Програму Державної служби зайнятості щодо професійної орієнтації на 2017-2020 роки тощо.

Для розв'язання питань щодо професійної адаптації молодих фахівців органами державної влади враховано практичний досвід провідних країн світу, бо одним із пріоритетних завдань сьогодення є прискорення темпів економічного, соціального і технологічного розвитку. Слід зазначити, що вагомий внесок мають такі міжнародні документи:

- Загальна Декларація ООН про права людини, що була прийнята ООН 10 грудня 1948 року;
- Рекомендації про розвиток освіти дорослих 1976 року;
- Всесвітня декларація про освіту для всіх 1990 року;
- Рекомендації про визнання навчальних курсів і свідоцтв про вищу освіту 1993 року;

– Доповідь Міжнародної комісії з освіти для XXI століття, подана ЮНЕСКО у 1996 році, цей документ має глибоку філософську назву – «Освіта: невідомий скарб»;

– Гамбурзька декларація про навчання дорослих 1997 року;

– Рекомендації Другого Міжнародного Конгресу ЮНЕСКО з технічної та професійної освіти «Технічна і професійна освіта і навчання: Погляд у XXI століття». Сеул, 26-30 квітня 1999 року;

– Висновки про розвиток людських ресурсів і підготовку кадрів, прийняті Генеральною конференцією Міжнародної організації праці на 88-ій сесії у 2000 році;

– Переглянута рекомендація про технічну і професійну освіту, прийнята Генеральною конференцією ЮНЕСКО на 31-ій сесії 2 листопада 2001 року;

– Конвенція ООН про права людей з інвалідністю, яка затверджена 13 грудня 2006 року в м. Нью-Йорк. Конвенція ратифікована Верховною Радою України 16 грудня 2009 року.

З огляду на вищезазначене, можна сказати, що процес професійної адаптації молодих фахівців є досить тривалим. На практиці державна політика зайнятості не досить ефективна, бо, по суті, вона сьогодні являє собою пасивні заходи з виплати допомоги з безробіття. Однак загалом сучасна державна політика спрямована на розвиток та подолання кризових явищ в даному процесі завдяки раціональному розподіленню молодіжної робочої сили. Розроблені на сьогодні законодавчі документи щодо професійної адаптації у поєднанні з ефективними механізмами взаємодії між органами публічної влади, роботодавцями, освітніми закладами щодо професійної підготовки та Державною службою зайнятості сприятимуть стабілізації економічної складової частини держави, комплексному та системному регулюванню попиту й пропозиції праці, а також реалізації конституційного права громадян на свободу вибір професійної діяльності.

Висновки та пропозиції. Отже, аналіз науково-теоретичних підходів до дослідження державного сприяння професійній адаптації та впровадження модерні-

зованих технологій у виробничий процес молодих фахівців уможливив формулювання таких висновків:

1. сформовано низку теоретичних підходів та виокремлено історичні періоди, протягом яких відбувалися дослідження проблеми адаптації майбутніх фахівців;

2. визначено сучасні тенденції професійної адаптації молодих фахівців та складові частини державного сприяння в системі неперервної освіти;

3. зазначено, що розроблені на сьогодні законодавчі документи щодо професійної адаптації у поєднанні з ефективними механізмами взаємодії між органами публічної влади, роботодавцями, освітніми закладами щодо професійної підготовки та Державною службою зайнятості сприятимуть системному регулюванню попиту й пропозиції праці;

4. узагальнення результатів дослідження дало підстави для окреслення рекомендацій щодо оновлення української системи державного сприяння професійній адаптації молодих фахівців в системі неперервної освіти, зокрема:

– формування державної стратегії щодо професійної адаптації молодих фахівців до ринку праці;

– створення та укладання нормативно-правових документів щодо умов, прав та гарантій зайнятості, механізму працевлаштування молодих фахівців;

– поєднання централізації та децентралізації в управлінні системою раціонального розподілення молодіжної робочої сили.

Список використаної літератури:

1. Брюховецька О.В. Психологічні особливості професійної адаптації молодих психологів в освітніх закладах. *Вісник післядипломної освіти*. 2009. № 11(2). С. 55–61.
2. Григор'єва С. В. Чинники професійної адаптації молодого фахівця *Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я*. 2017. № IV. http://www.kpi.kharkov.ua/archive/MicroCAD/2017/S24/tez_mic_17_IV_p287-p287.pdf
3. Гринців М.В. Психологічні особливості професійної адаптації молоді. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Серія «Психологічні науки»*. 2012.

- Т. 2, Вип. 9. С. 54–57. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmdups_2012_2_9_12
4. Когут С. Професійна педагогічна освіта у дослідженнях вчених України. *Вісник Черкаського університету: Серія «Педагогічні науки»*. 2014. № 30 (323). С. 81–86.
 5. Леонтьев Д.А. Теория личности А.Ф. Лазурского : от наклонностей к отношениям. *Методология и история психологии*. 2008. Т. 3. № 4. С. 7–20.
 6. Міжнародне співробітництво та євроінтеграція. *Державна служба зайнятості*. <https://www.dcz.gov.ua/storinka/mizhna-rodne-spivrobotnytstvo-ta-yevrointegraciya>
 7. Ничкало Н.Г. Проблеми формування сучасного виробничого персоналу в Україні : стратегія і перспективи наукових пошуків. *Педагогіка і психологія професійної освіти: результати досліджень і перспективи*. 2003. С. 139–152. <http://lib.iitta.gov.ua/711211/1/34.pdf>
 8. Ніколаєнко С. Проблема професійної адаптації викладача-початківця до роботи у вищому навчальному закладі. *Світогляд – Філософія – Релігія*. 2014. № 5. С. 22–32.
 9. Попова Н.В. Мотивация и соревнование как акмеологические факторы воспитания молодого работника. *Ценностные и социокультурные основы воспитания духовности и субъектности личности. Сборник научных статей по материалам V Всероссийской научно-практической конференции*. 2008. С. 517– 534.
 10. Про проект Програми Державної служби зайнятості щодо професійної орієнтації на 2017-2020 роки : Постанова Правління фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття від 07.09.2017 № 145. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0145568-17>
 11. Сьюпер Д.Е. Развитие карьеры : теория представления о самом себе. *Приемная комиссия Колледжа Принстон*. 1963. 35 с.
 12. Шапран О.І. Симоненко О.В. Науково-теоретичні підходи до професійної орієнтації сучасної молоді. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова*. 2010. № 13 (23). С. 36–40.
 13. Шпекторенко І.В. Теорія мотивації Ф. Герцберга у контексті структури професійної мобільності. *Аспекти публічного управління*. 2013. № 1. С. 78–83. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/aplup_2013_1_15

Kolesnikova V. Theoretical aspects to the study of state assistance of professional adaptation of young specialists in the system of continuing education

The article deals with the scientific and theoretical aspects to the study of state assistance to professional adaptation and introduction of modernized technologies into the production process of young professionals. The scientific works of domestic and foreign scientists from the above mentioned problems are analyzed.

First and foremost, the historical periods during which the research of the problem of adaptation of future specialists took place. Classified types of adaptation are based on the principle of active adaptation to the environment. It has been determined that the theoretical approaches to the management of professional adaptation are divided into four key stages, namely: the stage of assessing the level of readiness of the novice, the stage of orientation, the stage of effective adaptation and the stage of functioning.

It is also noted that the legislative documents on professional adaptation, developed today, combined with effective mechanisms of interaction between public authorities, employers, educational institutions on vocational training and the State Employment Service will promote systemic regulation of labor demand and supply. It should be noted that in practice the state employment policy is not very effective, because in its essence it consists in the formation and maintenance of passive measures for the payment of unemployment benefits.

It is sensible that the practical experience of the leading countries of the world has been taken into account in order to address the issues of professional adaptation of young specialists by public authorities. In particular, such international documents as the United Nations Universal Declaration of Human Rights, Conclusions on Human Resources Development and Human Resources Development adopted by the General Conference of the International Labor Organization, Revised Recommendation on Technical and Vocational Education, Convention UN on the rights of people with disabilities.

Consequently, modern labor tendencies will help young professionals to better disclose their potential, skills and abilities and will respond to European trends in the system of continuing education. Summarizing the results of the study gave grounds for outlining the recommendations for updating the Ukrainian system of state promotion of professional adaptation of young specialists.

Key words: *professional adaptation, adaptation of young specialists, modern labor force trends, continuing education system, theoretical approaches, system of state assistance to adaptation.*