

Петренко В. С.

аспірант кафедри психології

Державного торговельно-економічного університету

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕДУРИ ТА ПСИХОДІАГНОСТИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ ІТ-ФАХІВЦІВ

FEATURES OF THE PROCEDURE AND PSYCHODIAGNOSTIC TOOLS FOR PROFESSIONAL PSYCHOLOGICAL SELECTION OF IT SPECIALISTS

У статті здійснено поглиблений аналіз особливостей науково методичних засад професійно-психологічного відбору ІТ-фахівців, обумовлений потребою в науково обґрунтованій і практично значущій оцінці їхньої професійної придатності. Встановлено, що ефективність таких процедур залежить від попереднього психологічного аналізу діяльності, зокрема професіографії, опису функцій, умов праці та вимог до особистісних якостей спеціаліста. Визначено, що для точного оцінювання необхідно використовувати систему психодіагностичних методик, адаптованих до ІТ-сфери. Зазначено, що сучасний психодіагностичний інструментарій повинен відповідати таким критеріям, як інформативність, надійність, валідність, об'єктивність, стандартизованість та сприятливе сприйняття. Узагальнено етапи формування прогнозу професійної придатності, що охоплюють отримання показників, їх інтерпретацію, обчислення інтегрального коефіцієнта та формулювання прогнозу з урахуванням рівня відповідності. Обґрунтовано доцільність охоплення низки ключових компонентів особистості: індивідуально-психологічного, соціального, професійного, характерологічного, психофізіологічного та компоненту здібностей. Наведено конкретні методики, що відповідають зазначеним компонентам. Зроблено висновки про необхідність комплексного підходу до професійно-психологічного відбору, який дозволяє мінімізувати помилки у прийнятті кадрових рішень, підвищити ефективність прогнозування та оптимізувати процес формування команд у сфері інформаційних технологій. Окремлено перспективи подальших наукових пошуків у напрямі вдосконалення методичного забезпечення професійного відбору ІТ-фахівців.

Ключові слова: професійно-психологічний відбір, психодіагностичні методики, придатність, професійні якості, ІТ-фахівці.

The article presents a detailed analysis of the scientific and methodological foundations of professional psychological selection of IT specialists, driven by the growing need for a well-substantiated and practically applicable assessment of their professional suitability. It has been determined that the effectiveness of such procedures largely depends on the preliminary psychological analysis of professional activity, including professionography, description of work functions, working conditions, and requirements for the personal qualities of specialists. The study emphasizes that accurate evaluation requires the use of a psychodiagnostic system adapted to the specifics of the IT field. It is noted that modern psychodiagnostic tools should comply with the criteria of informativeness, reliability, validity, objectivity, standardization, and positive perception by examinees. The stages of forming a forecast of professional suitability are summarized: collection of indicators, interpretation, calculation of the integral coefficient, and formulation of a forecast based on the level of professional fitness. The importance of assessing a range of key personality components is substantiated, including individual-psychological, social, professional, characterological, psychophysiological, and ability-related components. The study outlines specific methods corresponding to these components. It concludes that a comprehensive and structured approach to professional psychological selection makes it possible to reduce the risks of erroneous personnel decisions, enhance the accuracy of forecasts, and improve the efficiency of team formation processes in the IT sector. Future research prospects involve the development of standardized digital testing tools adapted to the IT industry, implementation of automated diagnostic systems, and empirical studies of the relationship between psychological characteristics and indicators of professional suitability.

Key words: professional psychological selection, IT specialists, psychodiagnostics, professional suitability, methods, psychological traits, cognitive abilities.

Постановка проблеми. У сучасних умовах воєнного стану в Україні ІТ-сфера продовжує бути однією з провідних і найдинамічніших галузей економіки та суспільства загалом. Успішна діяльність у цій сфері вимагає від спеціалістів високого рівня професійних знань, навичок, умінь а також сформованих професійно важливих якостей (ПВЯ). Водночас зростає конкуренція і відповідно вимоги до особистості ІТ-фахівців, що зумовлює необхідність удосконалення процедури професійно-психологічного відбору (ППВ), яка б забезпечувала точну і достовірну оцінку їхніх професійних здібностей, особистісних характеристик та прогнозу успішності діяльності.

Проблема вибору адекватних психодіагностичних методик для ППВ в ІТ-сфері є надзвичайно актуальною, оскільки від якості застосування процедури, обґрунтованості психодіагностичного інструментарію залежить не лише результативність відбору, а й подальший розвиток фахівця, а також ефективність і конкурентоспроможність компаній у цілому. Існуючі підходи до оцінювання професійної придатності мають змінюватися у відповідності до зовнішніх і внутрішніх чинників сьогодення. Нині вони часто характеризуються недостатньою диференціацією діагностичних процедур, що призводить до однозначного і спрощеного тлумачення отрима-

них результатів. Це негативно впливає на прогностичну цінність психодіагностики і може призводити до помилкових кадрових рішень.

Окрім того, актуальність дослідження зумовлена сучасними викликами, що постають перед системою ППВ в ІТ-сфері. З одного боку, це необхідність у стандартизації діагностичних процедур, забезпеченні їх наукової обґрунтованості, об'єктивності, практичності та інформативності. З іншого – потреба у створенні методичного апарату, який би відповідав специфіці та нинішнім умовам професійної діяльності, враховував особливості психофізіологічних, когнітивних та особистісних характеристик кандидатів, а також міг би надійно прогнозувати їхню професійну придатність.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Наукові дослідження провідних вітчизняних психологів – В. Барка, Л. Бурлачука, А. Карпухіної, О. Кокуна, М. Корольчука, В. Крайнюк, С. Максименка, М. Макаренка та інших – підкреслюють важливість комплексного підходу до ППВ, що передбачає використання різноманітних методичних прийомів: від організаційних до інтерпретаційних, включно з емпіричними, психодіагностичними та апаратурними методиками [1; 3; 5; 6; 7; 10; 11]. Водночас існує гостра необхідність у подальшому удосконаленні психодіагностичного інструментарію з урахуванням специфіки професійних вимог в ІТ-галузі.

Особливої уваги заслуговує питання балансу між аналітичним та синтетичним підходами щодо визначення ППВ, а також розробка комплексу тестів, що дозволяють враховувати різноманітні аспекти професійної придатності, включно з когнітивними функціями, мотивацією, особистісними характеристиками. Зважаючи на швидкі технологічні зміни в ІТ-сфері, адаптивність до стресогенних умов діяльності і здатність до навчання також стають важливими критеріями відбору.

Таким чином, дослідження спрямоване на систематизацію, наукове обґрунтування методичного підґрунтя професійної придатності ІТ-фахівців в системі ППВ, що забезпечать надійність, об'єктивність та прогноз їх успішної діяльності. Реалізація цього завдання має важливе теоретико-методичне і практичне значення для підвищення ефективності кадрової політики в ІТ-компаніях, оптимізації процесів навчання і професійного розвитку фахівців, а також для формування конкурентоспроможного ринку праці у високотехнологічній сфері в особливих умовах діяльності.

Виклад основного матеріалу. З огляду на високу динамічність ІТ-сфери, специфіку нинішніх умов в яких здійснюються їх професійна діяльність, виникає об'єктивна потреба у розробці та впровадженні науково обґрунтованої процедури і психодіагностичного інструментарію, які забезпечують достовірну оцінку професійної придатності.

Наукові дослідження у галузі ППВ вказують на важливість дотримання низки методичних вимог до процедури та формування комплексу психодіаг-

ностичних методик [1; 3; 5; 6; 7; 11]. Ефективність ППВ спеціалістів безпосередньо залежить від якості психодіагностичного інструментарію, який має відповідати вимогам інформативності, надійності, диференційованості, об'єктивності та практичності. Ці вимоги охоплюють не лише формальні аспекти побудови методів, а й умови їх застосування в практичному контексті. Відповідно, у межах нашого дослідження було здійснено аналіз та узагальнення основних принципів і критеріїв, що визначають ефективність психодіагностичних процедур в ІТ-сфері.

Особливу увагу було приділено таким параметрам психодіагностичного дослідження, як наукова обґрунтованість, чіткість і доступність інструкцій, стандартизованість умов проведення, а також створення позитивного емоційного фону під час тестування. Дотримання зазначених вимог є критично важливим для підвищення мотивації кандидатів до участі в оцінюванні та для забезпечення точності результатів.

У межах дослідження проаналізовано існуючі підходи до класифікації психодіагностичних методів у ППВ. Зокрема, на основі праць Л. Бурлачука, Л. Карамушки, О. Кокуна, М. Корольчука, С. Максименка, С. Миронця та інших дослідників, виокремлено ключові групи методів: організаційні, емпіричні, методи обробки результатів та інтерпретаційні [3; 4; 6; 7; 11; 12]. Така класифікація дозволяє не лише систематизувати інструментарій, а й більш точно співвідносити його з конкретними гіпотезами щодо професійної придатності кандидатів до діяльності в сфері ІТ.

Поряд з дотриманням загальних наукових принципів важливими умовами успішного проведення діагностичної процедури є дотримання ряду практичних вимог, а саме:

- створення позитивного ставлення до неї, тобто формування бажання випробуваного з максимальною віддачею виконати запропоноване завдання;
- поведінка досліджуваного в обстеженні багато в чому залежить від попереднього досвіду та повноти інструктажу. Інструкція має відрізнятися доступністю, чіткістю і стандартністю пред'явлення;
- стандартна форма експерименту, яка вимагає його проведення в однакових умовах усіх фізичних параметрів тих сигналів, з якими працює досліджуваний (наявність стандартних бланків, розміри, забарвлення, колір, шрифт, освітлення, відсутність сторонніх подразників) [3; 7; 10; 11].

Таким чином, професійно-психологічний відбір ІТ-фахівців буде ефективним лише в тому випадку, якщо йому передуватимуть організаційні процедури щодо психологічного вивчення конкретної діяльності, ретельна наукова розробка і обґрунтування інформативних, надійних, диференційованих методик, а сама психодіагностична процедура відповідатиме вимогам науковості, практичності, об'єктивності, стандартності та позитивного ставлення до неї.

У практиці ППВ вчені визначали класифікації методів і порядок їхнього застосування в зв'язку з гіпотезами, концепціями дослідження, які засновані

на критичному аналізі історії питання. У підсумку узагальнення наукових поглядів попередніх досліджень було удосконалено і визначено окремі групи методів для практичного використання, які назвали організаційними, емпіричними, обробки отриманих результатів, інтерпретаційними [3; 4; 6; 7; 11; 12; 13].

За допомогою першої організаційної групи методів будуватиметься цикл дослідження і регулюється взаємодія методів. До них відносяться порівняльний, лонгітюдний і комплексний методи.

До другої, самої великої групи включені емпіричні методи. До цієї групи відносяться спостереження і самоспостереження (обсерваційні методи); експериментальні методи (лабораторний, польовий, природний, формуючий або психолого-педагогічний); психодіагностичні методи (тести стандартизовані та проективні, анкети й опитувальники, соціометрія, інтерв'ю і бесіди); прийоми аналізу процесів і продуктів діяльності (хронометрія, циклографія, професіографічний аналіз, оцінка виробів, виконаних робіт), які можна назвати праксиметричними методами; моделювання (математичне, кібернетичне); біографічні методи (аналіз фактів, дат і подій життєвого шляху людини, документації, свідчень).

Використання окремих методів або їхніх констеляцій залежить від того, яким організаційним методом (порівняльним, лонгітюдним або комплексним) користується дослідник.

Третя група методів об'єднує прийоми обробки даних. До цих методів відносяться з одного боку – кількісний (математично-статистичний) аналіз, а з іншого, якісний – диференціація матеріалу за типами, групами, варіантами.

До четвертої інтерпретаційної групи включено різні варіанти генетичного і структурного методів. Варіантами генетичного методу є онтогенетичний за змістом слова (генетики поведінки й індивідуальних властивостей), соціогенетичний, історичний. Різновидом генетичного і структурного методів є генетично-моделювальний метод [14, с. 476].

Таким чином, класифікація методів психологічного дослідження охоплює весь цикл від організаційних, емпіричних, обробки результатів до інтерпретаційних методів, цілком відповідає сучасному стану психодіагностики і може бути основою діагностики і прогнозування професійної придатності в системі ППВ ІТ-фахівців.

Відомо, що основний метод психодіагностики – диференційно-діагностичне дослідження – розглядається вченими, як комплекс теоретичних і експериментальних робіт, спрямованих на виявлення факторів, що впливають на з'ясування і обґрунтування методик реєстрації діагностичних ознак ефективності діяльності, на виявлення діагностичних ознак, за якими можна стверджувати про рівень проявів досліджуваної властивості. Окрім розглянутих принципів психодіагностики та процедурних стандартів суттєвим у системі ППВ ІТ-фахівців є обґрунтування адекватного психодіагностичного інструментарію. Вченими визначено, що за способом отримання

психологічної інформації психодіагностичні методики розподіляються на об'єктивні, стандартизовані (тести) і на нестандартні, інтерпретаційні та клінічні методи (особистісні опитувальники, проективні методики) [1; 2; 3; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 12].

Незважаючи на відмінності загальнопсихологічних (експериментальних) і диференційно-психологічних процедур дослідження, виявлено необхідність чіткого дотримання умов їхнього проведення і доведено важливість стандартизації всієї процедури діагностики, що, в остаточному підсумку, і стало одним з відмінних ознак коректно розробленого психодіагностичного інструментарію.

Однією з суттєвих проблем ППВ ІТ-фахівців є визначення професійної придатності, що зумовлює необхідність розробки методичного апарату щодо діагностики і прогнозу навчальної і професійної діяльності. Вже на початковому етапі для розв'язання цієї проблеми визначено два методичних напрями. Один з них – «синтетичний» підхід, який розглядається як розробка і використання методів, що моделюють визначену діяльність або окремі її елементи (задачі) для оцінки або окремих професійних здібностей, або частіше їхньої сукупності. Інший – «аналітичний» підхід, як створення і застосування тестів для вивчення окремих професійно важливих психічних якостей, функцій і властивостей особистості, що, як правило, використовуються у вигляді комплексу тестів. Інший напрям, за яким розвивались тести визначення ПВЯ і придатності до професійної діяльності, визначено як аналітично-функціональний підхід. Тобто це метод експериментального дослідження певної психічної функції або її проявів шляхом пред'явлення спеціально сконструйованої задачі. Успіх її рішення визначається за параметрами швидкості, точності, кількості помилок, що зумовлено станом даної функції або сполученням функцій, а результати рішення є показником визначених психологічних характеристик [3; 4; 6; 8; 10; 11].

На думку вітчизняних і закордонних дослідників, тестові методики, незважаючи на ряд недоліків, задовольняють вимоги практичного відбору, особливо в тих випадках, коли доводиться обстежувати великі контингенти людей. Тому перед психологами постає важлива задача щодо обґрунтування комплексу тестів психодіагностичного дослідження особистості у відповідності до мети і завдань [7, с. 150–151].

Розглядаючи недоліки аналітико-функціональних тестів, насамперед необхідно вказати на складність адекватної оцінки здібностей, ПВЯ щодо професійної придатності кандидата за результатами короткочасного разового іспиту, що дає статистичний «зріз» рівня оцінюваних психічних функцій.

Окрім того не враховуються можливості компенсації та впливу процесу навчання, утворення навичок, умінь і прогнозування стану або розвитку досліджуваної функції в майбутньому [1; 2; 10; 12].

Різновидом аналітико-функціональних тестів, спрямованих на вивчення окремих психічних властивостей і станів особистості, є тести самооцінки

і різноманітні опитувальники. Анкети, опитувальники мають велику організаційну перевагу, оскільки зручні для групового психологічного обстеження. Вони дають змогу одержати цінну інформацію щодо схильності та спрямованості обстежуваного, ступінь товарищескості, конфліктності, особливостей поведінки в різних життєвих ситуаціях. Вченими доведено, що методики вивчення властивостей особистості дають змогу класифікувати обстежуваних і віднести кожного з них до певного рівня професійної придатності. Опитувальник, який ми плануємо розробити, буде спрямований на визначення особливостей професійної діяльності та її вимог до особистості та діагностику професійно важливих якостей ІТ-фахівців.

Щодо особистісних опитувальників, то це специфічний вид дослідження, за допомогою якого одержують інформацію про особистість на основі відповідей про її схильності, інтереси, комунікативність, особливості поведінки і реагування в різних життєвих ситуаціях.

Водночас у практичних дослідженнях з'ясовано, що можуть існувати відмінності між наявними властивостями досліджуваної людини і їх ознак та не співпадати з поведінкою. Такі спостереження Р. Кеттелла, називав «первинними рисами», і це є реальність, коли поведінка не завжди збігається з тими «перемінними», що виявляються при обстеженні за допомогою тих або інших опитувальників [7, с. 143].

Водночас 16-факторний опитувальник Р. Кеттелла (16-PF) ми включили в дослідження з метою визначення індивідуально-психологічних характеристик ІТ-фахівців [8, с. 328].

Таким чином, наявність зазначених недоліків методик експериментального дослідження і недоліків їх використання можна вважати природними, які необхідно використовувати при інтерпретації одержаних даних. Усвідомлення ж наявних недоліків є неодмінною умовою розвитку і створення нових, більш досконалих експериментальних методів дослідження особистості.

Ще одною підставою для класифікації методик є характер технологічних операцій, що потрібні при їхньому використанні. Так, виокремлюють апаратні методики діагностики психофізіологічних показників [2; 6; 7].

До апаратних методик діагностики функціонально динамічних психофізіологічних показників відносять такі методики як: критична частоти світлових миготінь, шкірно-гальванічні реакції, оцінка частоти серцевих скорочень, електрокардіограми, електроенцефалограми, функції дихання.

До апаратних поведінкових методик відносять методики оцінки часу простих і складних реакцій на різні стимули, почуття рівноваги і психомоторної координації, точності рухів, тремору. Такого типу методики часто застосовують для діагностики функціонального стану поряд із суб'єктивними звітами про свій стан. З метою визначення функціонально динамічних характеристик ІТ-фахівців ми використали психодіагностичний апарат «Хист» [2; 7; 10].

Щодо тестів здібностей – це, як правило, комплекс різноманітних завдань типу «меню» – з різними варіантами відповідей або «відкриті» – без можливих варіантів відповідей. Найбільш відомі наступні тести: шкала розумового розвитку (IQ), шкали виміру інтелекту Векслера, тест структури інтелекту Амтхауера, прогресивні матриці Равена. Окрім того до тестів здібностей відносяться методики дослідження параметрів мислення, пам'яті, інтелекту [7, с. 148].

З метою визначення ПВЯ ІТ-фахівців ми використали методику дослідження аналітичного мислення й оперативної пам'яті та інтелектуальний блок показників за методикою Р. Кеттелла.

Психодіагностика конституціональних диспозицій темпераменту, як правило проводиться за допомогою опитувальника темпераменту Стреляу. Два базисних параметри індивідуальності «екстраверсію-інтроверсію» і «нейротизм – емоційну стабільність» діагностують за допомогою опитувальника Айзенка. Певною мірою вторинні фактори опитувальника 16-PF Кеттелла також можуть бути віднесені до зазначеної категорії опитувальників [7, с. 149].

Найбільше широко визнаною методикою діагностики рис характеру є методика «Велика п'ятірка» («Big five»), що діагностує наступні риси: «самовпевненість-непевність», «дружелюбність-ворожість», «свідомість-імпульсивність», «емоційна стабільність-тривожність» і «інтелектуальна гнучкість-ригідність». Концепція «Великої п'ятірки» розроблялася в багатьох країнах на основі психолінгвістичного і факторного аналізу різних мовленевих позначень особистісних рис, прийнятих у різних культурах. «Big five» є логічним продовженням робіт Р. Кеттелла, що завершилися створенням відомого 16-факторного особистісного опитувальника, в якому використали факторний аналіз для виявлення основних факторів, що визначають прояв самих різних рис і зафіксовано у термінах повсякденної мови. Найбільш відомими методиками з опитувальників професійних інтересів і професійної мотивації є методики Стронга-Кемпбелла, у якому 23 шкали інтересів, а також 6 типів професій відповідно до моделі Холланда (практичні, дослідницькі, художні, соціальні, підприємницькі, конвенціональні) [7, с. 149].

Основна проблема виміру професійних інтересів і мотивації за допомогою опитувальників пов'язана зі зниженням адекватності відповідей через дію факторів соціальної бажаності та захисту. Разом з тим при мінімізації цих факторів опитувальники мотивації є цілком надійними і валідними інструментами. Враховуючи важливість і значущість у ППВ професійних інтересів, які представлено у методикі Холланда, ми її включили в комплекс нашого дослідження.

Шкали багатофакторних особистісних опитувальників найчастіше використовують як шкали для суб'єктивного шкалування власних індивідуальних особливостей. Найбільшу популярність набула рейтинг-форма опитувальника Кеттелла 16-PF, де кожна з 16 шкал представлена трьома шкалами

для суб'єктивного шкалування в парадигмі «властивості – способи дії – ситуації». Окрім того за окремими показниками індивідуальних властивостей за методикою Кеттелла ми виокремлюємо 3 групи типологічних особливостей – комунікативних, емоційно-вольових, інтелектуальних, що є професійно значущими в системі ППВ ІТ-фахівців.

Таким чином, у практиці ППВ в сфері інформаційних технологій використовується комплекс психодіагностичних методик, що поділяються за зовнішніми ознаками і конструктивним оформленням на бланкові, апаратурні, вербальні, схематичні і рухові; за способом застосування – на індивідуальні і колективні.

Висновки. Встановлено, що ефективність професійно-психологічного відбору ІТ-фахівців безпосередньо залежить від науково обґрунтованого аналізу особливостей професійної діяльності та ретельно підбраного психодіагностичного інструментарію та інтерпретації отриманих результатів. Визначено, що ключовими вимогами до психодіагностичних методик у системі професійно-психологічного відбору є інформативність, надійність, об'єктивність, стандартність, практичність та позитивне ставлення кандидатів до процедури відбору.

Аналіз наукових джерел засвідчив, що класифікація методів психологічного дослідження – від організаційних, емпіричних, обробки результатів до інтерпретаційних – повною мірою відповідає сучасному рівню психодіагностики. Такий підхід забезпечує системність і послідовність усіх етапів професійно-психологічного відбору ІТ-спеціалістів, дозволяє здійснювати комплексне дослідження професійно важливих якостей особистості та надає змогу формувати обґрунтовані прогнози щодо професійної придатності кандидатів.

У процесі дослідження з'ясовано, що побудова індивідуального прогнозу професійної придатності передбачає кілька стадій: отримання емпіричних даних за допомогою інформативних мето-

дик; подання результатів у вигляді показників; об'єднання цих показників в інтегральну оцінку; та формулювання підсумкового висновку про рівень придатності. Така структурована процедура дозволяє зменшити вплив суб'єктивних чинників і підвищити достовірність діагностичних висновків.

У підсумку уточнено зміст і функції компонентів, що підлягають діагностиці емпіричного дослідження в процесі професійно-психологічного відбору ІТ-фахівців. Серед них:

- індивідуально-психологічні характеристики (оцінюються за допомогою 16-факторного особистісного опитувальника та тесту на стресостійкість);
- соціальні особливості (визначаються методиками типології професійної відповідності й рівня соціальної фрустрованості);
- професійні характеристики (оцінюватимуться з використанням методик професійної життєстійкості, професійного благополуччя та професіографічного підходу);
- характерологічні риси (вивчатимуться за допомогою методики «Велика п'ятірка»);
- когнітивні здібності (діагностуються за методиками аналітичного мислення та оперативної пам'яті).

Встановлено, що результати дослідження підтверджують доцільність і необхідність комплексного, диференційованого підходу до професійно-психологічного відбору ІТ-фахівців із врахуванням багатокомпонентної структури професійно важливих якостей особистості.

Перспективи подальших наукових пошуків полягають у створенні стандартизованих комп'ютерних варіантів психодіагностичних методик адаптованих до умов ІТ-галузі, розробці цифрових рішень для автоматизації діагностичних процедур, а також у емпіричному дослідженні взаємозв'язків між окремими психофізіологічними, когнітивними та особистісними характеристиками ІТ-фахівців і показниками їхньої професійної придатності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Барко, В. В., Барко, В. І. (2022). Психологічне вивчення індивідуальних особливостей працівників Національної поліції України з використанням адаптованого зарубіжного психодіагностичного інструментарію (за заг. ред. доктора психологічних наук, професора О.О. Євдокімової) : монографія. Харків : Факт. 272 с.
2. Болтівець С. І. (2017) Апаратурно-психологічна об'єктивізація індикаторів психічного здоров'я. *Психічне здоров'я*. №3(52). С. 62 – 67.
3. Бурлачук, Л. Ф. Психодіагностика особистості: понятійний апарат та методи дослідження. *Психологія і суспільство*. 2014. №4. С. 85–103.
4. Карамушка, Л. М. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій : психологічний практикум / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, О. С. Ковальчук. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 76 с.
5. Карпуніна А. М. Психологічні та психофізіологічні шляхи підвищення ефективності діяльності. Київ : Знання, 1990. 19 с.
6. Кокун О. М. Сприяння підвищенню життєстійкості фахівців соціономічних професій : методичні рекомендації / О. М. Кокун, О. М. Корніяк, Н. М. Панасенко та ін.; за ред. О. М. Кокуна. Київ-Львів : Видавець Вікторія Кундельська, 2021. 84 с.
7. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Теорія і практика професійного психологічного відбору : Київ: Ніка-Центр, 2012. 536 с.
8. Корольчук М. С., Осьодло В. І. Психодіагностика. Київ: Ельга; Ніка-Центр, 2014. 400 с.
9. Лефтеров В. О. Психологічні технології конкурсного відбору та професійного навчання поліцейських. *Причорноморські психологічні студії*. 2017. №1. С. 68–73.
10. Макаренко М. В. Основи професійного відбору військових спеціалістів та методики вивчення індивідуальних психофізіологічних відмінностей між людьми. Київ : Ін-т фізіології ім. О. О. Богомольця НАН України, 2006. 395 с.
11. Максименко С. Д. Метод дослідження особистості. *Практична психологія та соціальна робота*. 2004. № 7. С. 1–8.
12. Миронець С. М. Психологія діяльності міжнародних гуманітарних місій: теоретичні та прикладні аспекти : монографія / С. М. Миронець. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2020. 712 с.

13. Мілерян Є. О. Психологія праці та професійної освіти. Вибрані наукові праці / Є. О. Мілерян. Київ : НВП «Інтерсервіс», 2013. 290 с.

14. Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / С. Д. Максименко, А. А. Мазаракі, Л. П. Кулаковська, Т. Ю. Кулаковський. Київ : КНТЕУ, 2012. 719 с.

Дата першого надходження рукопису до видання: 16.08.2025

Дата прийнятого до друку рукопису після рецензування: 05.09.2025

Дата публікації: 30.09.2025