https://doi.org/10.34142/23129387.2026.75.26
УДК 159.9
ORCID 0000-0001-9843-4074

ОПЕРАЦІОНАЛІЗАЦІЯ ТА РОЗРОБКА ПСИХОДІАГНОСТИКИ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ТА ЗДАТНОСТЕЙ ФАХІВЦЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ВІЙСЬК (СИЛ)

І.В. Лозовий,
доктор філософії, науковий співробітник науково-дослідного відділу проблем гуманітарної політики науково-дослідного центру гуманітарних наук ЗСУ, м. Київ,
i.lozovyy.2022@gmail.com

Актуальність дослідження. Сьогодні в науковій літературі відсутні комплексні дослідження, присвячені безпосередньо проблемі діагностики та професійного відбору фахівців соціальної роботи військ (сил), а наявні дослідження переважно розкривають окремі аспекти професійного психологічного відбору військовослужбовців або загальні питання професіографії соціальної роботи. Це зумовлює необхідність розроблення спеціалізованої системи психодіагностичного забезпечення відбору зазначеної категорії фахівців на основі обґрунтованих професійно важливих якостей та особливостей їхньої професійної діяльності.

Висновки. У результаті теоретичного аналізу уточнено сутність діагностики та професійного відбору в системі соціальної роботи військ (сил), визначено специфіку професійної діяльності фахівця соціальної роботи військ (сил), узагальнено перелік професійно важливих якостей та розроблено професіограму зазначеного фахівця. Встановлено, що ефективність виконання професійних обов'язків забезпечується комплексом взаємопов'язаних комунікативних, організаторських, аналітичних, морально-етичних, емоційно-вольових і соціально-психологічних якостей. Отримані результати створюють теоретичне підґрунтя для наступного етапу дослідження, який передбачає обґрунтування системи психодіагностичних методик, спрямованих на оцінювання професійно важливих якостей кандидатів на посади фахівців соціальної роботи військ (сил) та підвищення ефективності їх професійного відбору.

Ключові слова: *психодіагностика, професіографія, професійний відбор, професійно важливі якості та здатності, професіограма, фахівець соціальної роботи військ (сил).*

Operationalization and development of psychodiagnostics of professionally important qualities and abilities of a social work specialist of the military (forces)

Ivan V. Lozovyy,
PhD, Research Fellow of the Research Department of Humanitarian Policy Problems of the Research Center for the Humanities of the Armed Forces of Ukraine, Kyiv,
i.lozovyy.2022@gmail.com

Relevance of the study. Today, there are no comprehensive studies in the scientific literature devoted directly to the problem of diagnostics and professional selection of social work specialists in the troops (forces), and the available studies mainly reveal individual aspects of the professional psychological selection of military personnel or general issues of the social work profession. This necessitates the development of a specialized system of psychodiagnostic support for the selection of this category of specialists on the basis of substantiated professionally important qualities and features of their professional activity.

Conclusions. As a result of the theoretical analysis, the essence of diagnostics and professional selection in the social work system of the troops (forces) was clarified, the specifics of the professional activity of a social work specialist in the troops (forces) were determined, a list of professionally important qualities was generalized and a professioniogram of the specified specialist was developed. It was established that the effectiveness of the performance of professional duties is ensured by a complex of interrelated communicative, organizational, analytical, moral-ethical, emotional-volitional and socio-psychological qualities. The results obtained create a theoretical basis for the next stage of the study, which involves substantiating a system of psychodiagnostic methods aimed at assessing the professionally important qualities of candidates for the positions of social work specialists of the troops (forces) and increasing the effectiveness of their professional selection.

Keywords: *psychodiagnostics, professioniography, professional selection, professionally important qualities and abilities, professioniogram, social work specialist of the troops (forces).*

Вступ. Закордонні дослідження також приділяють значну увагу психологічному оцінюванню та професійному відбору у військовій сфері. У дослідженні проведеному під керівництвом К. Туппін визначено, що психологічне оцінювання військовослужбовців історично склалося з метою підвищення ефективності підготовки особового складу, прогнозу професійної успішності та зменшення ризику психічних втрат у бойових умовах. Сучасні системи військового відбору все більше орієнтовані на поєднання психометричних, когнітивних і поведінкових методів оцінки, що уможливлює комплексне визначення професійної придатності кандидата (Tuppin, Morrison& Earl, 2025).

Професійний відбір є системою заходів, призначених для визначення кандидатів, найбільш придатних за своїми індивідуальними характеристиками до навчання та реалізації професійної діяльності за певним фахом. У ході професійного відбору оцінюється стан здоров'я, рівень фізичного розвитку, освітньої підготовки, професійних здібностей, а також індивідуально-психологічні здатності (Берташ, Клевець, Коханець, 2022).

Проблема психодіагностики професійно важливих якостей та здатностей фахівця соціальної роботи військ (сил) є маловивченою, зокрема в умовах викликів сьогодення, зумовлених перебігом військового конфлікту.

Результати. Проблемі професійного самовизначення присвячено дослідження багатьох учених у різні періоди становлення психологічної науки, серед яких фокус дослідників був спрямований на мотивації до праці, на впливі факторів вибору майбутньої професії. Професійне самовизначення є тривалим і мінливим процесом, водночас одним із найважливіших рішень у житті людини, визначаючи подальший життєвий шлях. У свою чергу професійна відповідність – це міра узгодженості особистісних характеристик, рівня сформованості професійно важливих якостей і вимог конкретної професії до оптанта. Низка професійно важливих якостей оптанта визначається психограмою, тобто складовою частиною професіограми. Професійна відповідність описується через

успішність виконання професійних обов'язків, задоволеність роботою та низьку імовірність професійного вигорання. Професійна діагностика психологічних якостей є значущою умовою добору нового працівника, оскільки вона уможливлює визначення провідних психічних процесів та правильний розподіл обов'язків між майбутніми працівниками. Адекватний професійний відбір оптантів є важливим фактором укомплектування штату кваліфікованими кадрами. На першому етапі професійного відбору аналізується структура діяльності та професійно важливих якостей відповідного фахівця. На другому етапі здійснюється розробка психодіагностичного комплексу для дослідження рівня розвитку професійно важливих якостей кандидата. На третьому етапу здійснюється безпосередня психодіагностика кандидатів, а на четвертому – надаються рекомендації і за потребою реалізується корекційно-розвивальна програма (Берташ, Клевець, Коханець, 2022).

Як зазначаються М. Корольчук та В. Петренко, потреба та доцільність аналізу наукових підходів до методичних засад визначення професійної придатності та професійного благополуччя в системі професійно-психологічного відбору, зумовлена вираженими індивідуальними відмінностями фахівців за рівнем професійної ефективності, станом і ступенем сформованості професійно важливих якостей, задоволеністю процесом і результатами праці, наявністю зв'язку між цими характеристиками. Авторами було встановлено, що з метою визначення професійних вимог до фахівця доцільно впроваджувати такі методичні підходи:

1)емпірико-експериментальний, що передбачає масове комплексне психологічне обстеження із застосуванням у подальшому кореляційного аналізу фахівців із різним рівнем професійної придатності з подальшим виявленням професійно важливих психологічних якостей;

2) експертний, що передбачає збір і узагальнення оцінок експертів, тобто найбільш кваліфікованих фахівців, що дає змогу отримати перелік вимог до кандидатів із практичним обґрунтуванням;

3) професіографічний, що передбачає використання методів алгоритмічного аналізу психологічних особливостей діяльності з подальшим створенням на цій основі професіограми і психограми, в яких визначено психічні функції, що зазнають найбільшого навантаження під час професійної діяльності (Корольчук, & Петренко, 2025).

Утім визначення професійно важливих якостей саме по собі не забезпечує можливості їх практичного використання в системі професійно-психологічного відбору. Для розв'язання цієї задачі необхідною є операціоналізація професійно важливих якостей, тобто їх переведення із рівня теоретичних конструктів у систему конкретних психологічних показників, які можуть бути об'єктивно виміряні психодіагностичними методиками. Процедура операціоналізації уможливлює знаходження зв'язку між професіограмою, психограмою та практикою професійного відбору персоналу.

Психодіагностика професійно важливих якостей має враховувати те, що більшість із цих якостей не можуть бути безпосередньо об'єктивно виміряні. Зокрема, якості професійної надійності, емоційної стійкості або комунікативної компетентності є складними, контекстуальними та багатокомпонентними психологічними явищами, які проявляються у сукупності поведінкових, когнітивних та емоційно-вольових характеристик. Саме тому кожна професійно важлива якість має бути представлена системою психодіагностичних індикаторів, що уможливлюють знаходження об'єктивної інформації про міру її розвитку (Чорна і Приступа, 2024).

Вважаємо доцільним виділення декількох основних груп показників, які підлягають психодіагностичному оцінюванню: 1) мотиваційно-ціннісних, 2) комунікативно-організаторських, 3) когнітивних, 4) емоційно-вольових та 5) особистісно-регулятивних характеристик, які можуть найбільш повно відображають вимоги професійної діяльності та можуть бути використані в якості критеріїв професійної придатності кандидатів на посади фахівців соціальної роботи військ (сил).

У процесі добору психодіагностичного інструментарію слід враховувати його психометричні характеристики:

валідність, надійність, стандартизованість та можливість практичного застосування в умовах діяльності органів військового управління. Методики повинні забезпечувати оцінювання саме тих психологічних характеристик, які безпосередньо пов'язані з успішністю виконання професійних завдань фахівця соціальної роботи військ (сил), а також забезпечити прогноз ризиків професійної дезадаптації, емоційного виснаження та професійного вигорання.

Отже, операціоналізація професійно важливих якостей покликана створити науково обґрунтовану систему професійно-психологічного відбору фахівців соціальної роботи військ (сил). Її результатом виступить формування комплексу психодіагностичних показників та відповідних методик, здатних забезпечити об'єктивне оцінювання рівня розвитку професійно важливих якостей, прогнозувати професійну успішність та прийняття кадрових рішень. Наступним етапом дослідження виступить методологічне обґрунтування психодіагностичного комплексу для оцінки визначених професійно важливих якостей та здатностей фахівця соціальної роботи військ (сил).

У результаті визначення професійно важливих якостей фахівця соціальної роботи військ (сил) стає можливим їх операціоналізації, тобто переведення теоретично визначених характеристик у систему конкретних психологічних показників (індикаторів), придатних для емпіричного вимірювання. У сучасних дослідженнях професійно-психологічного відбору підкреслюється, що операціоналізація спрямована на забезпечення зв'язку між професіографічним аналізом діяльності та практичним застосуванням психодіагностичних методик, дозволяє визначити, які саме прояви особистості, поведінки та психічної діяльності виступають індикаторами розвитку тієї чи іншої професійно важливої якості та бути використані для прогнозі ефективності професійної діяльності (Берташ, Клевець, Коханець, 2022).

Професійно важливі якості, виступаючи складними багатокомпонентними і неоднозначними конструктами, не можуть безпосередньо підлягати вимірюванню, тому кожна з них має бути представлена через систему діагностичних показників. Наприклад, комунікативна компетентність характеризується якостями соціальної сміливості, здатності до міжособистісної взаємодії та комунікативним контролем; організаторські здібності – лідерським потенціалом,

відповідальністю та самостійністю; емоційна стійкість – тривожністю, нервово-психічною стійкістю та здатністю до саморегуляції; мотиваційна спрямованість – особливостями професійної мотивації та ціннісних орієнтацій. Такий підхід забезпечує об'єктивність оцінювання та підвищення прогностичної цінності результатів психодіагностики (Петренко, 2025).

Добір методик до комплексу психодіагностичного інструментарію соціального працівника військ (сил) має здійснюватися згідно результатів професіографічного аналізу діяльності та визначених професійно важливих якостей. Поширеною методологічною помилкою є добір професійно важливих якостей під уже існуючі методики. Натомість першочерговим має бути визначення вимог професійної діяльності з подальшим підбором психодіагностичних засобів, які забезпечують валіну оцінку відповідних психологічних характеристик (Берташ, Клевець, Коханець, 2022).

Провідним критерієм добору методик є їх психометрична якість. У професійно-психологічному відборі від методик вимагається бути валідними, надійними, стандартизованими та практично придатними до застосування в умовах військових організацій, уможливлювати як оцінку поточного рівня розвитку професійно важливих якостей, так і прогностичну успішність професійної діяльності, розвиток адаптаційних можливостей та ризиків професійної дезадаптації.

Враховуючи багатоаспектний характер діяльності фахівця соціальної роботи військ (сил), необхідно використовувати комплексний підхід до психодіагностики, що поєднує декілька взаємодоповнюючих методів оцінки. Такий підхід ураховує мотиваційно-ціннісну сферу особистості, комунікативні та організаторські здібності, особистісні характеристики, емоційно-вольові якості, адаптаційний потенціал та психологічну стійкість. Комплексна психодіагностика забезпечує більш повне уявлення про професійну придатність кандидата та підвищує достовірність прогнозу його подальшої професійної ефективності.

Таблиця 1

Схема операціоналізації ПВЯ фахівця соціальної роботи військ (сил)

Група ПВЯ	Психологічні показники (індикатори)	Рекомендовані психодіагностичні методики
Комунікативні	комунікабельність, соціальна сміливість, уміння встановлювати контакт, здатність до переконання, комунікативний контроль	Методика КОЗ-2 (Комунікативні та організаторські здібності); 16-факторний особистісний опитувальник Кеттелла (фактори A, H, N)
Організаторські	лідерський потенціал, організованість, відповідальність, уміння координувати діяльність людей, управлінські здібності	КОЗ-2; 16PF Кеттелла (E, G, Q3)
Аналітичні	логічність мислення, здатність до аналізу інформації, прогнозування наслідків, оцінка ризиків, прийняття рішень	Культурно-незалежний тест інтелекту Р. Кеттелла (CFIT); Тест структури інтелекту Амтхауера
Емоційно-вольові	стресостійкість, емоційна врівноваженість, самоконтроль, наполегливість, рішучість	Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» (МЛО-АМ); СМДО (Собчик); 16PF Кеттелла (C, O, Q4)
Морально-етичні	нормативність поведінки, відповідальність, доброчесність, гуманістична спрямованість, справедливість	МЛО-АМ (шкала «Моральна нормативність»); СМДО (контроль достовірності та особистісний профіль)
Соціально-психологічні	емпатія, толерантність, рефлексивність, соціальний інтелект, здатність до співробітництва	Тест соціального інтелекту Гілфорда–Саллівана; Методика діагностики рівня емпатійних здібностей В. Бойка; 16PF Кеттелла
Інтелектуальні	логічне мислення, аналітичні здібності, здатність до узагальнення, прогнозування та прийняття рішень	Культурно-незалежний тест інтелекту Р. Кеттелла (CFIT); Тест структури інтелекту Амтхауера
Професійні	професійна спрямованість, готовність до роботи в системі соціального забезпечення військ, орієнтація на допомогу людям, професійна відповідальність	Опитувальник професійної спрямованості особистості; методика «Якорі кар'єри» Е. Шейна
Мотиваційні	внутрішня професійна мотивація, мотивація досягнення, мотивація служіння, прагнення до професійного розвитку	Методика мотивації професійної діяльності К. Замфір у модифікації А. Реана; Тест мотивації досягнення Т. Елерса

Отже, результати операціоналізації дають підстави для встановлення відповідності між визначеними професійно важливими якостями фахівця соціальної роботи військ (сил) та психологічними показниками, що можуть бути об'єктивно оцінені за допомогою психодіагностичних методик. Запропонований підхід забезпечує перехід від професіографічного опису діяльності до розробки психодіагностичного комплексу, спрямованого на розв'язання завдань професійно-психологічного відбору. У цьому питанні наступним етапом дослідження є обґрунтування конкретного психодіагностичного інструментарію для оцінювання рівня розвитку визначених професійно важливих якостей кандидатів на посади фахівців соціальної роботи військ (сил).

На основі таблиці 2 розроблено авторську анкету (Додаток А) для експертів-фахівців соціальної роботи, результати апробації якої будуть висвітлені у наступних публікаціях.

Висновки. Сьогодні в науковій літературі відсутні комплексні дослідження, присвячені безпосередньо проблемі діагностики та професійного відбору фахівців соціальної роботи військ (сил), а наявні дослідження переважно розкривають окремі аспекти професійного психологічного відбору військовослужбовців або загальні питання професіографії соціальної роботи. Це зумовлює необхідність розроблення спеціалізованої системи психодіагностичного забезпечення відбору зазначеної категорії фахівців на основі обґрунтованих професійно важливих якостей та особливостей їхньої професійної діяльності.

Отже, у результаті теоретичного аналізу уточнено сутність діагностики та професійного відбору в системі соціальної роботи військ (сил), визначено специфіку професійної діяльності фахівця соціальної роботи військ (сил), узагальнено перелік професійно важливих якостей та розроблено професіограму зазначеного фахівця. Встановлено, що ефективність виконання професійних обов'язків забезпечується комплексом взаємопов'язаних комунікативних, організаторських, аналітичних, морально-етичних, емоційно-вольових і соціально-психологічних якостей. Отримані результати створюють теоретичне підґрунтя для наступного етапу дослідження, який передбачає обґрунтування системи психодіагностичних методик, спрямованих на оцінювання

професійно важливих якостей кандидатів на посади фахівців соціальної роботи військ (сил) та підвищення ефективності їх професійного відбору.

Література:

Берташ М.І., Клевець Л.М., Коханець А.С. (2022). Особливості конкретних методів та методик професійного відбору персоналу. *Вісник Національного університету оборони України*. Вип. 6. С. 5-13.

Корольчук, М., & Петренко, В. (2025). Методичне підґрунтя дослідження професійно-психологічного відбору, професійної придатності та професійного благополуччя фахівців. *Вісник Національного університету оборони України*, 104-113. https://doi.org/10.33099/2617-6858-2025-86-4-104-113

Петренко, В. С. (2025). Особливості процедури та психодіагностичного інструментарію професійно-психологічного відбору іт-фахівців. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*, (3), 171-176.

Чорна І.М., Приступа А.М. (2024). Психологічні засоби профдіагностики професійно важливих якостей працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Психологія*. Ужгород. №4. С.16-20. URL http://psy-visnyk.uzhnu.uz.ua/index.php/psy/article/view/353/424

Tuppin, K., Morrison, B. W., & Earl, J. K. (2025). Psychological assessment for military selection: past, present and future applications. *Journal of military and veterans' health*, *33*(4), 36-46. https://jmvh.org/article/psychological-assessment-for-military-selection-past-present-and-future-applications/

Додаток

Анкета

Шановний, респонденте, Вам, як фахівцю з соціальної роботи, пропонується оцінити та надати свої професійні рекомендації щодо групи професійно важливих якостей, психологічних показників (індикаторів) та рекомендованих психодіагностичних методик які будуть використані в тестовій батареї щодо відбору кандидатів на посади фахівців соціальної роботи військ (сил). Щиро дякуємо за співпрацю, Ваша думка дуже важлива для нас.

Група професійно важливих якостей	**Оцінка значущості від 1 до 10**	**Психологічні показники (індикатори)**	**Оцінка значущості від 1 до 10**	**Запропоновані психодіагностичні методики для оцінки психологічних показників**
Комунікативні	_____	комунікабельність		
		соціальна сміливість		
		уміння встановлювати		

		контакт		
		здатність до переконання		
		комунікативний контроль		
		Запропоновані психологічні показники:		
Організаторські	_____	лідерський потенціал		
		організованість		
		відповідальність		
		уміння координувати діяльність людей		
		управлінські здібності		
		Запропоновані психологічні показники:		
Аналітичні	_____	логічність мислення		
		здатність до аналізу інформації		
		прогнозування наслідків		
		оцінка ризиків		
		прийняття рішень		
		Запропоновані психологічні показники:		
Емоційно-вольові	_____	стресостійкість		
		емоційна врівноваженість		
		самоконтроль		
		наполегливість		
		рішучість		
		Запропоновані психологічні показники:		

Морально-етичні	_____	нормативність поведінки		
		відповідальність		
		доброчесність		
		гуманістична спрямованість		
		справедливість		
		Запропоновані психологічні показники:		
3Соціально-психологічні	_____	емпатія		
		толерантність		
		рефлексивність		
		соціальний інтелект		
		здатність до співробітництва		
		Запропоновані психологічні показники:		
Інтелектуальні	_____	логічне мислення		
		аналітичні здібності		
		здатність до узагальнення		
		прогнозування та прийняття рішень		
		Запропоновані психологічні показники:		
Професійні	_____	професійна спрямованість		
		готовність до роботи в системі соціального забезпечення військ		
		орієнтація на допомогу людям		
		професійна відповідальність		
		Запропоновані психологічні показники:		

Мотиваційні	_____ _	внутрішня професійна мотивація		
		мотивація досягнення		
		мотивація служіння		
		прагнення до професійного розвитку		
		Запропоновані психологічні показники:		
Запропонована група професійно важливих якостей:		**Запропоновані психологічні показники:**		

Отримано: 20 09 2026 року
Прорецензовано: 12 10 2026 року
Прийнято до друку: 15 10 2026 року