

МЕТОДИЧНЕ ПІДГРУНТЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ, ПРОФЕСІЙНОЇ ПРИДАТНОСТІ ТА ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ФАХІВЦІВ

Корольчук М. С. доктор психологічних наук, професор,
Державний торговельно-економічний університет
<https://orcid.org/0000-0003-2524-4784>

Петренко В. С. аспірант кафедри психології,
Державний торговельно-економічний університет
<https://orcid.org/0009-0008-2345-2292>

У статті представлено алгоритм дослідження професійної придатності та професійного благополуччя в системі професійно-психологічного відбору. Встановлено основні методичні принципи цього алгоритму: актуальність, диференційне прогнозування, динамічність критеріїв, практичність, особливості конкретних завдань, визначення професійно значущих властивостей фахівців і особливостей професійної діяльності, обґрунтування психодіагностичних методик, визначення диференційних критеріїв, розроблення практичних рекомендацій та експериментальна перевірка відбору.

Ключові слова: методичне підґрунтя; професійно-психологічний відбір; придатність; благополуччя; фахівці.

Вступ. Необхідність і доцільність аналізу наукових підходів щодо методичних засад визначення професійної придатності та професійного благополуччя в системі професійно-психологічного відбору (далі ППВ), як правило, визначаються вираженими індивідуальними відмінностями фахівців за рівнем професійної ефективності, за станом і рівнем виразності в них професійно важливих якостей (далі ПВЯ), задоволеністю процесом і результатами праці, а також наявністю реципрокної залежності між цими характеристиками.

Потреба в оцінці та прогнозуванні професійної придатності особливо актуальна, коли є «відсівання» у процесі навчання і практичної діяльності осіб, у яких відзначається незадовільний розвиток необхідних для конкретної діяльності психологічних якостей. Наприклад, до введення психологічного відбору «відсівання» з льотних шкіл Франції за період навчання складав у середньому 62%, а в США – 72%, а проведення попереднього відбору за психологічними критеріями дозволило знизити величину «відсівання» у півтора-два рази. У той же час актуальність заходів щодо визначення професійної придатності знижується, якщо в процесі навчання можливий розвиток професійних здібностей до необхідного рівня, сама

діяльність не пред'являє високих вимог до стану психічних якостей, а система навчання і реальної діяльності може забезпечити необхідний рівень професійного розвитку й адаптації індивіда до вимог конкретної діяльності. З іншого боку, значення оцінки, врахування психологічних передумов досягнення необхідного рівня професійної придатності зростають для професій, пов'язаних зі складним, небезпечним, відповідальним, напруженим характером праці, і тих, у кого «ціна» помилки, невірної рішення чи дії дуже велика у професійних, соціальних, економічних сферах як для суспільства, так і особисто для професіонала (Корольчук, & Крайнюк, 2012, с. 48).

Отже, в особливих умовах життєдіяльності методичні підходи щодо ППВ фахівців набувають суттєвого значення. Їх використання дає змогу істотно підвищити рівень професійної придатності, професійного благополуччя і забезпечити реалізацію основних завдань ППВ – ефективність та надійність навчальної і професійної діяльності фахівців та розв'язувати ряд інших завдань стосовно самореалізації, професійного довголіття та безпеки.

Мета статті – здійснити аналіз наукових підходів щодо професійної

придатності та професійного благополуччя в системі ППВ у фаховій літературі.

Відповідно до мети статті визначено такі *завдання*: з'ясувати комплекс методичних принципів в якості алгоритму впровадження ефективності ППВ та розкрити методичні підходи визначення диференційних критеріїв для досягнення основних завдань ППВ щодо професійної придатності, професійного благополуччя, самореалізації, професійного довголіття та безпеки.

Теоретичне підґрунтя. Аналіз останніх досліджень свідчить, що в основі ППВ лежить вивчення індивідуально-психологічних особливостей майбутніх фахівців з метою встановлення ступеня їхньої відповідності вимогам конкретної спеціальності або групи подібних спеціальностей, а також щодо ефективності навчання, професійної придатності, професійного благополуччя (Карпукіна, 1990; Кокун, 2021; Корольчук, 2018; Лефтеров, 2017; Макаренко, 2006; Мілерян, 2013).

ППВ включає комплекс заходів, що сприяють раціональному розподілу кандидатів за певними спеціальностями, комплектуванню організації працівниками з певними психологічними якостями, що забезпечують відповідність властивостей особистості вимогам професійної діяльності, а також професійну придатність та благополуччя.

У проблемі ППВ вченими визначено два основних аспекти: з одного боку – особистість, індивідуальність людини, її професійна придатність і благополуччя, а з іншого – нормативно визначені умови і особливості професійної діяльності (Барко, Белогурова, & Кирієнко, 2017; Болтівець, 2025; Карамушка, 2023; Корольчук, 2018; Лефтеров, 2017; Миронець, 2020).

Прогнозування професійної придатності та благополуччя в структурі ППВ засновано на системній, комплексній оцінці людини як біосоціальної істоти. Очевидна необхідність узагальнюючих уявлень про сукупність властивостей особистості, що мають слугувати орієнтиром при оцінці окремих індивідуальних особливостей. Будь-які спроби подібної систематизації не можуть обійти проблему соціального й біологічного

в людині, тобто співвідношення властивостей, у детермінації яких переважають соціальні або біологічні фактори. При розв'язанні цієї проблеми потрібно спиратися на досягнення сучасної психології, психофізіології, усього комплексу наук про людину.

Методи дослідження. Для реалізації мети і завдань статті було використано порівняльний критичний аналіз сучасної наукової літератури щодо визначення критеріїв диференційної психодіагностики, принципів та алгоритму наукового дослідження професійної придатності й професійного благополуччя в системі ППВ. Такий механізм проведеного дослідження дав підстави представити основні його результати.

Результати і обговорення. Багатьма вченими доведено, що основним принципом, який визначає правильний шлях розв'язання теоретичних і практичних проблем психодіагностики ППВ, має бути діяльнісний підхід до психіки. Саме цей принцип дає змогу об'єднати в межах єдиної теоретичної концепції поєднання властивостей індивідуальності й визначення критеріїв успішності професійної діяльності (Бурлачук, 2014; Карамушка, 2023; Корольчук, & Крайнюк, 2012).

Будь-яке уявлення про властивості як сталі індивідуально-психологічні особливості людини має бути пов'язано з елементами діяльності. Тому індивідуально-психологічні особливості варто розглядати як відносно стійкий рівень результативності, стилю, динаміки, джерела мотивації до певної діяльності або окремих дій чи операцій, ефективності програм їхньої реалізації. Ймовірно, деякі властивості пов'язані з формальними аспектами програмування дій й операцій: запуск програми, переключення з одного елемента на інший, контроль послідовності реалізації, тимчасових характеристик операцій. Властивість може відбивати також стійкі особливості внутрішньої моделі навколишньої дійсності, що включається людиною в прогнозування ходу подій та їхню інтерпретацію (Болтівець, 2025; Кокун, 2021; Мілерян, 2013).

Разом з тим вчені, аналізуючи проблему професійних здібностей, розглядають їх як індивідуально-психологічні особливості, які

формується в діяльності на основі задатків, що відрізняють одну людину від іншої, від яких залежить можливість успіху в діяльності.

Задатки визначають можливість, швидкість і легкість формування здібностей. Сутність задатків може бути зведена до анатомо-фізіологічних особливостей зон кори мозку й підкіркових утворень, які включаються у функціональну систему діяльності. На основі тих самих задатків можуть формуватися різні здібності. Задатки обмежують максимально досяжний рівень здібностей (Корольчук, 2018; Мілерян, 2013).

У роботах Л. Бурлачука (2014), М. Корольчука (2018), В. Лефтерова (2017), М. Макаренка (2006) сформульовані основні принципи обґрунтування й розробки методів і методик ППВ. Наукове обґрунтування методичних підходів щодо ППВ передбачає рішення системи питань, що має здійснюватися в певній послідовності. У цьому зв'язку варто звернути увагу на особливу значимість професіографічного аналізу діяльності, в процесі якого виявляються складові операції, дії й характер їхньої регуляції. Це необхідно для визначення індивідуально-психологічних якостей фахівців, на які припадає найбільше навантаження під час професійної діяльності, що безпосередньо відображається у психограмі.

Таким чином, розв'язання проблеми раціонального розподілу кандидатів і фахівців припускає розробку набору тестів для прогнозування придатності до основних груп спеціальностей. На відміну від цього набори тестів, що застосовуються з метою профвідбору, як правило, прогнозують придатність тільки до одного виду професійної діяльності. У наборі методик для раціонального розподілу обстежуваних осіб необхідно поєднувати різноманітні тести. Це дає змогу виявити загальні й спеціальні здібності, якості особистості й нервово-психічної властивості. Маємо прагнути до того, щоб методики якнайменше дублювали одна одну, мали мінімальну кореляцію. Поділ методик на слабкорелюючі групи досягається в результаті факторного аналізу їх інтеркореляцій (Карамушка, 2023;

Корольчук, & Крайнюк, 2012; Лефтеров, 2017).

Розв'язання проблеми раціонального розподілу неможливо без розробки алгоритмів диференційного прогнозування професійної придатності за різними видами професійної діяльності, програм для ЕОМ, стандартизації прийомів і методів первинної обробки результатів обстеження кандидатів (Кокун, 2021; Корольчук, 2018).

Основною методичною схемою визначення професійної придатності та благополуччя в системі ППВ є побудова такого процесу її діагностики і прогнозування (методики, показники, критерії), який дає можливість поетапно проводити оцінку придатності до діяльності за групою професій, об'єднаних за принципом спільності основних характеристик діяльності та, відповідно, ПВЯ особистості. Потім за окремими професіями і, нарешті, за конкретними спеціальностями. Така методична процедура відображає зміст *принципу диференційованого прогнозування*. Його реалізація дає змогу зробити процедуру визначення професійної придатності найбільш економною, доцільною й оперативною. Адже вона забезпечує не тільки визначення ступеня відповідності індивідуально-психологічних характеристик конкретного кандидата вимогам визначеної професії (спеціальності), але також можливість корекції її вибору на більш ранніх етапах прогнозування або на етапі розподілу за окремими спеціальностями.

Процедура визначення професійної придатності та благополуччя має передбачати можливості зміни значень інтегрального показника придатності – *принцип адаптивності* (динамічності та відносності) *критеріїв*. Потреба у зміні психологічних критеріїв у бік їхнього підвищення або зниження періодично виникає через мінливу кон'юнктуру набору в навчальні заклади, ступені успішності проходження інших видів професійного відбору, періодичних змін професійних вимог до фахівців у зв'язку з суттєвою зміною умов діяльності, освоєнням і впровадженням нової техніки, постановкою нових професійних завдань. У ряді випадків доцільно орієнтувати значення критеріїв на виявлення найбільш придатних до

конкретної діяльності або абсолютно непридатних, якщо вона досить складна, відповідальна, небезпечна. Іноді допускається використання і низьких критеріїв придатності, якщо є методична і тимчасова можливість компенсувати недостатньо високий рівень наявних ПВЯ за рахунок їхнього розвитку або компенсації засобами професійної і психологічної підготовки, ергономічного забезпечення діяльності (Барко, Белогурова, & Кириєнко, 2017; Калениченко, Коханець, & Берташ, 2022; Карпухіна, 1990; Кокун, 2021; Кушніренко, & Мостова, 2024; Миронець, 2020; Мілерян, 2013).

Отже, основою методичної схеми дослідження професійної придатності та благополуччя в системі ППВ є процес діагностики та прогнозу, що здійснюється за такими принципами, як диференційоване прогнозування, динамічності, адаптивності та відносності критеріїв.

Методична схема дослідження професійної придатності та благополуччя в системі ППВ шляхом визначення комплексу інформативних критеріїв дає змогу виокремити такі рівні придатності:

- *безумовно придатні* – особи, які за своїм рівнем мотивації, здібностями, ступенем розвитку ПВЯ, професійної придатності та благополуччя повністю відповідають вимогам щодо конкретної діяльності;

- *придатні* – особи, які за своїм рівнем мотивації, здібностями, ступенем розвитку ПВЯ, професійної придатності та благополуччя повністю відповідають вимогам щодо конкретної діяльності, але мають середній рівень мотивації;

- *умовно придатні* – особи, навчання або професійна діяльність яких будуть пов'язані з незначними відхиленнями, або вони матимуть потребу у збільшенні термінів навчання, інтенсивності режимів тренувань, але мають високий рівень мотивації;

- *непридатні* – особи з низьким і дуже низьким рівнями мотивації успішності навчання, професійної діяльності, психологічні особливості яких безумовно не відповідають запропонованим вимогам.

Обґрунтування, розробка і проведення заходів щодо визначення рівня професійної придатності має відповідати вимогам

економічної, організаційної і технічної доцільності та прийнятності (*принцип практичності*).

Обґрунтування рекомендацій щодо психологічної оцінки і прогнозування професійної придатності та благополуччя в структурі ППВ передбачає обов'язкове розв'язання цілого ряду питань про необхідність створення системи методичного апарату, критеріїв оцінки придатності (Барко, Белогурова, & Кириєнко, 2017; Карамушка, 2023; Корольчук, 2018; Макаренко, 2006).

Завдання визначення професійної придатності. Процедура оцінки і прогнозу професійної придатності у структурі ППВ і, зокрема, її методичний і критеріальний апарат, значною мірою залежить від змісту її конкретної задачі. При розв'язанні завдань первинного відбору на навчання професії основні критерії придатності визначаються успішністю надбання спеціальних знань і формування професійно важливих навичок, а досягнення їхнього високого рівня залежить від стану насамперед загальних здібностей людини. При доборі на конкретну діяльність зовнішніми критеріями придатності виступають показники ефективності, надійності, безпеки процесу праці, творчої активності особистості, прагнення до професійного удосконалення. При постановці цього завдання вивченню й оцінці підлягають спеціальні, професійні здібності й інші якості особистості, що забезпечують необхідний рівень досягнень у професійній, соціальній, особистісній сферах. Важливо підкреслити, що, як правило, професійні вимоги до людини, обумовлені змістом навчання і реальної діяльності за конкретною спеціальністю, можуть істотно відрізнятись, а індивідуальні здібності до навчання і до діяльності можуть не співпадати. Досить часто зустрічаються випадки, коли хороші показники навчання згодом не реалізується в професійній діяльності й навпаки.

Отже, ризиковано ставити завдання психологічного прогнозування одночасно успішності навчання і ефективності наступної діяльності. Тим більше помилково намагатися прогнозувати результативність роботи зі спеціальності тільки на підставі оцінки придатності за

критеріями ефективності навчання (Корольчук, & Крайнюк, 2012, с. 49).

Щодо завдань комплектування навчальних і виробничих груп, оцінки рівня психологічної сумісності членів цих груп, підбору відсутнього члена групи у вже функціонуючу групу, то визначення прогнозу професійної придатності будується на підставі оцінки ПВЯ особистості, що відповідають не тільки конкретній індивідуальній діяльності, але й обумовлених характером взаємодії членів груп, їхнім соціальним статусом у групі, особливостями психологічного клімату (Барко, Белогурова, & Кириєнко, 2017; Бурлачук, 2014; Калениченко, Коханець, & Берташ, 2022; Карпухіна, 1990; Кокун, 2021; Корольчук, & Крайнюк, 2012; Мілерян, 2013).

Психологічна експертиза професійної придатності осіб із психосоматичними розладами, учасників професійних подій (аварій), фахівців зі скаргами на хронічні професійні утруднення і на зниження стійкості до зростання екстремальних факторів визначає необхідність у кожному конкретному випадку, використовувати специфічний методичний комплекс для оцінки індивідуально-психологічних причин розвитку, появи перерахованих розладів і порушень, рівня розвитку ПВЯ, наявності можливостей компенсації тих або інших порушень ступенів стійкості ремісії, тобто ослаблення проявів відзначених розладів і порушень (Болтівець, 2025; Бурлачук, 2014; Кокун, 2021; Корольчук, & Крайнюк, 2012; Миронець, 2020).

Отже, встановлено, що одним з найважливіших завдань процедури діагностики і прогнозування професійної придатності та благополуччя в системі ППВ є визначення того, на що ця процедура має бути спрямована, і виявлення того контингенту, на який вона повинна бути орієнтована. Найчастіше ставиться якби рівнозначна мета: визначення найбільш придатних для конкретної діяльності та виявлення непридатних для неї.

Визначення ПВЯ і вимог до особистості. Виконання повсякденних професійних завдань різних видів діяльності забезпечується самими різними психологічними властивостями структури особистості та вимагає своєрідного, досить

певного їхнього поєднання. Тому важливим етапом у розробці системи діагностики і прогнозування професійної придатності є обґрунтування професійно значущих вимог до особистості, зумовлених особливостями конкретної діяльності. З цією метою В. Барком, С. Белогуровою, та Л. Кириєнко (2017), Л. Карамушкою (2023), О. Кокуном (2021), М. Корольчуком, та В. Крайнюк (2012), В. Лефтеровим (2017), С. Миронцем (2020) рекомендовано такі методичні підходи:

- емпірико-експериментальний, заснований на масовому психологічному обстеженні фахівців різного рівня професійної придатності з наступним виявленням шляхом аналізу кореляційних зв'язків найбільш інформативних психологічних показників і, отже, професійно важливих психологічних якостей;

- збір і узагальнення оцінок експертів, найбільш кваліфікованих фахівців, в результаті чого можливо отримати перелік вимог з його практичним обґрунтуванням;

- застосування методів алгоритмічного аналізу психологічних особливостей діяльності та створення на цій основі професіограми і психограми з визначенням психічних функцій, на які припадає найбільше навантаження під час професійної діяльності.

Підбір і обґрунтування психологічних методик визначення професійної придатності і благополуччя особистості в системі ППВ. Даний етап обґрунтування системи оцінки професійної придатності та благополуччя є одним з найбільш складних і відповідальних. При розв'язанні питання про методичні принципи психологічного вивчення професійної придатності та благополуччя варто виходити з положення про те, що будь-яка психологічна якість не може бути описана однією одиницею виміру – різні рівні реалізації якостей вимагають як різних прийомів опису, так і різних одиниць виміру. Тому визначені в одній ситуації функціональні прояви конкретної психологічної якості можуть бути цілком відмінними в іншій ситуації. Тобто забезпечення будь-яких професійних вимог здійснюється не шляхом локального порівняння окремо узятих показників

здібностей, а їх цілісною взаємодією у структурі психіки особистості на будь-якому рівні активності (Болтівець, 2025; Бурлачук, 2014; Карамушка, 2023; Кокун, 2021; Корольчук, & Крайнюк, 2012; Лефтеров, 2017; Макаренко, 2006).

Одним з напрямів оцінки професійної придатності та благополуччя є широке використання методичних прийомів комплексного дослідження особистості. Нині широко використовуються адаптовані закордонні особистісні тести, які дають змогу виявити зовні неявні або приховані риси особистості за рахунок моделювання різноманітних ситуацій, що не завжди можливо зробити безпосереднього на робочому місці. Коректність і ефективність використання закордонних особистісних тестів залежать не тільки від адекватного перекладу тексту цих методик і адаптації їхнього змісту до соціальних норм нашої країни і до специфіки обстежуваного контингенту, але і від правильної рестандартизації нормативних даних за шкалами опитувальників для відповідної професійної групи. Питання розробки, підбору, використання методів психологічної оцінки професійної придатності досить детально викладені в ряді робіт (Барко, Белогурова, & Кириєнко, 2017; Бурлачук, 2014; Корольчук, & Крайнюк, 2012; Лефтеров, 2017; Макаренко, 2006; Миронець, 2020; Anastasi, 1997).

Таким чином для обґрунтування диференційних критеріїв прогнозування професійної придатності та благополуччя в системі ППВ застосовуються різні методи і методики. А саме такі методичні прийоми, як попарне порівняння індивідів за результатами психологічного обстеження, а також врахування оцінок експертів про придатність обстежуваного. Окрім того застосовується метод установавання рангових місць і бальної стандартної оцінки як окремих психологічних якостей, так і їхньої сукупності, а також алгоритм, заснований на модифікації послідовного статистичного аналізу відношення ймовірностей значень психологічних показників.

Сам по собі факт широкого застосування різних математичних прийомів обробки результатів психологічного обстеження й обґрунтування діагностичних

і прогностичних висновків є безсумнівно позитивним. Однак формування уявлень про індивідуальні особливості спеціаліста і їхньої ролі в досягненні необхідного рівня придатності до конкретної діяльності має бути засноване на кваліфікованому якісному аналізі отриманих у результаті обстеження і кількісній обробці матеріалів.

Як визначають провідні вчені (Барко, Белогурова, & Кириєнко, 2017; Калениченко, Коханець, & Берташ, 2022; Карамушка, 2023; Кокун, 2021; Корольчук, & Крайнюк, 2012; Кушніренко, & Мостова, 2024; Лефтеров, 2017; Миронець, 2020), заключним етапом системи визначення професійної придатності та благополуччя в структурі ППВ є *експериментальна перевірка ефективності розроблених схем (програм)* і підготовка організаційно-методичних рекомендацій допомоги щодо реалізації розробленої схеми (програми). Перевірка ефективності застосування запропонованих методів і критеріїв прогнозування рівня професійної придатності проводиться шляхом обстеження особистості й встановлення психологічного прогнозу, який надалі йде шляхом збору інформації протягом навчання або роботи. Висновки про їхню навчальну успішність або професійну ефективність визначаються на підставі аналізу показників реального рівня їхньої придатності та зіставлення даних результатів з показниками психологічного прогнозу. У випадку досягнення високого рівня збігу психологічного прогнозу з даними фактичної придатності (не менш 70-73%) методичні рекомендації можуть бути використані в практичній роботі. Для забезпечення цієї роботи складаються організаційно-методичні рекомендації, у яких детально викладаються її мета і завдання, опис методик і критеріїв оцінки результатів, зміст інструкцій, порядок і умови проведення обстеження, процедура обробки результатів, види висновків. Чітке дотримання запропонованих вимог дає змогу одержати об'єктивні дані за результатами порівняльного аналізу, що, у свою чергу, забезпечує аргументованість і надійність психологічного висновку щодо прогнозованого рівня професійної придатності та професійного благополуччя в системі ППВ.

Висновки. З'ясовано, що в особливих умовах життєдіяльності методичне підґрунтя професійно-психологічного відбору фахівців набуває актуального значення. Це дає змогу забезпечити реалізацію основних завдань професійно-психологічного відбору – істотно підвищити рівень професійної придатності та професійного благополуччя, а також забезпечити ефективність і надійність навчальної і професійної діяльності фахівців та розв'язувати ряд інших завдань стосовно самореалізації, взаємодії, професійного довголіття та безпеки.

Проаналізовано методичну схему дослідження професійної придатності та благополуччя в системі професійно-психологічного відбору шляхом визначення комплексу інформативних критеріїв, що дають змогу виокремити такі рівні придатності:

- безумовно придатні – особи, які за своїм рівнем мотивації, здібностями, ступенем розвитку професійно важливих якостей, професійної придатності та благополуччя повністю відповідають вимогам щодо конкретної діяльності;

- придатні – особи, які за своїм рівнем мотивації, здібностями, ступенем розвитку професійно важливих якостей, професійної придатності та благополуччя повністю відповідають вимогам щодо конкретної діяльності, але мають середній рівень мотивації;

- умовно придатні – особи, навчання або професійна діяльність яких будуть пов'язані з незначними відхиленнями, або вони матимуть потребу у збільшенні термінів навчання, інтенсивності режимів тренувань, але мають високий рівень мотивації;

- непридатні – особи з низьким і дуже низьким рівнями успішності навчання, професійної діяльності, психологічні особливості яких безумовно не відповідають запропонованим вимогам.

Встановлено, що для визначення професійних вимог до особистості вченими рекомендовано наступні методичні підходи:

- емпірико-експериментальний, заснований на масовому, комплексному психологічному обстеженні фахівців різного рівня професійної придатності з наступним виявленням шляхом аналізу кореляційних

зв'язків найбільш інформативних психологічних показників і, отже, професійно важливих психологічних якостей;

- збір і узагальнення оцінок експертів, найбільш кваліфікованих фахівців, в результаті чого можливо отримати перелік вимог до кандидатів з його практичним обґрунтуванням;

- застосування методів алгоритмічного аналізу психологічних особливостей діяльності та створення на цій основі професіограми і психограми з визначенням психічних функцій, на які припадає найбільше навантаження під час професійної діяльності.

Визначено, що для обґрунтування диференційних критеріїв прогнозування професійної придатності та благополуччя застосовуються комплекс методичних підходів, а саме: попарне порівняння показників обстежуваних за результатами комплексного психологічного дослідження; врахування оцінок експертів щодо професійної придатності; визначення рангових місць і бальної стандартної оцінки як окремих психологічних якостей, так і їхньої сукупності; алгоритм, заснований на модифікації послідовного статистичного аналізу відношення ймовірностей значень психологічних показників; кваліфікований якісний і кількісний аналіз отриманих результатів обстеження.

Заключним етапом створення системи визначення професійної придатності та благополуччя в структурі професійно-психологічного відбору є *експериментальна перевірка ефективності розроблених схем (програм)* і підготовка організаційно-методичних рекомендацій щодо реалізації розробленої системи.

З'ясовано, що процедура впровадження основних методичних схем, програм визначення професійної придатності та благополуччя в системі професійно-психологічного відбору має алгоритм, що складається з таких методичних принципів, як: актуальність, диференційне прогнозування, динамічність і адаптованість критеріїв оцінювання, практичність, зміст і особливості конкретних завдань професійно-психологічного відбору, визначення професійно важливих якостей особистості та особливостей професійної

Питання психології

діяльності, обґрунтування професійно-психологічного відбору, психодіагностичних методик дослідження розроблення практичних чи методичних професійної придатності та благополуччя в рекомендацій щодо впровадження програми структури професійно-психологічного дослідження та експериментальна перевірка відбору, методичні підходи щодо відбору, визначення диференційних критеріїв

Список використаних джерел

1. Барко, В., Белогурова, С., & Кириєнко, Л. (2017). Теоретичні засади вдосконалення професійного психологічного відбору кадрів для Національної поліції України. *Наука і правоохорона*, (1), 230–238.
2. Болтівець, С. І. (2025, 14 березня). Здоров'я психічне. *Енциклопедія Сучасної України*. <https://esu.com.ua/article-16756>
3. Бурлачук, Л. (2014). Психодіагностика особистості: понятійний апарат та методи дослідження. *Психологія і суспільство*, (4), 85–103.
4. Калениченко, Р., Коханець, А., & Берташ, М. (2022). Професійний відбір та професійний добір у профорієнтаційній роботі. *Вісник Національного університету оборони України*, 69(5), 47–57.
5. Карамушка, Л. М. (Ред.) (2023). *Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організації: психологічний практикум*. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України.
6. Карпухіна, А. М. (1990). Психологічні та психофізіологічні шляхи підвищення ефективності діяльності. Київ: Знання.
7. Кокун, О. М. (Ред.) (2021). Сприяння підвищенню життєстійкості фахівців соціономічних професій: методичні рекомендації. Київ-Львів: Видавець Вікторія Кундельська.
8. Корольчук, М. С. (Ред.) (2018). Психологія професійного самовизначення особистості: монографія. Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т.
9. Корольчук, М. С., & Крайнюк, В. М. (2012). Теорія і практика професійного психологічного відбору: навч. посіб. Київ: Ніка-Центр.
10. Кушніренко, К., & Мостова, І. (2024). Мотивація молоді при обранні соціономічних професій. *Вісник Національного університету оборони України*, 81(5), 96–100.
11. Лефтеров, В. О. (2017). Психологічні технології конкурсного відбору та професійного навчання поліцейських. *Причорноморські психологічні студії*, (1), 68–73.
12. Макаренко, М. В. (2006). Основи професійного відбору військових спеціалістів та методики вивчення індивідуальних психофізіологічних відмінностей між людьми. Київ: Ін-т фізіології ім. О. О. Богомольця НАН України.
13. Миронець, С. М. (2020). Психологія діяльності міжнародних гуманітарних місій: теоретичні та прикладні аспекти: монографія. Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т.
14. Мілерян, Є. О. (2013). Психологія праці та професійної освіти. Вибрані наукові праці. Київ: НВП "Інтерсервіс".
15. Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). *Psychological Testing* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

References

1. Barko, V., Bielohurova, S., & Kyriienko, L. (2017). Teoretychni zasady vdoskonalennia profesiinoho psykhologichnoho vidboru kadriv dlia Natsionalnoi politsii Ukrainy [Theoretical foundations for improving professional psychological selection of personnel for the National Police of Ukraine]. *Nauka i pravookhorona*, (1), 230–238. (in Ukrainian)
2. Boltivets, S. I. (2025, 14 bereznia). Zdrovia psykhichne [Mental health]. *Entsyklopediia Suchasnoi Ukrainy*. <https://esu.com.ua/article-16756> (in Ukrainian)
3. Burlachuk, L. (2014). Psykhodiahnostyka osobystosti: poniatyinyi aparat ta metody doslidzhennia [Psychodiagnostics of personality: conceptual framework and research methods]. *Psykhologhiia i suspilstvo*, (4), 85–103. (in Ukrainian)
4. Kalenychenko, R., Kokhanets, A., & Bertash, M. (2022). Profesiinyi vidbir ta profesiinyi dobir u proforiientatsiynii roboti [Professional selection and recruitment in career guidance]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu obrony Ukrainy*, 69(5), 47–57. (in Ukrainian)
5. Karamushka, L. M. (Red.) (2023). *Metodyky doslidzhennia psykhichnoho zdorovia ta blahopoluchchia personalu orhanizatsii: psykhologichnyi praktykum* [Methods for studying mental health and well-being of organizational personnel: psychological practicum]. Kyiv: Instytut psykhologhii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy. (in Ukrainian)

6. Karpukhina, A. M. (1990). Psykholohichni ta psykhofiziolohichni shliakhy pidvyschennia efektyvnosti diialnosti [Psychological and psychophysiological ways to improve performance]. Kyiv: Znannia. (in Ukrainian)
7. Kokun, O. M. (Red.) (2021). Spriannia pidvyschenniu zhyttiistiikosti fakhivtsiv sotsionomichnykh profesii: metodychni rekomendatsii [Enhancing resilience of socioeconomic professionals: methodological recommendations]. Kyiv-Lviv: Vydavets Viktoriia Kundelska. (in Ukrainian)
8. Korolchuk, M. S. (Red.) (2018). Psykholohiia profesiinoho samovyznachennia osobystosti: monohrafiia [Psychology of professional self-determination of personality: monograph]. Kyiv: Kyiv. nats. torh.-ekon. un-t. (in Ukrainian)
9. Korolchuk, M. S., & Krainiuk, V. M. (2012). Teoriia i praktyka profesiinoho psykholohichnoho vidboru: navch. posib [Theory and practice of professional psychological selection: textbook]. Kyiv: Nika-Tsentr. (in Ukrainian)
10. Kushnirenko, K., & Mostova, I. (2024). Motyvatsiia molodi pry obranni sotsionomichnykh profesii [Motivation of youth in choosing socioeconomic professions]. Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy, 81(5), 96–100. (in Ukrainian)
11. Lefterov, V. O. (2017). Psykholohichni tekhnolohii konkursnoho vidboru ta profesiinoho navchannia politseyskykh [Psychological technologies of competitive selection and professional training of Police officers]. Prychornomorski psykholohichni studii, (1), 68–73. (in Ukrainian)
12. Makarenko, M. V. (2006). Osnovy profesiinoho vidboru viiskovykh spetsialistiv ta metodyky vyvchennia indyvidualnykh psykhofiziolohichnykh vidminnostei mizh liudmy [Fundamentals of professional selection of military specialists and methods for studying individual psychophysiological differences]. Kyiv: In-t fiziolohii im. O. O. Bohomoltsia NAN Ukrainy. (in Ukrainian)
13. Myronets, S. M. (2020). Psykholohiia diialnosti mizhnarodnykh humanitarnykh misii: teoretychni ta prykladni aspekty: monohrafiia [Psychology of international humanitarian missions: theoretical and applied aspects: monograph]. Kyiv: Kyiv. nats. torh.-ekon. un-t. (in Ukrainian)
14. Milerian, Ye. O. (2013). Psykholohiia pratsi ta profesiinoy osvity. Vybrani naukovi pratsi [Psychology of work and professional education. Selected scientific papers]. Kyiv: NVP "Interservis". (in Ukrainian)
15. Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). Psychological Testing (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Summary

METHODOLOGICAL BASIS FOR THE STUDY OF PROFESSIONAL PSYCHOLOGICAL SELECTION, PROFESSIONAL SUITABILITY AND PROFESSIONAL WELL-BEING OF SPECIALISTS

*Korolchuk M. Doctor of Psychology, Professor,
State University of Trade and Economics*

*Petrenko V. Postgraduate student,
State University of Trade and Economics*

Introduction. *It is found that in special conditions of life, the methodological basis for the professional and psychological selection of specialists is becoming increasingly important. This makes it possible to ensure the implementation of the main tasks of professional psychological selection – to significantly increase the level of professional aptitude and professional well-being, as well as to ensure the effectiveness and reliability of educational and professional activities of specialists and to solve a number of other problems related to self-realisation, interaction, professional longevity and safety.*

Purpose. *The purpose of the article is to elucidate a set of methodological principles as an algorithm for implementing the effectiveness of professional psychological selection and to reveal methodological approaches to determining differential criteria for achieving the main objectives of professional psychological selection in terms of professional aptitude, professional well-being, self-realisation, professional longevity and safety.*

Methods. *To achieve the purpose and objectives of the article, a comparative critical analysis of modern scientific literature was used to determine the criteria for differential psychological diagnostics, principles and algorithm of scientific research on professional aptitude and professional well-being in the system of professional psychological selection. This mechanism of the study gave grounds to present its main results.*

Originality. *For the first time, the methodological basis for the study of professional psychological selection is considered in terms of its main tasks. It has been found that in special conditions of life, the methodological basis for the professional psychological selection of specialists is becoming increasingly important. This makes it possible to ensure the implementation of the main tasks of professional psychological selection – to significantly increase the level of professional training and professional well-being, as well as to*

ensure the effectiveness and reliability of educational and professional activities of specialists and to solve a number of other problems related to self-realisation, interaction, professional longevity and safety.

The practical significance of the study lies in the fact that a set of informative criteria has been identified that allow to distinguish the following levels of fitness and well-being in the system of professional psychological selection: unconditionally suitable, suitable, conditionally suitable, unsuitable.

It has been established that scientists recommend the following methodological approaches to determine professional requirements for a personality:

- empirical and experimental,*
- collection and generalisation of expert assessments,*
- algorithmic analysis of psychological features of activity and, on this basis, creation of a profiogram and a psychogram with the definition of mental functions that have the greatest load during professional activity.*

Conclusion. *Based on the analysis of professional sources, an algorithm of methodological techniques for determining professional aptitude and professional well-being in the system of professional psychological selection is presented. Namely: relevance, differential forecasting, dynamism and adaptability of evaluation criteria, practicality, content and features of specific tasks of professional psychological selection, determination of professionally important personality traits and features of professional activity, substantiation of psychological diagnostic methods for studying professional aptitude and well-being in the structure of professional psychological selection, methodological approaches to determining differential criteria for professional psychological selection, development of practical or methodological approaches to professional psychological selection.*

A set of informative criteria is defined that allows to distinguish the following levels of suitability and well-being in the system of vocational psychological selection: unconditionally suitable, suitable, conditionally suitable, unsuitable.

It has been established that in order to determine professional requirements for a personality, scientists recommend the following methodological approaches: empirical and experimental, collection and generalisation of expert assessments, algorithmic analysis of psychological characteristics of activity.

Prospects for further research are that, based on the analysis of the methodological basis for the study of professional psychological selection, professional suitability and well-being, psychological diagnostic tools will be substantiated and an empirical study will be conducted.

Key words: *methodological basis; professional and psychological selection; suitability; well-being; specialists.*

Концептуалізація, моделювання – Корольчук М. С.

Формальний аналіз – Петренко В. С.

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.

The authors declare that they have no conflict of interest.

Дата надходження рукопису/Date of receipt of the manuscript: 29.03.25.

Дата прийняття рукопису/Date of acceptance of the manuscript: 30.05.25.

© 2025. This work is under an open license CC BY-NC 4.0.