Хмельницький національний університет
Факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спорту
Кафедра психології та педагогіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Другий (магістерський)
Освітній рівень

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ОСОБИСТІСНИХ ТА ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ ДО ПРОВЕДЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ КАДРІВ

Назва теми

Галузь знань - 05 Соціальні та поведінкові науки
Шифр і назва галузі знань

Спеціальність - 053 Психологія
Шифр і назва спеціальності

Шифр 24203
номер ІНП

Виконав : студент ІІ курсу, групи ППмз-23-1 _____ Сергій ГРАБАР
Підпис Ініціали, прізвище

Керівник: кандидат педагогічних наук, доцент _____ Людмила ДЖИГУН
Науковий ступінь, вчене звання Підпис Ініціали, прізвище

До захисту допускаю:
Зав. кафедри психології та педагогіки
доктор психологічних наук, професор _____ Таїсія КОМАР
Підпис Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

02 грудня 2024 р.

Хмельницький, 2024

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет *здоров'я, психології, фізичної культури та спорту*
Кафедра *психології та педагогіки*
Освітній рівень *другий (магістерський)*
Галузь знань *05 «Соціальні та поведінкові науки»*
Спеціальність *053 «Психологія»*
Освітня програма *освітньо-професійна програма «Психологія»*

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри психології та педагогіки
_____ Таїсія КОМАР
підпис
протокол № 5 від 14 грудня 2023 р.

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ
Сергія ГРАБАРА
Ім'я, ПРІЗВИЩЕ здобувача

1. Тема кваліфікаційної роботи: «Особливості розвитку особистісних та професійних якостей майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів»
Керівник кваліфікаційної роботи: Людмила ДЖИГУН, кандидат педагогічних наук, доцент
Ім'я, ПРІЗВИЩЕ, науковий ступінь, вчене звання
Затверджено наказом ректора університету від 26 серпня 2024 р. № 60
2. Строк подання здобувачем роботи на кафедру 10 грудня 2024 р.
3. Вихідні дані до роботи: матеріали звіту з переддипломної практики, комплекс методів та методик дослідження: («Опитувальник з діагностики сформованості здатності до емпатії (А. Мехрабієн, Н. Епштейн)»; «Методика творчого мислення Торренса»; методика «Діагностика рефлексивності А. Карпова»; методика «Діагностика професійної готовності»; «Методика визначення стилю мислення А. Харрісона та Р. Бремсона».
4. Зміст кваліфікаційної роботи (перелік питань, які потрібно розробити): вступ, розділ 1 Теоретичні аспекти підготовки майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів, сутність, завдання та види професійно-психологічного відбору кадрів, основні вимоги до особистості психолога, який проводить професійно-психологічний відбір кадрів, розвиток особистісних і професійно важливих якостей майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів, висновки до розділу; розділ 2 Емпіричне дослідження рівнів розвитку особистісних і професійних якостей майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів, діагностика рівнів розвитку особистісних і професійних якостей студентів-психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів, тренінг з розвитку особистісних і професійних якостей майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів, методичні рекомендації

викладачам щодо підвищення рівня підготовки майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів висновки до розділу; висновки, перелік джерел посилання, додаток.

5. Перелік графічного матеріалу (із зазначенням обов'язкових креслень)
3 рисунки, 3 таблиці.

6. Консультанти розділів кваліфікаційної роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

Дата видачі завдання 14 грудня 2023 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів (розділів) кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапу роботи	Примітка
1	Вибір теми дослідження. Визначення об'єкта і предмета дослідження, постановка мети і завдань.	До 02 січня 2024 р.	виконано
2	Визначення теоретико-методологічних засад дослідження. З'ясування актуальності проблеми.	До 03 березня 2024 р.	виконано
3	Оформлення вступу кваліфікаційної роботи.	До 01 вересня 2024 р.	виконано
4	І розділ кваліфікаційної оботи.	До 10 вересня 2024 р.	виконано
5	ІІ розділ кваліфікаційної роботи.	До 01 жовтня 2024 р.	виконано
6	Загальні висновки.	До 01 листопада 2024 р.	виконано
7	Оформлення кваліфікаційної роботи.	До 01 грудня 2024 р.	виконано
8	Попередній захист кваліфікаційної роботи.	08 листопада 2024 р.	виконано
9	Захист кваліфікаційної роботи (відповідно графіку)	17 грудня 2024 р.	виконано

Здобувач _____ Сергій ГРАБАР
Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Керівник роботи _____ Людмила ДЖИГУН
Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

АНОТАЦІЯ

Тема кваліфікаційної роботи «Особливості розвитку особистісних та професійних якостей майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів»

Здобувач Сергій ГРАБАР
Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Керівник Людмила ДЖИГУН
Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Кваліфікаційна робота включає 61 сторінку, 3 таблиці, 3 рисунки, перелік джерел посилання складає 60 найменувань, 1 додаток.

Ключові слова: професійно-психологічний відбір кадрів, майбутні психологи, особистісні та професійні якості, підготовка до професійної діяльності.

Об'єкт дослідження: підготовка майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів.

Предмет дослідження: особливості розвитку особистісних та професійних якостей майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів.

За результатами дослідження розроблено тренінг з розвитку особистісних і професійних якостей майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів.

Одержані результати можуть бути використані в процесі підготовки студентів-психологів до майбутньої професійної діяльності.

Дипломник _____ Сергій ГРАБАР
Підпис Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Дата подання кваліфікаційної роботи до захисту 10 грудня 2024 р.

ЗМІСТ

СКОРОЧЕННЯ ТА УМОВНІ ПОЗНАКИ..... 6

ВСТУП 7

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ ДО ПРОВЕДЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ КАДРІВ..... 11

1.1 Сутність, завдання та види професійно-психологічного відбору кадрів 11

1.2 Основні вимоги до особистості психолога, який проводить професійно-психологічний відбір кадрів.....17

1.3 Розвиток особистісних і професійно важливих якостей майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів.....26

Висновки до розділу..... 30

РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНІВ РОЗВИТКУ ОСОБИСТІСНИХ І ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ ДО ПРОВЕДЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ КАДРІВ.32

2.1 Діагностика рівнів розвитку особистісних і професійних якостей студентів-психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів 32

2.2 Тренінг з розвитку особистісних і професійних якостей майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів.....40

2.3 Методичні рекомендації викладачам щодо підвищення рівня підготовки майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів 49

Висновки до розділу..... 56

ВИСНОВКИ..... 59

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ..... 62

ДОДАТОК А Програма розвитку особистісних і професійних якостей майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів 68

СКОРОЧЕННЯ ТА УМОВНІ ПОЗНАКИ

ЗВО – заклад вищої освіти.

ЗСУ – Збройні Сили України.

ХНУ – Хмельницький національний університет.

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Робота психолога, який здійснює професійно-психологічний відбір кадрів є надзвичайно складною і відповідальною сферою професійної діяльності, що пов’язана з пізнанням індивідуальних особливостей людей, їх глибоких внутрішніх переживань, почуттів і станів. У процесі професійно-психологічного дослідження психолог оперує конфіденційною інформацією, недбале використання якої може завдати непоправної шкоди людині. Тому до психологів, які проводять професійно-психологічний відбір кадрів висувається низка соціально-етичних та професійних вимог.

Психолог повинен не лише дотримуватися чітких професійних норм до проведення психологічного обстеження, але й не допускати суб’єктивізму в оцінках, упередженого ставлення, нав’язування власних поглядів людині, яка бере участь у професійно-психологічному відборі. Психолог здійснює комплексну оцінку психофізичних якостей особистості, її освітнього рівня та придатності до певної діяльності за допомогою науково обґрунтованих методів. Саме завдяки проведенню професійно-психологічного відбору можна спрогнозувати те, чи людина, яку приймуть на роботу, буде якісно виконувати свої трудові обов’язки, отримувати насолоду від праці та приносити користь суспільству, а також визначити те, чи абітурієнт обрав саме ту спеціальність, яка найбільш відповідає його індивідуальним якостям, знанням та здібностям з тієї професії, що в майбутньому задовольнятиме його особисті запити та потреби.

З огляду на це, майбутнім психологам вже під час навчання в закладі вищої освіти слід розвивати особистісні та професійно важливі якості, що відображені у професіограмі психолога та є основою для створення системи професійно-психологічного відбору кадрів.

Проблема професійно-психологічного відбору актуальна, багатоаспектна та розглядається науковцями у комплексі з медичним, соціальним, педагогічним компонентами професійного відбору кадрів. Так, сутність, завдання та особливості професійно-психологічного відбору кадрів розглянуті у

дослідженнях М. Берташ, Р. Калениченко, М. Козяра, М. Корольчук, А. Коханець, В. Крайнюк, Н. Оніщенко, В. Платонова, А. Побідаш, І. Приходько, Б. Прокопова, О. Сафіна, О. Стельмах, Ю. Тептюк та інших науковців.

Вивченню основних вимог до особистості психолога, який проводить професійно-психологічний відбір кадрів, а також характеристиці його індивідуально-психологічних та професійних якостей присвячені праці І. Баклицького, А. Бутусевич, Л. Гуменюк, І. Дехтяренко, Т. Дуткевич, О. Савицької, І. Сулятицького та інших.

Проте, не зважаючи на значний внесок дослідників у розробку означеної проблеми, особливості розвитку особистісних та професійних якостей майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів є недостатньо дослідженими та потребують більш детального і глибокого вивчення.

Об'єктом дослідження є підготовка майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів.

Предметом дослідження є особливості розвитку особистісних та професійних якостей майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів.

Мета дослідження: теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження особливостей розвитку особистісних та професійних якостей майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів.

Відповідно до мети дослідження були визначені наступні його **завдання:**

1. Здійснити аналіз наукових джерел з проблеми професійно-психологічного відбору кадрів.
2. Розглянути особистісні та професійні якості психолога, який проводить професійно-психологічний відбір кадрів.
3. Дослідити рівні розвитку особистісних та професійних якостей майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів.

4. Розробити тренінг з розвитку особистісних і професійних якостей майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів.

5. Надати методичні рекомендації викладачам щодо підвищення рівня підготовки майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів.

Гіпотеза дослідження: підготовка студентів-психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів значно покращиться за умови врахування в навчально-виховному процесі закладів вищої освіти особливостей розвитку особистісних і професійних якостей майбутніх психологів до здійснення такого виду діяльності.

Методи дослідження:

– *теоретичні* (аналіз, синтез, порівняння, класифікація та узагальнення наукових джерел з проблеми дослідження);

– *емпіричні* («Опитувальник з діагностики сформованості здатності до емпатії (А. Мехрабієн, Н. Епштейн)»; «Методика творчого мислення Торренса»; методика «Діагностика рефлексивності А. Карпова»; методика «Діагностика професійної готовності»; «Методика визначення стилю мислення А. Харрісона та Р. Бремсона»);

– *методи кількісної та якісної обробки даних*.

Практичне значення дослідження виявляється в можливості застосування в процесі підготовки студентів-психологів розробленого нами тренінгу з розвитку особистісних і професійних якостей майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів.

Експериментальна база дослідження. Емпіричне дослідження проводилось на базі Хмельницького національного університету. В ньому взяли участь 48 студентів денної і заочної форм навчання третього курсу спеціальності «Психологія».

Апробація результатів дослідження відбувалась шляхом публікації статті на тему: «Основні вимоги до особистості психолога, який проводить

професійно-психологічний відбір кадрів» у науковому фаховому журналі «Психологічні травелоги».

Результати дослідження обговорювались на XII Всеукраїнській науковій конференції «Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців» на тему: «Психологія та поліграф в умовах сучасності» (Хмельницький, 18 квітня 2024 р.).

Структура роботи: робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, переліку джерел посилання (60 найменувань) та одного додатку. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи магістра – 83 сторінок машинописного тексту (основна частина 61 сторінка).

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ ДО ПРОВЕДЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ КАДРІВ

1.1 Сутність, завдання та види професійно-психологічного відбору кадрів

Професійний відбір з’явився із розподілом праці та появою різних професій. Науковці зазначають, що обираючи собі професію, людина намагається досягти її відповідності власним фізичним можливостям, індивідуальним якостям, здібностям, інтересам. Відмінності у фізичних та інтелектуальних властивостях спонукають людей обирати доступні їм спеціальності, якими вони можуть успішно оволодіти та виконувати пов’язані з ними трудові обов’язки [47].

Професійний відбір кадрів – це комплекс заходів, спрямованих на встановлення відповідності психолого-педагогічних якостей особистості кандидата вимогам професії (спеціальності), визначення професійної придатності і прогнозування подальшої ефективної професійної діяльності [47, с. 140].

Основними *завданнями професійного відбору* є:

1) визначення сукупності вимог, які висуваються до властивостей особистості певною професійною діяльністю;

2) вибір такої методики випробувань, яка б дозволила об’єктивно оцінити ці властивості та можливості їх подальшого розвитку [47, с. 136].

З огляду на ці завдання, професійний відбір визначається вченими ще як система професійного діагностичного обстеження особистості, що спрямована на виявлення ступеня її придатності до окремих видів професійної діяльності згідно нормативних вимог [47, с. 135].

Проведення професійного відбору кадрів має здійснюватися з урахуванням наступних *принципів*:

1. *Принцип наукової обґрунтованості* означає, що професійний відбір має відбуватися з урахуванням низки наукових теоретико-прикладних положень та особливостей професійної діяльності.

2. *Принцип комплексності* передбачає оцінку сукупності професійно-важливих якостей особистості за допомогою комплексу валідних і надійних методик.

3. *Принцип етапності* – це послідовне вивчення особистості з метою психологічного, психофізіологічного, соціального та медичного профвідбору.

4. *Принцип динамічності* – це проведення психологічного обстеження на різних етапах відбору майбутніх фахівців.

5. *Принцип диференціювання та групування* означає створення заходів професійного відбору, необхідних для конкретної професії.

6. *Принцип активності* передбачає активність самої особистості у професійному відборі.

7. *Принцип практичності* – це використання в процесі професійного відбору діагностичного інструментарію, що відповідає поставленій меті, не потребує значних зусиль та часу на його використання [43].

У *структурі професійного відбору* дослідники Р. Калениченко, А. Коханець, М. Берташ виділяють такі складові: соціально-психологічну, освітньо-кваліфікаційну, медичну і професійно-психологічну. Усі ці складові мають свою мету і завдання, особливості методології дослідження, а також зміст підсумкового висновку.

Так, *соціально-психологічний відбір* спрямований на визначення спрямованості особистості, типу її спілкування та поведінки в колективі.

Освітньо-кваліфікаційний відбір – це виявлення в людини рівня знань, умінь і навичок традиційним методом, а також визначення рівня розвитку її психічних пізнавальних процесів та інтелекту за допомогою тестів.

Медичний відбір досліджує рівень фізичного розвитку людини та стан її здоров'я, необхідні для діяльності в певних умовах.

У свою чергу, *професійно-психологічний відбір* є спеціально організованим дослідницьким процесом, спрямованим на прогнозування професійної придатності людини (кандидата) на основі наявних у неї психологічних властивостей [19].

Варто зауважити, що в науковій літературі поняття «професійний відбір» і «психологічний відбір» часто ототожнюються. Аналіз цих термінів дозволив вченим сформулювати та впровадити в наукову сферу його нове трактування – професійний психологічний відбір як безперервний керований процес, що включає в себе комплекс психодіагностичних методів з виявлення рівня розвитку професійно важливих якостей особистості та її професійної придатності до навчання, а також прогнозування подальшої професійної діяльності з обраної спеціальності [40].

М. Козяр додає, що професійно-психологічний відбір є комплексним дослідженням особистості, що дає змогу визначити ступінь її психофізіологічної та соціально-психологічної придатності до певної діяльності за допомогою науково обґрунтованих методів [26].

У тлумачному психологічному словнику поняття *«професійна придатність»* визначається як характеристика, що відображає можливість людини оволодіти певною професійною діяльністю [54, с. 375].

Для визначення рівня професійної придатності людини використовують різні психологічні методи й засоби: методики вивчення мотивації; тести досягнень; тести, що діагностують рівень розвитку професійно важливих якостей і психічних функцій людини. При складанні висновку про професійну придатність враховують дані про стан здоров'я та фізичний розвиток людини, її індивідуально-психологічні якості, рівень знань, умінь і навичок, професійні здібності тощо [19].

О. Стельмах зауважує, що в основі професійно-психологічного відбору лежать такі структурні компоненти:

1) індивідуально-психологічні особливості майбутнього фахівця;

2) специфіка діяльності, яка вимагає від нього певних професійно важливих якостей [48].

З огляду на це, *метою професійно-психологічного відбору* є визначення рівня відповідності індивідуальних рис майбутнього фахівця до вимог, які висуває певна професія, і прогнозування його подальшої професійної діяльності [48].

Завданнями професійно-психологічного відбору кадрів є:

– визначення психологічної придатності людини до навчання чи роботи;

– забезпечення розподілу людей до навчання за профілями чи конкретними посадами;

– психологічне дослідження з метою виявлення осіб з ознаками утрудненої адаптації до навчання чи роботи та внесення пропозицій керівництву щодо проведення індивідуальної роботи з ними;

– комплектування підрозділів, відділів тощо з врахуванням психологічної сумісності людей [48].

О. Стельмах стверджує, що професійно-психологічний відбір спрямований на те, щоб кожен фахівець, якого приймуть на роботу, якісно виконував свої трудові обов’язки, отримував задоволення від діяльності та приносив суспільну користь, а також щоб кожний абітурієнт обрав саме ту спеціальність, яка найбільш відповідає його індивідуальним якостям та здобував знання з тієї професії, яка в майбутньому задовольнятиме його особисті запити та потреби на користь держави [48].

На думку дослідників Р. Калениченко, А. Коханець, М. Берташ, професійно-психологічний відбір кадрів повинен здійснюватись у декілька *етапів*:

На першому етапі здійснюється аналіз професійної діяльності в екстремальних умовах.

Другий етап – це відокремлення тих характеристик особистості, які пов’язані з психологічними та фізіологічними особливостями професії.

Третій етап передбачає підбір методів відбору.

Четвертий етап – це аналіз результатів відбору та корекція критеріїв і методів [19].

У монографії за редакцією професора І. Приходька зазначається, що професійно-психологічний відбір розглядається сучасними науковцями як система та як процес.

Як система професійно-психологічний відбір має такі компоненти:

– комплекс надійних і валідних діагностичних методик, технічних засобів і стандартизовану процедуру обстеження;

– методи узагальнення, інтерпретації результатів діагностики та складання прогнозів;

– визначені показники професійної ефективності та критерії оцінки успішності діяльності;

– математичні апарати верифікації прогнозів.

Як процес професійно-психологічний відбір включає такі етапи:

– отримання та первинна обробка вихідної діагностичної інформації;

– психодіагностика, оцінювання та прогнозування придатності людини до навчання та (або) певного виду професійної діяльності;

– верифікація прогнозу на основі співвідношення даних про фактичну професійну діяльність людини [1, с. 16-17].

Зауважимо, що професійна діяльність людини має єдину психологічну структуру, але різний зміст структурних компонентів. Визначення сукупності професійно важливих якостей обумовлює диференціацію професій за системами взаємодії «суб'єкт-об'єкт» діяльності. З огляду на це, основним методом психологічного вивчення професійної діяльності є професіографія.

У тлумачному психологічному словнику поняття *«професіографія»* розглядається як «… технологія вивчення вимог, поставлених професією до особистісних якостей, психологічних здібностей, психолого-фізичних можливостей людини» [54, с. 376].

Професіографія включає в себе комплекс методів вивчення професійної діяльності, до яких належать:

1) методи збору емпіричних даних (спостереження, опитування, метод вивчення документації та продуктів діяльності людини, біографічний метод, експеримент тощо);

2) методи аналізу емпіричних даних (метод експертної оцінки, статистичний аналіз даних, метод якісного аналізу даних);

3) методи психологічної інтерпретації даних (структурно-системний та функціонально-структурний аналізи даних) [54, с. 376].

В. Шапар зауважує, що професіографія охоплює різні сторони певної професійної діяльності: психологічну, психофізіологічну, соціальну, правову, історичну, технологічну, гігієнічну тощо. При цьому, обсяг, глибина вивчення і детальність її проведення залежать від соціального замовлення [54, с. 376].

Р. Калениченко, А. Коханець та М. Берташ зазначають, що аналіз професіограми допомагає виявити домінуючі психологічні і фізіологічні характеристики людини, які необхідні для складання психофізіограми її роботи. Основний їх зміст полягає у діагностиці тих психофізіологічних властивостей людини, які безпосередньо виникають і впливають на ефективність її діяльності [19].

Таким чином, можемо зробити висновок, що проблема професійно-психологічного відбору актуальна, багатоаспектна та розглядається науковцями у комплексі з медичним, соціальним, педагогічним компонентами професійного відбору кадрів. Сутність професійно-психологічного відбору полягає у комплексній оцінці фізичних і психічних якостей особистості, її освітнього рівня та придатності до певної діяльності за допомогою науково обґрунтованих методів. Саме завдяки проведенню професійно-психологічного відбору можна спрогнозувати те, чи фахівець, якого приймуть на роботу, буде якісно виконувати свої трудові обов’язки, отримувати задоволення від праці та приносити користь суспільство, а також визначити те, чи абітурієнт обрав саме ту спеціальність, яка найбільш відповідає його індивідуальним якостям, знанням

та здібностям з тієї професії, яка в майбутньому задовольнятиме його особисті запити та потреби.

1.2 Основні вимоги до особистості психолога, який проводить професійно-психологічний відбір кадрів

В «Етичному кодексі психолога» за редакцією Т. Колтунович зазначається, що особистісні якості психолога мають першочергове значення для клієнтів. Ці якості містять в собі етичні та моральні компоненти і, відповідно, розглядаються як особистостісні переваги фахівця. Дуже важливо, щоб ці якості випливали та розвивалися з особистих зобов'язань психолога, а не з вимог зовнішніх авторитетів [29].

Основними *вимогами до психолога-спеціаліста* є наступні:

– наявність теоретичної бази;

– наявність документу про психологічну освіту, який служить ознакою професіоналізму;

– опір на метод наукового пізнання, який дозволяє психологу не тільки орієнтуватися в різноманітних наукових проблемах, але й уміти знаходити їх для себе там, де пересічна особистість їх просто не здатна побачити;

– використання спеціально розроблених у психології засобів – методик, які дозволяють розширити можливості дослідника та практика. Психолог може компенсувати можливу відсутність у себе таких талантів вдало підібраною методикою [29].

Для психолога важливо:

– вибрати ті методики, які будуть адекватними до поставлених завдань;

– особлива відповідальність, і основним завданням психолога є поступове формування почуття відповідальності у клієнтів;

– підтримка зв’язку зі своїми колегами, що дозволяє психологу бути в курсі всіх подій, обмінюватися досвідом, отримувати емоційну та змістовну професійну підтримку і допомогу у випадку невдач та труднощів.

– особливий професійний такт та слідування професійно-етичним нормам психолога [29].

Ефективність діяльності психолога визначається властивостями його особистості, професійними знаннями та спеціальними навичками. Аналізуючи компетентність і професіоналізм психологів, Т. Колтунович виділяє такі *рівні професійної майстерності*:

1) рецептурний – дії за готовими схемами в стандартних ситуаціях;

2) алгоритмічний – вибір алгоритму розв’язання типової ситуації;

3) стратегічний – відрив від готових рецептів і стандартних алгоритмів, вироблення творчої стратегії пошуку рішень у нестандартній ситуації.

На думку дослідниці, ідеальним психологом є симпатична людина з відвертими та відкритими почуттями до інших, здатна ототожнювати себе із різними людьми, тепла, але не сентиментальна, яка не прагне до самоствердження, має власну думку і здатна її відстоювати, вміє працювати на благо своїм клієнтам. Однак, описана авторкою модель може бути «рухливою», «гнучкою»: кожен психолог має можливість її змінити, доповнити [29].

Розглядаючи *основні етичні проблеми, пов’язані з психодіагностикою*, Т. Колтунович виділяє основні з них:

1. Рівень кваліфікації людей, які використовують діагностичні методики. Психолог-діагност повинен вміти обирати методики, оцінювати технічні параметри її характеристик: норми, надійність, валідність; робити висновки та давати рекомендації; бути обізнаним у науці про людину, щоб застерегти себе від невиправданих висновків у своїй інтерпретації отриманих оцінок.

На сьогоднішній день психологи все більше концентрують увагу на спеціалізації та технічному удосконаленні тестів і опитувальників, а це призводить до того, що втрачаються контакти з тим, що відбувається в суміжних галузях: педагогіці, дитячій психології, психології індивідуальних відмінностей

тощо. Кваліфікований психолог-діагност – це психолог, який знає межі свої компетентності та обмеженість своїх методів, і тому не пропонує свої послуги і не використовує техніку, які не задовольняють професійні стандарти [29].

2. Особливості використання діагностичних методик. Право придбати та використовувати діагностичні методики повинно надаватися тим особам, які мають відповідну кваліфікацію. Але, на жаль, сьогодні їх можуть придбати всі і тому більшість кодексів пропонують обмежити поширення діагностичних методик. Це обмеження має подвійну мету: нерозголошення змісту методик і запобігання їх неправильному застосуванню. Діагностичні оцінки, як і самі методики, повинні передаватися тільки тим особам, які здатні їх правильно інтерпретувати та використовувати відповідним чином.

У процесі поширення методики слід дотримуватися таких вимог:

– не можна говорити про переваги методики без об’єктивного підґрунтя;

– не можна публікувати методику для загального використання передчасно;

– якщо методику поширюють з дослідницькою метою, то ця умова повинна бути чітко вказана і поширення цієї методики має бути обмеженим;

– інструкція по використанню методики повинна містити достатньо даних і давати повну інформацію відносно її проведення, способів оцінки та норм;

– автори та видавці психодіагностичних методик зобов’язані їх перевірити і повторно стандартизувати;

– методики та їх основні частини не можна друкувати в газетах, журналах і популярних виданнях ні з метою опису, ні для використання їх при самооцінці;

– тестування поштою та заочно не відповідає професійним вимогам. Такий спосіб не забезпечує контролю за дотриманням умов тестування і пропонує інтерпретацію тестових оцінок за відсутності іншої інформації, яка стосується людини. За таких обставин тестові результати можуть виявитися некорисними і принесуть лише шкоду [29].

3. Забезпечення таємниці результатів дослідження. Психолог-діагност має створити умови для того, щоб досліджуваний міг розуміти способи і мету

використання його діагностичних результатів. Усі методи психологічного дослідження містять у собі можливість проникнення у таємницю людини і це вимагає особливої обережності з боку психологів.

За умови, коли психологічне дослідження проводиться в інтересах суспільства чи певної установи, досліджуваний повинен бути повністю проінформований про те, як будуть використовуватися результати його оцінювання. Психологу потрібно пояснити йому, що правильна оцінка буде корисною і для нього самого, оскільки йому не принесе задоволення, якщо він займе місце, на яке згодом у нього не вистачить сил і він згодом буде визнаний непридатним.

Також результати діагностики, отримані у клініці чи консультації, не можуть бути застосовані в інтересах цих закладів, якщо клієнт не надасть на це своєї згоди. Збереження таємниці включає два основні поняття: релевантність та інформована згода.

Діагностичні процедури, які підтверджують право людини відмовитися від участі у дослідженні і, відповідно, захищають таємницю її особистості, ускладнюють роботу психолога та підвищують вимоги до його кваліфікації. При правильній взаємодії і взаємній повазі психолога та досліджуваного кількість відмов від участі у діагностичному дослідженні може бути мінімальною.

Особливо важливою є проблема конфіденційності у дослідженні дітей. Перед психологом виникають такі питання, як: чи повідомляти батькам результати тестувань та як саме це зробити? Батьки мають законне право на отримання психологічної інформації про свою дитину. Контакт психолога-діагноста з батьками має першочергове значення як для того, щоб зрозуміти причини отриманих психодіагностичних результатів, так і для того, щоб встановити з батьками співпрацю. Якщо психологічне дослідження проводилось в певній установі (школі, суді, при оформленні на роботу), людина має бути заздалегідь проінформованою про його мету і про те, як будуть використовуватися результати дослідження. Якщо ж результати психолог має надати на запит певним компетентним людям (наприклад, майбутнім

роботодавцям, дирекціїосвітнього закладу), то йому необхідно отримати згоду досліджуваного на передачу цих даних. Також доступ до діагностичних даних, які зберігаються в певній установі, має бути суворо контрольований [29].

4. Повідомлення результатів дослідження. Психолог повинен пам'ятати, що інформацію не можна подавати у тому вигляді, в якому вона була отримана. Її необхідно супроводжувати поясненнями психолога зрозумілою для людини мовою, з врахуванням усіх тих характеристик, особливостей людини, якій передається дана інформація [29].

5. Соціально-психологічне підґрунтя етичного кодексу психолога-діагноста. Психолог повинен:

– надавати великого значення цінності кожної окремої людини;

– допомогти їй покращити розуміння самої себе та оточуючих людей;

– не використовувати своє службове становище чи зв'язки на шкоду досліджуваному,

– не дозволяти скористатися результатами своєї праці іншим з метою, несумісною з цінністю етичних еталонів.

– брати на себе відповідальність за проведення психодіагностичного дослідження, свободу повідомлення результатів на основі компетентності, об'єктивності та соціальних запитів й інтересів своїх колег та співтовариств [29].

Основні *принципи, які покладені в етичному кодексі психолога-діагноста*:

– благополуччя досліджуваного;

– відповідальність та об'єктивність проведення дослідження;

– моральні та правові стандарти суспільного життя;

– коректність та стриманість у публічних заявах;

– конфіденційність та збереження інформації про індивіда;

– стосунки з досліджуваним мають ґрунтуватися на довірі, інформуванні його про мету дослідження і про характер використання результатів дослідження;

– нерозголошення результатів дослідження;

– умови, можливості та обмеження в публікації діагностичних методик;

– інтерпретація результатів дослідження [29].

Зауважимо, що всі підходи до професійно-психологічного відбору кадрів, незважаючи на їхню значну кількість, мають один загальний недолік – це суб'єктивність, адже кінцеве рішення все ж таки залежить від того, хто проводить цей відбір. Тому з метою підвищення об'єктивності оцінювання І. Баклицький пропонує дотримуватись основних вимог до проведення професійно-психологічного відбору кадрів:

– об'єктивність (незалежність від чиєїсь думки чи окремих суджень);

– надійність (незалежність від впливу таких ситуативних факторів, як настрій, погода, минулі успіхи і невдачі);

– достовірність діяльності (фахівець повинен оцінювати реальний рівень володіння знаннями та навичками людини);

– прогнозованість (фахівець повинен оцінювати те, до яких видів діяльності та на якому рівні людина потенційно придатна);

– комплексність (фахівець повинен оцінювати не лише окрему людину, але й зв'язки її з іншими членами певної організації);

– доступність та зрозумілість (процес оцінювання та його критерії повинні бути доступні не лише фахівцю, але й зрозумілі і тим, кого оцінюють [3].

Існують різні погляди вчених на роль, місце та вимоги до особистості психолога, який проводить професійно-психологічний відбір кадрів. Дослідженню цих питань присвячені праці І. Баклицького, А. Бутусевич, Л. Гуменюк, І. Дехтяренко, І. Сулятицького та багатьох інших науковців.

Так, І. Дехтяренко, досліджуючи особливості професійно-психологічного відбору військовослужбовців до Національної гвардії України зауважує, що психолог, який проводить такий відбір зобов'язаний зберігати конфіденційність інформації, яку він отримує в процесі дослідження та надавати її у формі, яка виключає її використання проти законних прав і свобод кандидата, а також збирати та використовувати інформацію про нього лише в тому обсязі, що необхідний для виконання покладених на нього службових обов'язків.

Психолог повинен організовувати професійно-психологічний відбір відповідно до чинного законодавства України та професійних вимог до проведення психологічного обстеження, не допускаючи суб'єктивізму в оцінках, нав'язування власних поглядів чи упередженого ставлення до кандидата. Фахівець має пам'ятати, що несе персональну відповідальність за результати своєї діяльності [13].

На підтвердження цих думок, дослідники Л. Гуменюк та І. Сулятицький вважають, що однією з важливих умов ефективного функціонування системи професійно-психологічного відбору працівників органів внутрішніх справ України є якісний склад психологів, який визначається їхніми особистісними якостями і професійною компетентністю. Особистісні та професійно важливі якості відображені у професіограмі психолога, що є основою для створення системи професійно-психологічного відбору [11].

Професійна компетентність психолога залежить від його базової психологічної освіти і розуміння специфіки діяльності правоохоронних органів. Тому кадрове забезпечення психологів має складатися з методичного, матеріально-технічного забезпечення навчального процесу майбутніх фахівців з психології, розробки навчальних планів, програм і навчальних посібників, підготовки викладацького складу тощо.

Також Л. Гуменюк та І. Сулятицький стверджують, що нормативно-правове забезпечення регулює статус психолога, його права і обов'язки, характер взаємодії з іншими фахівцями і є однією з умов функціонування психологічного забезпечення органів внутрішніх справ України. Саме розвинута нормативно-правова база регламентує порядок роботи психолога, є засобом його правового захисту при звинуваченні у неправомірності дій. Дослідники додають, що професійно-психологічний відбір матиме позитивні результати за умови, якщо психолог творчо використовуватиме усі організаційно-методичні можливості вивчення кандидата на навчання та службу в органи внутрішніх справ [11].

А. Бутусевич зауважує, що на сьогоднішній день існує безліч методів відбору кадрів, але єдиної моделі відбору немає, оскільки кожне підприємство

створює свої правила і критерії за якими, власне, і буде здійснюватися відбір персоналу. З огляду на це, психолог повинен чітко усвідомити та визначити, якими саме методами він буде користуватися під час проведення професійно-психологічного відбору кадрів (чи буде він застосовувати однин, чи скомпонує декілька методів) [6].

Психолог повинен також ретельно відстежувати різні нововведення в сфері відбору кадрів, щоб вчасно виправляти помилки або коригувати стратегію проведення професійно-психологічного відбору, аби своєчасно зреагувати і вжити відповідних заходів. Психолог може також бути й генератором ідей, пропонувати щось нове, нетрадиційне, тим самим відкриваючи нові методи та принципи відбору кадрів [6].

Проведення професійно-психологічного відбору у Збройних Силах України (далі – ЗСУ) також висуває свої вимоги до особистості психолога. Він повинен мати вищу освіту за спеціальностями «Соціологія», «Психологія», «Соціальна психологія» чи «Психофізіологія». До його обов'язків належить:

– проведення професійно-психологічного відбору кандидатів, які виявили бажання проходити військову службу за контрактом, кандидатів на службу у військовому резерві чи кандидатів до навчання у військових закладах вищої освіти;

– безпосередня участь у проведенні заходів професійно-психологічного відбору серед молодого поповнення і його розподіл за профілями підготовки і військовими спеціальностями;

– проведення методичної підготовки осіб, які залучаються до проведення заходів професійно-психологічного відбору [41].

Розглядаючи вимоги до особистості психолога, який проводить професійно-психологічний відбір кадрів не можливо оминути своєю увагою етичний кодекс психолога. У ньому зазначені наступні вимоги до психолога-спеціаліста (професіонала):

– наявність теоретичної бази, тобто систематизованих та узагальнених знань про психіку, психологію тощо;

– наявність диплому про психологічну освіту;

– опір на метод наукового пізнання, який дозволяє психологу орієнтуватися у різноманітних наукових проблемах;

– використання спеціально розроблених у психології засобів, психодіагностичних методик тощо [29].

Для психолога-спеціаліста важливо:

– обирати ті методики, які будуть адекватними до поставлених завдань;

– бути відповідальним самому та поступово формувати почуття відповідальності у клієнтів;

– підтримувати зв’язки із колегами, обмінюватися досвідом завдяки участі у професійних психологічних товариствах, отримувати емоційну та змістовну професійну підтримку і допомогу тощо;

– володіти професійним тактом та слідувати професійно-етичним нормам психолога-професіонала [29].

Отже, як бачимо, до психолога, який здійснює професійно-психологічний відбір кадрів висуваються особливі вимоги, оскільки він несе персональну відповідальність за результати своєї діяльності. Психолог повинен не лише дотримуватися чітких професійних норм до проведення психологічного обстеження, але й не допускати суб’єктивізму в оцінках, нав’язування власних поглядів чи упередженого ставлення до людини, яка бере участь у професійно-психологічному відборі.

1.3 Розвиток особистісних і професійно важливих якостей майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів

Науковці вважають, що інформація про професію ґрунтується на даних професіографічного аналізу, тобто описі професії з погляду вимог до кандидата. Перелік необхідних вимог та професійних здібностей, яким повинен відповідати

кандидат відображено у професіограмі фахівця. *Професіограма* – це опис переліку особливостей професії або спеціальності [15].

Професійні здібності є сталими індивідуально-психологічними особливостями, які особистість розвиває під час професійного навчання чи професійної діяльності, чим забезпечується їх удосконалення та безпомилковість виконання професійних завдань [32].

О. Кокун стверджує, що *професійне становлення* майбутнього фахівця у закладі вищої освіти (далі – ЗВО) характеризується розвитком його професійних знань, умінь і навичок та засвоєнням ним способів професійно-творчої діяльності. Для того, щоб теоретичні знання були включені у практичну діяльність здобувача вищої освіти важливо створити умови, за яких професійні цінності, норми стануть знаряддям досягнення ним цілей, способів вирішення навчальних і професійних завдань. З огляду на це, метою професійної підготовки майбутнього фахівця в закладі вищої освіти має бути не лише передача конкретних предметних знань, умінь і навичок, але й оволодіння ним системними інтегрованими науковими знаннями, які є загальною передумовою вирішення професійних проблем [28].

Показником професійного становлення фахівця є його *професіоналізм*, який відображається у набутих знаннях, уміннях, навичках; здатності приймати рішення в різних ситуаціях, формуванні всебічно розвиненої особистості. При цьому значну роль відіграють особистісні якості фахівця, які розвиваються і вдосконалюються у процесі здобуття освіти та в подальшій трудовій діяльності.

Професійно важливі якості фахівця є тими якостями, які включені до процесу діяльності та забезпечують ефективність її виконання за ознаками продуктивності та надійності [54, с. 376].

М. Козирєв та Ю. Козловська виокремлюють такі професійно важливі якості майбутнього фахівця, як: комунікативність, активність, відповідальність, інтелектуальні здібності, критичне мислення, високий рівень самопізнання, компетентність [25].

Професійна компетентність, яку набуває здобувач вищої освіти є важливим результатом його професійного зростання як майбутнього фахівця. Ця компетентність характеризується: ґрунтовними знаннями із загальноосвітніх і фахових дисциплін; навичками володіння професійною технікою; здатністю мобілізувати у професійній діяльності знання і вміння; готовністю застосовувати засоби виконання дій під час вирішення професійних завдань [25].

Як вже зазначалося вище, особистісні та професійно важливі якості відображені у професіограмі фахівця з психології, що є основою для створення системи професійно-психологічного відбору.

У професіограмі психолога наведені такі особистісні якості, що сприяють успішній роботі фахівця:

- високий ступінь особистісної відповідальності;
- терпимість та безоцінне ставлення до людей;
- інтерес і повага до іншої людини;
- прагнення до самопізнання і саморозвитку;
- оригінальність, винахідливість, різнобічність;
- допитливість і здатність до навчання;
- тактовність, вихованість;
- схильність до співпереживання;
- ініціативність, цілеспрямованість, наполегливість;
- інтуїція, уміння прогнозувати події;
- винахідливість;
- творчість;
- ерудованість [15].

Т. Кобилянська, аналізуючи особистісні якості майбутніх психологів стверджує, що вони поділяються на три групи:

До першої групи належать ті якості, які пов’язані з психічними процесами, станами, емоційно-вольовими характеристиками фахівця.

Другу групу складають стресостійкі якості, самоконтроль, самокритичність, самооцінка фахівцем своїх вчинків.

До третьої групи відносять комунікативність, емпатійність, візуальність, красномовність тощо [24].

Т. Колтунович виділяє такі *особистісні якості психолога*, як:

1) емпатія – здатність людини до переживання тих емоцій, які виникають в іншої людини в процесі спілкування з нею;

2) чесність – особисті зобов'язання щодо відповідності між тим, що заявлено, і тим, що зроблено;

3) цілісність – особистісна прямота, чесність та адекватність;

4) стійкість – здатність не почувати себе особистісно приниженим приториманні скарг від клієнтів;

5) скромність – здатність оцінювати і визнавати свої сильні та слабкі сторони;

6) компетентність – ефективне застосування тих навичок і знань, які вимагаються у професійній діяльності;

7) справедливість – застосування відповідних критеріїв для інформованих рішень та дій;

8) мудрість – володіння вагомими судженнями, які збагачують практику;

9) сміливість – здатність діяти, не дивлячись на відомі небезпеки [29].

І. Вачков виділяє наступні особистісні якості психолога:

– концентрація на клієнті, бажання та можливість йому допомогти;

– відкритість до відмінних від своїх власних поглядів, гнучкість, терплячість;

– емпатійність, сприйнятливість, здатність створювати атмосферу емоційного комфорту;

– автентичність поведінки (здатність демонструвати справжні емоції та переживання);

– ентузіазм та оптимізм, віра у здатність клієнта до змін та розвитку;

– врівноваженість, терплячість до невизначеності, високий рівень саморегуляції;

– впевненість у собі, адекватна самооцінка, усвідомлення власних конфліктних областей, потреб, мотивів;

– розвинена уява та інтуїція;

– високий рівень інтелекту [29].

До професійно важливих якостей психолога Т. Кобилянська відносить: емоційні, комунікативні, когнітивні, мотиваційні, практичні, рефлексивні, інноваційні якості фахівця [24].

Розгляд вимог до особистості психолога, який проводить професійно-психологічний відбір кадрів показав, що фахівець повинен володіти високо розвиненими особистісними і професійно важливими якостями. На нашу думку, до *особистісних якостей* психолога мають бути віднесені: незалежність, відповідальність, тактовність, емпатія, ерудованість.

Незалежність – це самостійне створення та відстоювання власної думки.

Відповідальність – це здійснюваний у різних формах контроль над діяльністю суб'єкта з позицій виконання нестандартних, не прийнятих у суспільстві норм і правил.

Тактовність – це уміння поводити себе відповідно до прийнятого етикету і етичних норм.

Емпатія – це розуміння емоційного стану іншої людини шляхом емоційного вчування в її переживання.

Ерудованість – це не лише знання фактів і даних, але й уміння застосовувати їх у різних ситуаціях, а також навички аналізу і синтезу інформації.

Професійно важливими якостями психолога, який проводить професійно-психологічний відбір кадрів мають бути: критичність мислення, креативність, рефлексивність, професійна спрямованість.

Критичність мислення – це здатність думати чітко, раціонально, неупереджено, спираючись на факти.

Креативність – це творчі здібності, що дозволяють створювати і втілювати в життя принципово нові ідеї.

Рефлексивність – це здатність людини усвідомлювати те, як вона сприймається та оцінюється іншими людьми або спільнотами.

Професійна спрямованість – це ставлення до конкретної професії, що склалося на основі певного обсягу знань, позитивного чи негативного сприйняття усього, що пов’язано з професією, врахування особистих фізичних, психологічних і матеріальних можливостей.

Висновки до розділу

Отже, аналіз наукових джерел дозволив зробити висновки, що під поняттям «професійний відбір кадрів» мають на увазі комплекс взаємопов’язаних заходів, спрямованих на встановлення відповідності психолого-педагогічних якостей особистості кандидата вимогам професії (спеціальності), визначення професійної придатності і прогнозування подальшої ефективної професійної діяльності

Професійно-психологічний відбір вчені визначають як комплексну оцінку фізичних і психічних якостей особистості, її освітнього рівня та придатності до певної діяльності за допомогою науково обґрунтованих методів.

Професійна придатність розглядається науковцями як характеристика, що відображає можливість людини оволодіти певною професійною діяльністю. Для з’ясування рівня професійної придатності людини використовують різні психологічні методи та засоби: методики вивчення мотивації; тести досягнень; тести, що діагностують рівень розвитку професійно важливих якостей і психічних функцій людини.

Існують різні погляди науковців стосовно ролі, місця та вимог до особистості психолога, який проводить професійно-психологічний відбір кадрів. Вчені одностайні в одному, що до психолога, який здійснює такий вид діяльності висуваються особливі вимоги, оскільки він несе персональну відповідальність за результати своєї діяльності. Психолог повинен не лише дотримуватися чітких професійних норм до проведення психологічного обстеження, але й не

допускати суб'єктивізму в оцінках, нав'язування власних поглядів чи упередженого ставлення до людини, яка бере участь у професійно-психологічному відборі.

У процесі аналізу наукових джерел нами встановлено, що для психолога-психодіагноста особливо важливо: вибрати ті методики, які будуть адекватними до поставлених завдань дослідження; проявляти відповідальність; підтримувати зв'язки зі своїми колегами; виявляти професійний такт і слідування професійно-етичним нормам діяльності психолога.

Нами з'ясовано, що майбутні психологи під час навчання в закладах вищої освіти повинні розвивати особистісні та професійно важливі якості, необхідні для проведення професійно-психологічного відбору кадрів. При цьому особистісні якості психолога мають першочергове значення для клієнтів, оскільки містять в собі етичні та моральні компоненти і, відповідно, розглядаються як особистостісні переваги фахівця. Дуже важливо, щоб ці якості випливали та розвивалися з особистих зобов'язань психолога, а не з вимог зовнішніх авторитетів.

До особистісних якостей психолога, який проводить професійно-психологічний відбір кадрів, ми відносимо: незалежність, відповідальність, тактовність, емпатія, ерудованість. А професійно важливими якостями психолога мають бути: критичність мислення, креативність, рефлексивність, професійна спрямованість.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНІВ РОЗВИТКУ ОСОБИСТІСНИХ І ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ ДО ПРОВЕДЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ КАДРІВ

2.1 Діагностика рівнів розвитку особистісних і професійних якостей студентів-психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів

Здійснений аналіз наукових джерел з проблеми розвитку особистісних і професійних якостей майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів дозволив нам обрати емпіричні методи дослідження для діагностики рівнів розвитку цих якостей у студентів-психологів.

Цими методиками стали:

1) «Опитувальник з діагностики сформованості здатності до емпатії (А. Мехрабієн, Н. Епштейн)»;

2) «Методика творчого мислення Торренса»;

3) методика «Діагностика рефлексивності А. Карпова»;

4) методика «Діагностика професійної готовності»;

5) «Методика визначення стилю мислення А. Харрісона та Р. Бремсона».

В емпіричному дослідженні рівнів розвитку особистісних і професійних якостей майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів взяли участь 48 студентів денної і заочної форм навчання третього курсу спеціальності «Психологія» Хмельницького національного університету (далі – ХНУ).

Зауважимо, що усі студенти надали усну згоду щодо участі в дослідженні, але без розголошення особистої інформації про них.

З метою діагностики рівнів розвитку емпатії майбутніх психологів як їх важливої особистісної якості ми провели *«Опитувальник з діагностики сформованості здатності до емпатії (А. Мехрабієн, Н. Епштейн)»* [57]. Зауважимо, що емпатія означає розуміння емоційних станів іншої людини у формі співчуття [54, с. 129].

Розрізняють емпатію:

1) емоційну – засновану на механізмах проекції та наслідування моторних і афективних реакцій інших;

2) когнітивну, що бузається на інтелектуальних процесах (порівнянні, аналогії тощо);

3) предикативну, яка проявляється як здатність передбачати афективні реакції інших людей в конкретних ситуаціях.

Важливою характеристикою процесів емпатії, що відрізняє її від інших видів розуміння, таких, як децентрація, ідентифікація, прийняття ролей є слабкий розвиток рефлексії і замкнутість в межах безпосереднього емоційного досвіду [54, с. 129].

Емпатія складає ядро комунікації людей та допомагає збалансувати міжособистісні стосунки, робить поведінку соціально обумовленою. Розвинута емпатія є одним з важливих факторів успіху у тих видах діяльності, які потребують сприйняття світу партнера у спілкуванні. Тому емпатія потрібна психологам при проведенні професійно-психологічного відбору кадрів.

Метою застосування «Опитувальника з діагностики сформованості здатності до емпатії (А. Мехрабієн, Н. Епштейн)» нами було визначено не лише вивчення рівня розвитку здатності до емпатії у майбутніх психологів, але й з’ясування наявності у них друзів та приналежності до певної групи.

Даний опитувальник складається з 33 пропозицій-тверджень, за допомогою яких можна визначити високий, середній або низький рівень розвитку емпатії у досліджуваних [57].

Результати проведеного «Опитувальника з діагностики сформованості здатності до емпатії (А. Мехрабієн, Н. Епштейн)» у студентів-психологів наведені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 – Рівні розвитку емпатії у майбутніх психологів

Рівень розвитку емпатії					
Високий		Середній		Низький	
кількість	%	кількість	%	кількість	%
14	29,2	23	47,9	11	22,9

Як видно з табл. 2.1, у більшості студентів-психологів (47,9%) наявні середні показники розвитку емпатії як індивідуально-психологічної якості, що характеризує їхню здатність співчувати та співпереживати іншим. Також ми виявили, що 29,2% майбутніх психологів володіють високими рівнями розвитку емпатії, а 22,9% досліджуваних, навпаки, мають низькі рівні розвитку емпатії.

Далі з метою діагностики креативності як важливої професійної якості психолога, що дозволяє йому створювати і втілювати в життя принципово нові ідеї ми провели *«Методику творчого мислення Торренса»*. Вивчаючи природу креативності за допомогою тестування, П. Торренс визначив основні принципи розробки таких тестів:

– наявність невизначеного стимулу;

– відкритість завдання;

– неоднозначність відповідей;

– зняття тимчасових обмежень

Дослідник визначав креативність через характеристики процесу, у ході якого людина стає сприйнятливою до проблем, дефіциту або прогалинах в знаннях, до змішування різнопланової інформації, до дисгармонії елементів оточуючого середовища, розпізнає ці проблеми, шукає їхнього вирішення, висуває припущення про можливі рішення, перевіряє ці припущення [59].

За допомогою «Методики творчого мислення Торренса» ми визначили рівні розвитку двох показників креативності студентів-психологів:

1. Оригінальність як здатність висувати ідеї, що відрізняються від очевидних, загальновідомих, загальноприйнятих.

2. Унікальність як здатність до винахідницької та конструктивної діяльності [59].

Результати проведеної «Методики творчого мислення Торренса» серед 48 студентів-психологів представлені у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 – Рівні розвитку креативності студентів-психологів

Показник	Рівні розвитку показників креативності					
	Високий		Середній		Низький	
	кількість	%	кількість	%	кількість	%
Оригінальність	14	29,2	28	58,3	6	12,5
Унікальність	11	22,9	23	47,9	14	29,2

Як бачимо з табл. 2.2, у студентів-психологів переважає оригінальність мислення, що говорить про те, що майбутні психологи уникають легких, очікуваних і нецікавих відповідей під час навчальних занять, є активними і неконформними. У той же час вони мають низьку здатність генерувати інноваційні та рідкісні ідеї, що відрізняються своєю унікальністю.

З метою діагностики рефлексивності як важливої професійної якості психолога, що характеризує його здатність усвідомлювати те, як він сприймається та оцінюється іншими людьми ми застосували *методику «Діагностика рефлексивності А. Карпова»* [22].

Рефлексія в перекладі з латинської мови означає «відображення» і визначається вченими як аналіз власного психічного стану або ж як механізм взаєморозуміння – осмислення людиною того, якими засобами і чому вона справляє те чи інше враження на людей [54, с. 427].

Вона є не просто знання або розуміння людиною самої себе, але й з’ясування того, яким чином інші знають і розуміють того, хто «рефлексує», його особистісні якості, емоційні реакції, когнітивні уявлення. Тому рефлексія є

процес подвоєного, дзеркального взаємовідбиття суб'єктів, змістом якого виступає відтворення, копіювання особливостей один одного [54, с. 428].

У свою чергу, рефлексивність – це здатність людини усвідомлювати те, як вона сприймається та оцінюється іншими людьми або спільнотами.

Методика «Діагностика рефлексивності А. Карпова» складається з 27 тверджень, 15 з яких є прямими. Решта 12 – це зворотні твердження, що необхідно враховувати під час опрацювання результатів, коли для отримання підсумкового бала підсумовуються в прямих запитаннях цифри, що відповідають відповідям досліджуваних, а в зворотних – значення, замінені на ті, що виходять у разі інверсії шкали відповідей [22].

Результати її проведення серед 48 студентів-психологів представлені на рисунку 2.1.

Рисунок 2.1 – Рівні розвитку рефлексивності майбутніх психологів (у %)

Як видно з рис. 2.1, більшість студентів-психологів (62,5%) мають середні рівні розвитку рефлексивності, що свідчить про їхню здатність аналізувати власний внутрішній стан та дії інших людей.

З метою діагностики рівнів розвитку професійної спрямованості як професійно важливої якості майбутніх психологів ми провели *методику «Діагностика професійної готовності»*. За допомогою цієї методики ми змогли

проаналізувати наявність умінь, відношення та професійні побажання і переваги студентів-психологів стосовно таких типів професій, як: «Людина – знакова система», «Людина – техніка», «Людина – природа», «Людина – художній образ», «Людина – людина». За результатами відповідей досліджуваних на 50 запитань цієї методики ми змогли зробити висновок про те, до якого виду професійної діяльності досліджувані мають найбільші нахили.

В даній методиці виділені три шкали: «Уміння», «Відношення», «Професійні переваги». Потрібно враховувати співвідношення оцінок за даними шкалами як у кожній професійній галузі, так і за кожним конкретним видом діяльності [47, с. 251].

Результати проведеної методики «Діагностика професійної готовності» серед 48 студентів-психологів представлені на рисунку 2.2.

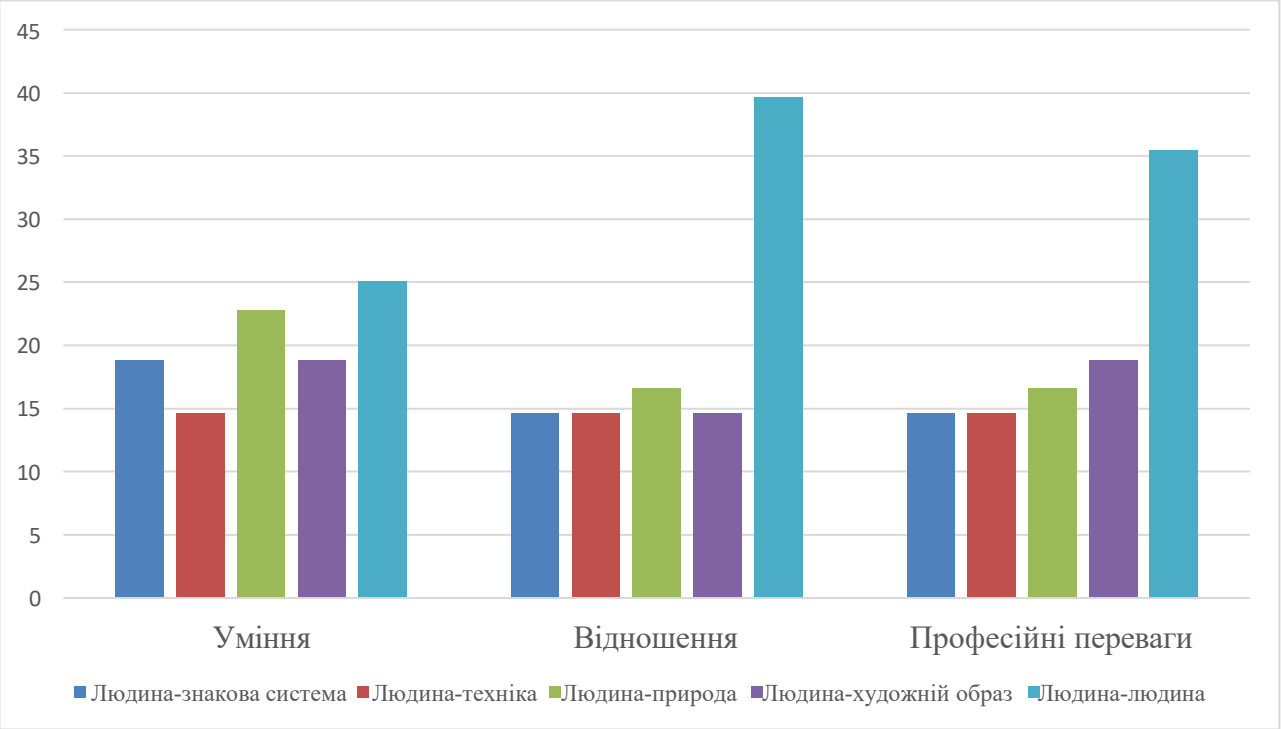

Рисунок 2.2 – Рівні розвитку професійної спрямованості майбутніх психологів (у %)

Як бачимо з рис. 2.2, студенти-психологи віддають перевагу професіям типу «Людина-людина», до якої власне й належить професія психолога: 39,6% досліджуваних високо оцінили почуття, які викликає у них ця професія; 35,4% студентів-психологів хотіли б займатися в майбутньому психологією, хоча лише

25% опитаних зазначили, що мають добре сформовані уміння до такого виду діяльності. Таким чином, можемо зробити висновок, що професійна спрямованість майбутніх психологів як їх професійно важлива якість розвинена на досить високому рівні.

З метою діагностики особливостей мислення мабутніх психологів (у тому числі й критичності мислення) ми провели *«Методику визначення стилю мислення А. Харрісона та Р. Бремсона».* Автори методики зазначають, що стиль мислення є системою інтелектуальних стратегій, навичок та операцій, до яких особистість схильна завдяки своїм індивідуальним особливостям. А. Харрісон та Р. Бремсон виділили такі стилі мислення, як: синтетичний, ідеалістичний, прагматичний, аналітичний, реалістичний [33, с. 41].

Результати дослідження за «Методикою визначення стилю мислення А. Харрісона та Р. Бремсона» представлені на рисунку 2.3.

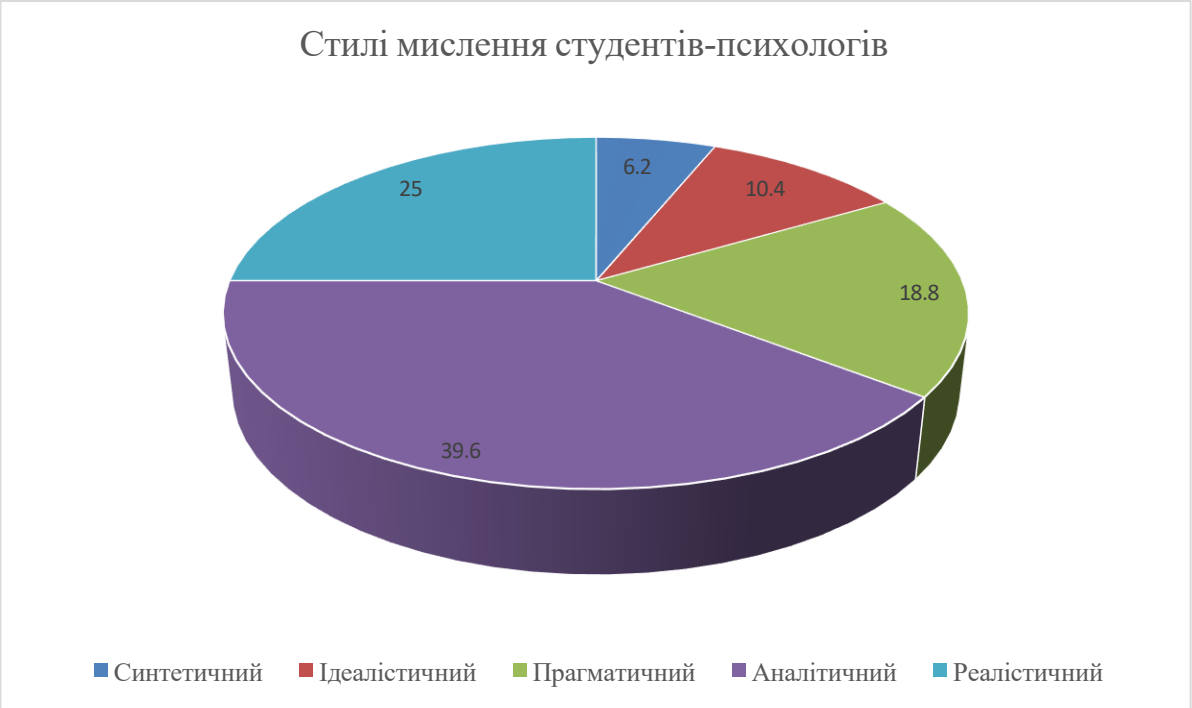

Рисунок 2.3 – Результати дослідження стилей мислення майбутніх психологів (у %)

Як видно з рис. 2.3, у майбутніх психологів переважаючими стилями мислення є аналітичний (39,6%) та реалістичний (25%). Ці дані говорять про те, що студенти-психологи характеризуються обережною, логічною, ретельною та

детальною манерою вирішення проблем. Перш ніж прийняти якесь рішення, вони збирають якомога більше інформації про проблему, щоб знайти найкращий спосіб її вирішення та досягти максимального успіху. Також вони цінують компетентність, тобто знання і навички з певних питань, що їх цікавлять. Вони упевнені в тому, що без узгодженості на рівні фактів не можна розв'язати питання, тому намагаються висувати конкретні, досяжні цілі, щоб бути зосередженими на кінцевому результаті.

Аналітики та реалісти намагаються працювати обґрунтовано, безпомилково та уникати непередбачуваних ситуацій. Такі стилі мислення є необхідними при проведенні професійно-психологічного відбору кадрів, тому майбутні психологи володіють достатнім рівнем розвитку критичності, аналітичності та гнучкості мислення як важливої професійної якості.

Отже, результати проведеного емпіричного дослідження низки визначених нами особистісних і професійних якостей майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів дозволили зробити висновки про те, що емпатія студентів-психологів як особистісна якість, що характеризує їхню здатність співчувати та співпереживати іншим розвинена на достатньому рівні. Також майбутні психологи мають досить високі показники розвитку оригінальності мислення, що говорить про їхню креативність, активність та неконформність.

Щодо рефлексивності як професійно значущої якості майбутніх психологів, що дозволяє їм аналізувати власний внутрішній стан і дії інших людей, то ця риса розвинена теж на достатньому рівні.

Дослідження професійної спрямованості майбутніх психологів як важливої професійної якості показало, що вона розвинена на досить високому рівні, адже студенти-психологи віддали перевагу професіям типу «Людина-людина», до якої належить професія психолога.

Також нами виявлено, що переважаючими стилями мислення у майбутніх психологів є аналітичний та реалістичний, що дуже важливо для проведення професійно-психологічного відбору кадрів, оскільки вони намагаються

працювати обережно, обґрунтовано, безпомилково, уникаючи непередбачуваних ситуацій.

Таким чином, можемо зробити висновки, що особистісні та професійні якості майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів розвинені на достатньому рівні. Але, з метою підвищення рівня підготовки студентів-психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів ми розробили тренінг з розвитку їх особистісних і професійних якостей.

2.2 Тренінг з розвитку особистісних і професійних якостей майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів

З огляду на визначені нами у попередньому розділі кваліфікаційної роботи особистісні та професійні якості майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів, ми розробили програму тренінгу з розвитку цих якостей.

Зауважимо, що поняття *«тренінг»* означає тренування, що потребує особливих методичних підходів до його підготовки, організації та проведення [54, с. 548].

Різновидами тренінгу є:

1. *Перцептивний тренінг* – це різновид соціально-психологічного тренінгу, який спрямований на розвиток здатності до адекватного пізнання людиною себе та інших людей. Отримані відомості спонукають учасників тренінгу до переосмислення уявлень про себе і оточуючих людей, а в кінцевому підсумку – до самовдосконалення.

Під час перецептивного тренінгу учасники отримують інформацію про те, як вони виглядають в очах інших людей та про те, як їхні дії сприймаються іншими. Це відбувається у процесі дискусій, участі у психогімнастичних вправах і прийомах психодрами тощо [54, с. 548].

2. *Соціально-психологічний тренінг* – це сфера практичної психології, орієнтована на використання активних методів групової психологічної роботи з метою розвитку компетентності у спілкуванні.

Базовими методами соціально-психологічного тренінгу є групова дискусія та рольова гра в різних модифікаціях.

Завданнями соціально-психологічного тренінгу є:

1. Оволодіння учасниками тренінгу психологічними знаннями;

2. Формування у них вмінь і навичок у сфері спілкування;

3. Корекція, формування і розвиток установок учасників тренінгу, необхідних для успішного спілкування;

4. Розвиток здатності учасників тренінгу до адекватного і більш повного пізнання себе і інших людей.

5. Корекція та розвиток системи відносин особистості [54, с. 548-549].

3. *Тренінг ділового спілкування* – це різновид соціально-психологічного тренінгу, який спрямований на набуття знань, умінь і навичок, на корекцію і формування установок, необхідних для успішного спілкування в процесі професійної діяльності.

Основою успішного проведення тренінгу ділового спілкування є готовність його учасників орієнтуватися на іншу людину, визнавати її цінність як особистості, брати до уваги її потреби, інтереси тощо.

На заняттях тренінгу ділового спілкування проводяться групові дискусії, рольові ігри, використовуються ситуації, адекватні змісту основної діяльності учасників. Під час тренінгу розвиваються такі вміння учасників, як:

– проводити переговори;

– виступати перед аудиторією;

– проводити наради, збори тощо;

– правильно діяти під час конфліктних ситуацій [54, с. 548].

Є. Карпенко зазначає, що структура тренінгу включає в себе три частини: вступну, основну та завершальну.

1. Вступна частина передбачає:

– привітання тренера;

– знайомство з учасниками;

– презентація тренера;

– інформування про тему, мету, завдання, зміст і кінцевий результат тренінгу;

– оголошення регламенту і правил роботи.

2. Основна частина складається з: розгорнутої, деталізованої, викладеної у логічній послідовності характеристики основних питань, вправ і занять, запланованих тренером до опрацювання учасниками тренінгу.

Тренеру слід використовувати активні й інтерактивні методи, експертні оцінки та консультації, практичні приклади, рекомендації щодо вирішення певних проблем. Зміст основної частини тренінгу має бути актуальним та пов’язаним з сьогоднішніми процесами і явищами, що відбуваються в найближчому оточенні учасників, щоб викликати у них інтерес до цього тренінгу.

3. Завершальна частина має на меті:

– підведення підсумків тренінгу;

– відповіді на запитання учасників;

– оцінка досягнення цілей тренінгу [21, с. 50-51].

Загальновідомо, що тренінг допомагає його учасникам покращити самоусвідомлення та розуміння інших, висловленню та аргументації своєї позиції, зниженню нервово-емоційного напруження, розвитку соціальної сприйнятливості до станів, переживань, думок інших людей, формуванню навичок рефлексії, здатності до критичного мислення та зворотнього зв’язку, тобто формуванню умінь і якостей, що сприяють професійному становленню молодого фахівця.

Метою нашого тренінгу було визначено розвиток самоусвідомлення та самооцінки майбутніми психологами своїх особистісних і професійно значущих якостей, а також формування тих якостей, які необхідні їм в майбутньому для проведення професійно-психологічного відбору кадрів.

Виходячи з мети тренінгу, ми визначили його *завдання*:

1. Розвиток здатності студентів-психологів до емпатії.

2. Покращення рівня розвитку креативності та творчого мислення як важливих професійних якостей майбутнього психолога.

3. Розвиток рефлексивності майбутніх психологів та їх здатності усвідомлювати те, як вони сприймаються та оцінюються іншими людьми.

4. Формування професійної спрямованості як професійно важливої якості майбутніх психологів.

5. Розвиток критичності мислення студентів-психологів.

Усі визначені нами завдання тренінгу відображені в п’яти його послідовних заняттях. Розглянемо їх більш детально.

Перше заняття тренінгу спрямоване на *розвиток здатності студентів-психологів до емпатії*. Для цього ми вважаємо доцільно використовувати такі вправи, як: «Почуття по колу», «Інша думка», «Що я даю людям і що я від них чекаю», «Автопортрет», «Емоції і вчинки», «Без маски». Наприкінці заняття ми пропонуємо проводити саморефлексію учасників тренінгу та підбиття результатів.

Метою другого заняття є покращення *рівня розвитку креативності та творчого мислення* як важливих професійних якостей майбутнього психолога. Цьому, на нашу думку, сприятиме застосування наступних вправ: «Мій настрій», «Асоціації», «Продовж речення», «Витівник», «Кінопроба», «Кельтське колесо». Наприкінці заняття знову проводимо саморефлексію учасників тренінгу.

Третє заняття тренінгу присвячене *розвитку рефлексивності майбутніх психологів* та їх здатності усвідомлювати те, як вони сприймаються та оцінюються іншими людьми. Для цього ми пропонуємо використовувати наступні вправи: «Сходинки успіху», «Незакінчене речення», «Рефлексивна мішень», «Вільний», «Комплімент». Наприкінці заняття – саморефлексія учасників тренінгу.

На четвертому занятті тренінгу відбувається *формування професійної спрямованості* як професійно важливої якості майбутніх психологів. Для цього

ми пропонуємо надати учасникам тренінгу інформаційне повідомлення на тему: «Світ професій» та провести низку вправ: «Змагання мотивів», «Тільки від мене залежить», «Мої професійні бажання», «Тест кінцевого змісту», «Що таке життєвий успіх», «Порадник». Наприкинці заняття – саморефлексія учасників тренінгу.

На останньому, п'ятому занятті, ми покращуємо *розвиток критичності мислення студентів-психологів*. Для цього використовуємо такі вправи, як: «Мозаїка», «Акваріум», «Об'єктивний фактаж», «Хибна дилема», «Алфавітний мозковий штурм», «Випадкове слово». Наприкинці цього заняття проводимо не лише рефлексію учасників тренінгу, але і підбиваємо підсумки проведення усіх занять.

Зауважимо, що чисельність групи учасників тренінгу має бути від 7 до 15 осіб, а тривалість циклу занять – від декількох днів до місяців. Зустрічі учасників мають бути один раз на тиждень. Тривалість кожної зустрічі – від 1 години до 1.5 години.

Структура програми тренінгу з розвитку особистісних і професійних якостей майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів наведена в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3 – Програма тренінгу з розвитку особистісних і професійних якостей майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів

№	Вид роботи	Матеріали	Час
Заняття 1 *Розвиток здатності студентів-психологів до емпатії*			

Продовження таблиці 2.3

1.1.	Привітання. Знайомство	-	10 хв
1.2.	Вправа «Почуття по колу»	аркуш паперу А4	10 хв
1.3.	Вправа «Інша думка»	аркуш паперу А4, фломастери	10 хв
1.4.	Вправа «Що я даю людям і що я від них чекаю»	аркуш паперу А4, фломастери	10 хв
1.5.	Вправа «Автопортрет»	-	10 хв
1.6.	Вправа «Емоції і вчинки»	аркуш паперу А4, ручка	10 хв
1.7.	Вправа «Без маски»	картка з написаною фразою	10 хв
1.8.	Саморефлексія	-	5 хв
Заняття 2 *Розвиток здатності до самоконтролю та саморегуляції поведінки*			
2.1.	Привітання	-	5 хв
2.2.	Вправа «Мій настрій»	-	5 хв
2.3.	Вправа «Асоціації»	-	10 хв
2.4.	Вправа «Продовж речення»	картка зі списком речень, ручка	10 хв
2.5.	Вправа «Витівник»	-	10 хв
2.6.	Вправа «Кінопроба»	-	10 хв
2.7.	Вправа «Кельтське колесо»	-	10 хв

Продовження таблиці 2.3

2.8.	Саморефлексія	-	5 хв
Заняття 3 *Розвиток рефлексивності майбутніх психологів*			
3.1.	Привітання	-	5 хв
3.2.	Вправа «Сходинки успіху»	картки зі сходинками	10 хв
3.3.	Вправа «Незакінчене речення»	дошка, крейда	10 хв
3.4.	Вправа «Рефлексивна мішень»	аркуш паперу А4, ручка	10 хв
3.5.	Вправа «Вільний»	-	10 хв
3.6.	Вправа «Комплімент»	-	10 хв
3.7.	Саморефлексія	-	5 хв
Заняття 4 *Формування професійної спрямованості майбутніх психологів*			
4.1.	Привітання	-	5 хв
4.2.	Інформаційне повідомлення «Світ професій»	-	10 хв
4.3.	Вправа «Змагання мотивів»	ватман, робочі зошити, ручка	10 хв
4.4.	Вправа «Тільки від мене залежить»	-	10 хв
4.5.	Вправа «Мої професійні бажання»	список незакінчених речень, ручка	10 хв

Продовження таблиці 2.3

4.6.	Вправа «Тест кінцевого змісту»	5 аркушів паперу на кожного учасника, олівці, фломастери	10 хв
4.7.	Вправа «Що таке життєвий успіх»	таблиці «Що таке життєвий успіх», «Засоби досягнення успіху», «Базові цінності», «Анкета для батьків», ручка	10 хв
4.8.	Вправа «Порадник»	набір паперових карток	10 хв
4.9.	Саморефлексія	-	5 хв
Заняття 5 *Розвиток критичності мислення студентів-психологів*			
5.1.	Привітання	-	5 хв

Кінець таблиці 2.3

5.2.	Вправа «Мозаїка»	комплект матеріалів (фрагменти документів, зображення, діаграми, таблиці)	10 хв
5.3.	Вправа «Акваріум»	-	10 хв
5.4.	Вправа «Об’єктивний фактаж»	-	10 хв
5.5.	Вправа «Хибна дилема»	-	10 хв
5.6.	Вправа «Алфавітний мозковий штурм»	аркуші паперу А4 з літерами алфавіту	10 хв
5.7.	Вправа «Випадкове слово»	аркуш паперу формату А4, ручка	10 хв
5.8.	Підбиття підсумків	-	10 хв

В кваліфікаційній роботі в Додатку А ми навели більш детальний опис та характеристику усіх вправ і інформаційних повідомлень, що були використані нами у тренінговій програмі з розвитку особистісних і професійних якостей майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів.

2.3 Методичні рекомендації викладачам щодо підвищення рівня підготовки майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів

Стрімкий розвиток суспільства призвів до того, що ще 20-30 років тому люди мали можливість оволодіти однією професію та працювати за нею все життя, при цьому здійснюючи кар'єрне зростання за фахом. На сьогоднішній день в світі постійно з'являються нові спеціальності та галузі, тому сучасний працівник має бути готовий до того, що йому доведеться навчатися все життя.

Експерти виділяють наступні тенденції, що впливатимуть на освіту і ринок праці впродовж наступного десятиліття:

– людина змінюватиме професію від 5 до 10 разів протягом життя;

– навчання відбуватиметься впродовж всього професійного життя і поєднуватиметься із роботою;

– міждисциплінарність стає необхідною умовою для оволодіння інноваціями [16].

З огляду на це, постійно підвищуються вимоги до професійних та особистісних якостей кандидатів на роботу. Важливою проблемою стає проблема соціально-психологічної надійності працівників та підвищення й збереження їх працездатності.

Сучасний психолог здобуває знання з різноманітних джерел, використовує ці знання не лише в професійній діяльності, але й для розвитку особистісних якостей та власної життєдіяльності. Це можливо завдяки систематичному підвищенню психологами свого професійного рівня.

Ступінь активності студентів-психологів у процесі засвоєння знань є важливим фактором не тільки їх успішного навчання, але й професійного зростання. Тому викладачам слід звертати увагу на використання активних методів навчання майбутніх психологів, адже методика навчання може бути ефективною лише тоді, коли будується на методах і прийомах активізації діяльності студентів, перш за все, розумової. Адже чим активніше здійснюється

пізнавальна діяльність студента, тим вища ефективність засвоєння ним навчального матеріалу.

Під *активними методами навчання* І. Дахно та Ф. Гарєєва розуміють ті, які реалізують установку на високу активність студента в навчальному процесі, на противагу так званим традиційним підходам, де студент займає пасивну роль. Проте дослідники зауважують, що методи не можна розглядати як пасивні або активні [12].

Активний характер їм надає особлива організація навчально-пізнавальної діяльності студентів. Шляхом підвищення активності навчально-пізнавальної діяльності студента є діалог між ним та викладачем. Про це свідчать такі показники, як:

1. Вільна, впевнена поведінка студента на заняттях.

2. Звернення до викладача про допомогу в разі необхідності.

3. Висловлювання та довіра студентів до викладача.

4. Відсутність будь-яких бар'єрів в обміні думками щодо вирішення завдання [12].

Іншим шляхом підвищення активності студента, на думку дослідників, є *метод відкритих питань*. Під час розкриття питання студент висловлює свій погляд на певну проблему, що дозволяє йому ділитися власним досвідом та думками.

Також досить ефективним методом є так званий *«мозковий штурм»*, суть якого полягає в тому, що за відведений час студенту потрібно висловити свою думку стосовно вирішення певної проблеми. Головною метою «мозкового штурму» є залучення студентів до дискусії, що сприяє розвитку їх інтересу до знань, аргументування власної думки, аналізу та порівняння.

Досить дієвим шляхом підвищення навчально-пізнавальної діяльності студентів є їх *самостійна робота*, яка охоплює всі види і форми навчального процесу та включає в себе: лекції, аудиторні заняття, семінари, захист курсових і дипломних робіт тощо. Самостійна робота сприяє формуванню позитивного ставлення студентів до навчальної діяльності, розвитку реалістичної самооцінки

власних можливостей, самоорганізації та відповідальності за прийняті рішення [12].

Науковці О. Поліщук, І. Севостьянов, О. Христич вважають, що для забезпечення ефективності професійно-педагогічного спілкування зі студентами викладачам необхідно оволодіти психолого-педагогічною культурою спілкування, що відповідає таким основним принципам гуманізму, як:

– знання психології студентського віку та психологічних особливостей студентської аудиторії;

– об'єктивне оцінювання поведінкових реакцій, комунікативної активності студентів та адекватне емоційне реагування на них;

– уміння швидко організувати студентську аудиторію, привернути її увагу до змісту заняття та залучити до активної навчальної роботи;

– здатність обирати такий спосіб своєї поведінки, який найкраще відповідав би психологічним особливостям і психічному стану студентів;

– володіння прийомами стимулювання інтелектуальної ініціативи та навчально-пізнавальної активності студентів, організації діалогічної взаємодії;

– уміння коригувати свою комунікацію відповідно до реальних умов педагогічної взаємодії;

– здатність аналізувати процес педагогічного спілкування, встановлення мети, засобів і результатів комунікативної взаємодії [38].

Дослідники зауважують, що професійно-педагогічне спілкування викладача сприяє передачі громадянських, національних, професійних і моральних цінностей студентській молоді. Воно формує духовний світ студента та презентує модель його майбутньої професійної поведінки. Спілкування студента з викладачем допомагає самоствердитися в новій соціальній ролі «студента» і «майбутнього фахівця», сприяє формуванню його «Я-концепції», коригує самооцінку та визначає перспективи особистісного зростання в навчальній і професійній сферах. Саме через таке спілкування в студентів формується мотив самоосвіти та професійного самовиховання, бажання брати участь в науково-дослідній роботі [38].

Нам імпонують ті методичні рекомендації викладачам щодо проведення лекцій, практичних занять, лабораторних робіт та семінарських занять зі студентами, які надають О. Поліщук, І. Севостьянов, О. Христич. Розглянемо їх більш детально.

Основним видом навчальних занять у вищій школі є *лекція*, яка являє собою інформаційний виклад матеріалу з елементами проблемності і наочності. Залежно від мети та теми, лекція може бути вступною, проблемною, з елементами бесіди, настановною, інформаційною, підсумковою. Методами викладання лекції є: монолог, бесіда, проблемний виклад, ілюстрація, демонстрація, поточний контроль знань.

Досвід викладача у викладанні лекції дозволяє йому відійти від повного читання тексту лекції в аудиторії і вести вільну розповідь з поясненням. Для того, щоб лекційні заняття не призвели до пасивного сприйняття «сухої» наукової інформації студентами, викладачу необхідно застосовувати проблемний підхід або діалогову форму її проведення. Такі підходи дозволять активізувати мислення студентської аудиторії та залучать їх до формулювання висновків, спираючись на матеріали попередніх занять та пов’язуючи тему лекції з вже відомими фактами чи з власним досвідом [38].

Для ефективного проведення *практичних занять* зі студентами викладачам потрібно:

– дати зрозуміти студентам ступінь важливості та необхідності оволодіння базовими теоретичними знаннями;

– забезпечити умови для усвідомлення студентами важливості формування навичок і вмінь, які безпосередньо стосуються професійної діяльності;

– створити умови для навчання студентів раціональним методам оволодіння навичками і уміннями;

– забезпечити можливість самостійної діяльності кожного студента при вирішенні навчальних задач;

– під час проведення заняття викладач має дотримуватись систематичності та логічної послідовності у формуванні навичок і вмінь студентів;

– вносити в практичні заняття творчі завдання;

– організувати систематичний контроль за виконанням практичних завдань;

– заохочувати практичну навчальну діяльність студентів [38].

Проведення *лабораторних робіт* передбачає акцентування уваги викладача на таких моментах, як:

– змістовне наповнення лабораторних занять;

– наявність обладнання, яке відповідає сучасним технологіям виробництва;

– забезпечення самостійного виконання лабораторних робіт студентами;

– контроль за дотриманням правил техніки безпеки [38].

Семінарські заняття виконують такі основні функції: навчальну, розвивальну, виховну, діагностично-корекційну та функцію контролю. Метою проведення семінарських занять є поєднання лекцій із самостійною навчально-пізнавальною діяльністю студентів, а саме:

– поєднання теоретичних знань з практичною підготовкою;

– забезпечення розвитку навичок інтелектуальної діяльності, здатності творчо мислити, уміння користуватись теоретичними знаннями для розв’язання практичних задач;

– формування в студентів зацікавленості у науково-дослідній роботі;

– забезпечення системного повторення, поглиблення та закріплення знань студентів;

– формування умінь і навичок здійснення різних видів майбутньої професійної чи наукової діяльності;

– проведення діагностики і контролю знань студентів [38].

О. Федик розглядає сучасну підготовку спеціалістів як технократичну, що виражається в інформаційно-предметному змістові навчання і в дидактично-алгоритмічних методах, що відповідають традиційній у психології установці на навчання прийомів засвоєння і розуміння знань. На думку авторки, здійснюючи підготовку майбутніх психологів, викладачам потрібно звертати увагу на прийнятті знань, на трансформації цінностей повідомлення у власні цінності студента, оскільки тільки прийняті особою цінності складають основу її

активності та регулюють поведінку [50, с. 23].

Також О. Федик зауважує, що оптимальними умовами для цього можуть бути наступні:

– включення майбутніх психологів у розвивальні ситуації та середовище, яке активує їхні задатки і здібності;

– розкріпачення особистості студента-психолога в процесі спілкування;

– реалізація студентом відкритої особистісної позиції;

– психотерапія станів свідомості, психокорекція поведінки;

– саморегуляція переживань і діяльності;

– розвиток самооцінки студентів.

Забезпечення цих умов досягається різними шляхами, які містять в собі елементи соціально-психологічного тренінгу, ігрові методи навчання, техніки взаємовідносин, психотехніки саморегуляції, аутотренінг та інші засоби самоактуалізації, які допомагають відпрацьовувати спеціальні види здібностей, якостей і вмінь особистості [50, с. 28].

На думку В. Синишиною, досить дієвим у підготовці майбутніх психологів є на основі якісної базової психологічної освіти передбачити шляхи подальшої підготовки фахівців-психологів та розробити такі освітні програми, які б враховували соціальне замовлення суспільства, потреби практики тощо. Дослідниця впевнена у тому, що необхідно формувати в майбутніх психологів саме ті професійні вміння й практичні навички, які необхідні їм для виконання завдань в тій чи іншій сфері психології.

З огляду на це, підготовка майбутніх психологів у тій чи іншій сфері психології буде значно ефективнішою, якщо передбачити в навчальному плані 50% практичної підготовки, яка повинна здійснюватися на підприємстві, в установі, що стосуються сфери майбутньої професійної діяльності студента під безпосереднім керівництвом професіонала-практика та провідного спеціаліста в цій галузі професійної діяльності [46].

Таким чином, теоретичний аналіз праць науковців, присвячених дослідженню професійної підготовки майбутніх фахівців, дозволив нам

розробити наступні *методичні рекомендації викладачам щодо підвищення рівня підготовки майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів:*

1) використовуйте активні методи навчання при підготовці майбутніх психологів;

2) опануйте психолого-педагогічною культурою спілкування зі студентами-психологами, що відповідає основним принципам гуманізму;

3) застосовуйте проблемний підхід або діалогову форму проведення лекційних занять;

4) при проведенні практичних занять створіть умови для усвідомлення студентами-психологами важливості формування навичок і вмінь, які безпосередньо стосуються їх професійної діяльності, у тому числі й проведення професійно-психологічного відбору кадрів;

5) забезпечуйте самостійне виконання лабораторних робіт студентами-психологами;

6) поєднуйте оволодіння майбутніми психологами теоретичними знаннями з їх практичною підготовкою;

7) залучайте студентів-психологів у розвивальні ситуації та середовище, яке активує їхні задатки і здібності;

8) створіть умови для трансформації цінностей повідомлення у власні цінності студентів-психологів, оскільки тільки прийняті ними цінності складуть основу їх активності та регулюватимуть їхню поведінку;

9) забезпечте можливості саморегуляції переживань і діяльності студентів-психологів;

10) створіть умови для розвитку самооцінки майбутніх психологів;

11) надайте можливість студентам-психологам проходити практику на базі підприємства чи установи, в якій здійснюється професійно-психологічний відбір кадрів.

Сподіваємося, що обґрунтовані нами методичні рекомендації викладачам допоможуть покращити рівень підготовки майбутніх психологів до проведення

професійно-психологічного відбору кадрів.

Висновки до розділу

З метою діагностики рівнів розвитку особистісних і професійних якостей майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів ми провели емпіричне дослідження на базі Хмельницького національного університету. У ньому взяли участь 48 студентів денної і заочної форм навчання третього курсу спеціальності «Психологія».

У дослідженні ми використали наступні психодіагностичні методики: «Опитувальник з діагностики сформованості здатності до емпатії (А. Мехрабієн, Н. Епштейн)»; «Методика творчого мислення Торренса»; методика «Діагностика рефлексивності А. Карпова»; методика «Діагностика професійної готовності» та «Методика визначення стилю мислення А. Харрісона та Р. Бремсона».

Результати проведеного емпіричного дослідження дозволили нам зробити висновки про те, що емпатія студентів-психологів як особистісна якість розвинена на достатньому рівні. Майбутні психологи мають досить високі показники розвитку оригінальності мислення, що говорить про їхню креативність, активність та неконформність. Рефлексивність як професійно значуща якість майбутніх психологів розвинена також на достатньому рівні.

Професійна спрямованість майбутніх психологів як важлива професійна якість розвинена на досить високому рівні, адже студенти-психологи віддали перевагу професіям типу «Людина-людина», до якої належить професія психолога. Переважаючими стилями мислення у майбутніх психологів є аналітичний та реалістичний, що дуже важливо для проведення професійно-психологічного відбору кадрів, оскільки вони намагаються працювати обережно, обґрунтовано, безпомилково, уникаючи непередбачуваних ситуацій.

Таким чином, можемо стверджувати, що особистісні та професійні якості майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів розвинені на достатньому рівні.

З метою покращення рівнів розвитку особистісних і професійних якостей майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів нами був розроблений тренінг, основною метою якого було визначено розвиток самоусвідомлення та самооцінки майбутніми психологами своїх особистісних і професійно значущих якостей, а також формування тих якостей, які необхідні їм в майбутньому для проведення професійно-психологічного відбору кадрів.

Тренінг складається з п’яти послідовних занять:

Перше заняття тренінгу спрямоване на розвиток здатності студентів-психологів до емпатії.

Друге заняття має на меті покращення рівня розвитку креативності та творчого мислення як важливих професійних якостей майбутнього психолога.

Третє заняття тренінгу спрямоване на розвиток рефлексивності майбутніх психологів та їх здатності усвідомлювати те, як вони сприймаються та оцінюються іншими людьми.

На четвертому занятті тренінгу відбувається формування професійної спрямованості як професійно важливої якості майбутніх психологів.

П’яте заняття спрямоване на розвиток критичного мислення студентів-психологів.

В розробленому нами тренінгу можуть взяти участь від 7 до 15 осіб, а тривалість циклу занять – від декількох днів до місяців. Зустрічі учасників мають бути один раз на тиждень. Тривалість кожної зустрічі – від 1 години до 1.5 години.

Також результатом проведеного нами емпіричного дослідження стали розроблені методичні рекомендації викладачам щодо підвищення рівня підготовки майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів. Ці рекомендації, на нашу думку, допоможуть кураторам студентських груп студентів-психологів і науково-педагогічним працівникам покращити рівень підготовки майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів.

ВИСНОВКИ

Отже, аналіз наукових джерел дозволив зробити висновки, що під поняттям «професійно-психологічний відбір» мають на увазі комплексну оцінку фізичних і психічних якостей особистості, її освітнього рівня та придатності до певної діяльності за допомогою науково обґрунтованих методів.

Професійна придатність визначається науковцями як характеристика, що відображає можливість людини оволодіти певною професійною діяльністю. Для з'ясування рівня професійної придатності людини використовують різні психологічні методи та засоби: методики вивчення мотивації; тести досягнень; тести, що діагностують рівень розвитку професійно важливих якостей і психічних функцій людини.

Існують різні погляди вчених на роль, місце та вимоги до особистості психолога, який проводить професійно-психологічний відбір кадрів. Науковці одностайні у тому, що до психолога, який здійснює таку діяльність висуваються особливі вимоги, оскільки він несе персональну відповідальність за результати своєї діяльності. Психолог повинен не лише дотримуватися чітких професійних норм до проведення психологічного обстеження, але й не допускати суб'єктивізму в оцінках, нав'язування власних поглядів чи упередженого ставлення до людини, яка бере участь у професійно-психологічному відборі.

У процесі аналізу наукових джерел ми з'ясували, що майбутні психологи під час навчання в закладах вищої освіти повинні розвивати особистісні та професійно важливі якості, необхідні для проведення професійно-психологічного відбору кадрів. До особистісних якостей психолога ми відносимо: незалежність, відповідальність, тактовність, емпатія, ерудованість. А професійно важливими якостями психолога, який проводить професійно-психологічний відбір кадрів мають бути: критичність мислення, креативність, рефлексивність, професійна спрямованість.

Результати проведеного емпіричного дослідження особистісних і професійних якостей майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів дозволили зробити висновки про те, що емпатія

студентів-психологів як особистісна якість, що характеризує їхню здатність співчувати та співпереживати іншим розвинена на достатньому рівні. Майбутні психологи мають досить високі показники розвитку оригінальності мислення, що говорить про їхню креативність, активність та неконформність. Рефлексивність як професійно значуща якість майбутніх психологів розвинена також на достатньому рівні.

Професійна спрямованість майбутніх психологів як важлива професійна якість розвинена на досить високому рівні, адже студенти-психологи віддали перевагу професіям типу «Людина-людина», до якої належить професія психолога.

Переважаючими стилями мислення у майбутніх психологів є аналітичний та реалістичний, що дуже важливо для проведення професійно-психологічного відбору кадрів, оскільки вони намагаються працювати обережно, обґрунтовано, безпомилково, уникаючи непередбачуваних ситуацій. Таким чином, можемо стверджувати, що особистісні та професійні якості майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів розвинені на достатньому рівні.

За результатами проведеного емпіричного дослідження нами був розроблений тренінг з розвитку особистісних і професійних якостей майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів. Метою тренінгу є розвиток самоусвідомлення та самооцінки майбутніми психологами своїх особистісних і професійно значущих якостей, а також формування тих якостей, які необхідні їм в майбутньому для проведення професійно-психологічного відбору кадрів.

Структура тренінгу складається з п’яти послідовних занять, в яких можуть взяти участь від 7 до 15 осіб, а тривалість циклу занять – від декількох днів до місяців. Зустрічі учасників мають бути один раз на тиждень. Тривалість кожної зустрічі – від 1 години до 1.5 години.

Також результатом дослідження стали розроблені нами методичні рекомендації викладачам щодо підвищення рівня підготовки майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів.

Таким чином, мета нашого дослідження досягнута, а гіпотеза цілком підтвердилася.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Автоматизований психодіагностичний комплекс визначення професійної придатності кандидатів на військову службу у внутрішні війська МВС України і навчання у вищих військових навчальних закладах МВС України : монографія / за заг. ред. проф. І. І. Приходька, 2-ге вид. Х.: НА НГУ, 2016. 296 с.

2. Бакаленко О. А. Психологічна компетентність як ключова компетентність сучасного фахівця. *Вісник ХНУ ім. В.Н. Каразіна. Серія «Теорія культури і філософія науки»*. 2018. Вип. 58. 2018. С. 132-138.

3. Барко В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект): монографія. К.: Ніка-Центр, 2002. 296 с.

4. Берташ М. І., Клевець Л. М., Коханець А. С. Особливості конкретних методів та методик професійного відбору персоналу. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. № 6 (70). С. 5-13.

5. Бочелюк В. Й., Зарицька В. В. Психологія: вступ до спеціальності : навч. посіб. для студ. вищих навч. закладів. К. : Центр учбової літератури, 2007. 287 с.

6. Бутусевич А. Підбираємо персонал: методи і типові помилки. URL: http://surl.li/dxugg (дата звернення: 16.09.2024 р.).

7. Вірна Ж. П. Мотиваційно-смислова регуляція у професіоналізації психолога : монографія. Луцьк: Ред.-вид. від. «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2003. 320 с.

8. Галян О. І. Мотиваційний аспект професійного вибору майбутніх психологів (на прикладі студентів центру перепідготовки). *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*. № 2. 2013. С. 194-202.

9. Гладкова В. М. Профорієнтація: навчальний посібник. Львів: Новий Світ-2000, 2007. 160 с.

10. Грабар С. В. Психологія та поліграф в умовах сучасності. *Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців* : матеріали XII Всеукр. наук.-практ. конф. (Хмельницький, 18 квітня 2024 р.). Хмельницький нац. ун-т, Каф. психол. та педагог. Хмельницький: ХНУ,

2024. С. 21-23.

11. Гуменюк Л. Й., Сулятицький І. В. Психологія професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ: навчальний посібник. Львів: ЛьвДУВС, 2011. 648 с.

12. Дахно І. В., Гарєєва Ф. М. Шляхи підвищення активності студентів у навчанні. *Збірник наукових праць КПІ імені Ігоря Сікорського.* 2019. С. 155-156.

13. Дехтяренко І. С. Теоретико-методологічні засади здійснення професійного психологічного відбору військовослужбовців до Національної гвардії України. *Юридична психологія*. 2022. № 2 (31). С. 47-53.

14. Джигун Л. М., Грабар С. В. Основні вимоги до особистості психолога, який проводить професійно-психологічний відбір кадрів. *Психологічні травелоги*. 2024. №…С….

15. Дуткевич Т. В., Савицька О. В. Практична психологія. Вступ до спеціальності: навч. посібник. К.: Центр учбової літератури, 2007. 256 с.

16. Заєць І. В. Професійна консультація як важлива складова діяльності майбутніх практичних психологів. *Теоретичні та практичні аспекти підготовки психологів у закладах вищої освіти*: збірник матеріалів Всеукраїнського науково-практичного семінару з міжнародною участю. (м. Київ, 31 березня 2021 р.). Київ: НУБіП України, 2021. С. 9-10.

17. Збірник методик для діагностики негативних психічних станів військовослужбовців : метод. посіб. / Н. Агаєв, О. Кокун, І. Пішко, Н. Лозінська та ін. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2016. 234 с.

18. Згалат-Лозинська Л. О. Метод оцінки розвитку управлінського персоналу на вітчизняних підприємствах. *Інноваційна економіка*. 2018. № 9-10. С. 10-16.

19. Калениченко Р. А., Коханець А. С., Берташ М. І. Особливості організації професійно-психологічного відбору спеціалістів до діяльності в складних та екстремальних умовах. *Вісник Національного університету оборони України.* 2022. 3 (67). С. 63-70.

20. Каппоні В., Новак Т. Сам собі психолог. К., 1998. 350 с.

21. Карпенко Є. Основи психотренінгу : навч. посібник. Дрогобич, 2015. 78 с.

22. Карпов А. В., Скітяева І. М. Психологія метакогнітівних процесів особистості. К., 2005. 344 с.

23. Кіричевська Е. В. Психологія професійної придатності військовослужбовців підрозділів спецпризначення НГУ. *Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка*. 2019. Том. IX. Вип. 12. С. 123-133.

24. Кобилянська Т. В. Особистісні та професійно важливі якості майбутнього психолога. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. 2018. VI (74). Issue: 180. С. 78-80.

25. Козирєв М. П., Козловська Ю. Р. Професійне становлення фахівця в умовах вищого навчального закладу. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2013. № 1. С. 305-313.

26. Козяр М. М. Екстремально-професійна підготовка до діяльності у надзвичайних ситуаціях. Львів: «СПОЛОМ», 2004. 376 с.

27. Кокун О. М. Методологічні засади та практичні заходи психофізіологічного забезпечення професійного становлення фахівця. *Збірник наукових праць КІПНУ імені Івана Огієнка*. URL: http://www.vmurol.com.ua/index.php?idd=us_publication&group=4&us_publication=837 (дата звернення: 15.09.2024 р.).

28. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. К.: ДП «Інформ.-аналіт. Агенство», 2012. 200 с.

29. Колтунович Т. А. Етичний кодекс психолога : навч.-метод. посіб. Чернівці: Рута, 2007. 232 с.

30. Комплекс психодіагностичних методик дослідження професіоналізму педагогічних працівників / О. І. Бондарчук, Т. М. Гавлітіна, Л. М. Смольська, В. М. Вронська. Київ-Рівне, 2017. 23 с.

31. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: навчальний посібник для студентів вищих навчальних

закладів. К.: Ніка-Центр, 2010. 536 с.

32. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці : навчальний посібник. Київ: КНЕУ, 2000. 232 с.

33. Лемак М. В., Петрище В. Ю. Психологу для роботи: діагностичні методики. Ужгород: Видавництво Олександра Гаркуші, 2012. 616 с.

34. Макаренко Н. В., Пухов Б. А., Кольченко Н. В. Основи професійного психологічного відбору. Київ : Наукова думка, 1987. 244 с.

35. Методика визначення психологічної готовності до ризику військовослужбовців / Колесніченко О. С. та ін. *Честь і закон*. 2016. № 4 (59). С. 77-89.

36. М'ясоїд П. А. Загальна психологія: навч. посіб. Київ : Вища школа, 2000. 479 с.

37. Панок В. Г. Практична психологія. Теоретико-методологічні засади розвитку: Монографія. Чернівці: Технодрук, 2010. 486 с.

38. Поліщук О. В., Севостьянов І. В., Христич О. В. Підвищення якості навчання студентів шляхом активізації взаємодії з викладачами. *Педагогіка безпеки*. 2017. № 2. С. 27-34.

39. Прикладна психодіагностика в Національній гвардії України: метод. посіб. / Колесніченко О. С. та ін.; за заг. ред. проф. І. І. Приходька. Харків : НАНГУ, 2020. 388 с.

40. Приходько І. І. Професійний психологічний відбір майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України: монографія. Х.: Акад. МВС України, 2008. 190 с.

41. Про затвердження Інструкції з організації професійно-психологічного відбору у Збройних Силах України: Наказ Міністерства оборони України від 6 червня 2012 р. N 911/21223 URL: https://ips.ligazakon.net/document/RE21223?an=1 (дата звернення: 15.08.2024 р.).

42. Пророк Н. В. Практичний психолог: професійно-важливі якості. *Проблеми загальної та педагогічної психології. Збірник наукових праць*, 2001. Том III, Ч. 8. С. 190-194.

43. Професійна орієнтація: підручник для студентів / за ред. О. М. Ігнатович. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2014. 219 с.

44. Психологія: підручник / за ред. Ю. А.Трофімова. 3-тє вид. Київ: Либідь, 2001. 560 с.

45. Сафін О., Тептюк Ю. Сучасні психофізіологічні методи професійно-психологічного відбору кандидатів на роботу. *Психологічні травелоги*. 2024. № 2. С. 57-71.

46. Синишина В. В. Особливості професійної підготовки майбутніх практичних психологів у контексті сучасних вимог. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2019. № 63. Т. 1. С. 65-69.

47. Скиба М. Є., Коханко О. М. Теорія і практика професійно-орієнтаційної роботи з молоддю: навчальний посібник. Хмельницький: ХНУ, 2007. 322 с.

48. Стельмах О. В. Особливості професійно-психологічного відбору кадрів. *Вісник ЛДУ БЖД*. 2017. №15. С. 243-247.

49. Уніат С., Комінко С. Вибір професії або задача з багатьма невідомими. Тернопіль: Підручники і посібники, 1997. 350 с.

50. Федик О. П. Психологічні особливості професійної підготовки студентів до майбутньої спортивно-педагогічної діяльності : дис.... канд. психол. наук: спеціальність 19.00.07. Івано-Франківськ, 1999. 164 с.

51. Федоров В. Д. Психодіагностика особистості в системі диференціації Хмельницький, 1993 90 с.

52. Чепелєва Н. В. Формування професійної компетентності психолога. *Актуальні проблеми психології,* 1999. Вип. 19. С. 286-290.

53. Шавір П. А. Психологія професійного самовизначення в ранній юності. К.: Наука, 1998. 307 с.

54. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків: Прапор, 2005. 640 с.

55. Шулдик А. В. Структура професіоналізму психолога та умови його розвитку. *Психологічний журнал*, 2020. № 4. С. 70-77.

56. Ягупов В. В. Професійний розвиток особистості фахівця. *Особистість в умовах кризових викликів сучасності* : матеріали методологічного семінару НАПН України, 24 березня 2016 р. К., 2016. 629 с. С. 229-237.

57. Holmes T. H., Rahe R. H. The Social Readjustment Rating Scale. *Journal of Psychosomatic Research*. 1967. № 11 (2). P. 213-218.

58. Promoting Psychological Resilience in the U.S. Military. Center for Military Health Policy Research. / L. S. Meredith et al. Los Angeles, 2011. 186 p.

59. Torrance E. *Norms-technical manual: Torrance Tests of Creative Thinking*. 1974. Lexington, MA: Ginn. 200 p.

60. Vasylenko O. M., Sheremet A. M. Peculiarities of Career Self-Determination of Modern High School Students. *Science and education: Education. Academic Journal of South Ukrainian National Pedagogical University named after K.D. Ushynsky*. 2017. №4. P. 159-165.