

<https://doi.org/10.31891/PT-2025-1-24>

УДК 159.923.2-057.86

**Владислав ПЕТРЕНКО**

здобувач PhD з психології,

Державний торговельно-економічний університет

<https://orcid.org/0009-0008-2345-2292>

e-mail: [v.petrenko@knute.edu.ua](mailto:v.petrenko@knute.edu.ua)

**Микола КОРОЛЬЧУК**

доктор психологічних наук, професор,

Державний торговельно-економічний університет

<https://orcid.org/0000-0003-2524-4784>

e-mail: [m.korolchuk@knute.edu.ua](mailto:m.korolchuk@knute.edu.ua)

## **ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВІДБІР ФАХІВЦІВ ЯК ПІДРУНТЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПРИДАТНОСТІ ТА ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ**

*У статті теоретично доведено, що завдяки професійно-психологічному відбору формується адекватна професійна придатність особистості, що зумовлює задоволення діяльністю і професійне благополуччя фахівця. Встановлено, що професійне благополуччя досягається в результаті найбільш повної реалізації людини в конкретній професійній діяльності, втілення життєвих і професійних цілей. Визначено, що професійна придатність людини, формуючись в реальній навчальній і професійній діяльності, зумовлює розвиток здібностей, особистісних характеристик, професійно важливих якостей та спонукає до освоєння нових видів діяльності, творчої активності під час виконання професійних завдань.*

*Ключові слова: професійно-психологічний відбір, формування, придатність, благополуччя, умови діяльності, кадровий потенціал.*

**Vladyslav PETRENKO, Mykola KOROLCHUK**

State University of Trade and Economics

## **PROFESSIONAL AND PSYCHOLOGICAL SELECTION OF SPECIALISTS AS THE BASIS OF PROFESSIONAL SUITABILITY AND PROFESSIONAL WELL-BEING OF AN INDIVIDUAL**

*The article defines that professional and psychological selection contributes to the formation of an adequate professional suitability of an individual, which determines job satisfaction and the professional well-being of a specialist. At the same time, scientific principles of systematicity, complexity, dynamism, activity and differentiation, used in the research, are presented.*

*It has been identified that the issue of professional suitability within the system of professional and psychological selection is essentially a problem of mutual adaptation of a person to an activity. In other words, ensuring the suitability of the activity itself for the person is considered an anthropocentric approach. At the same time, the assessment and formation of a person's suitability for a specific activity or group of activities is interpreted as a profesio-centric approach.*

*It has been established that the process of forming professional suitability within the structure of professional and psychological selection goes through several stages. These stages include the following areas: professional education and training, career guidance, professional selection, as well as professional preparation, adaptation, work activity, certification, rehabilitation, and well-being.*

*It has been determined that professional well-being is achieved as a result of the fullest realization of a person in a specific activity, as well as the fulfillment of life and professional goals. An individual's professional suitability fosters the growth of abilities, personal characteristics, and professionally important qualities. This, in turn, encourages the acquisition of new types of activities and creative engagement in performing professional duties.*

*Keywords: professional and psychological selection, formation, suitability, well-being, working conditions, scientific potential.*

### **Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями**

Людство у своєму розвитку, у прагненні створити кращі умови для свого існування намагається насамперед вирішити завдання технічного прогресу й певною мірою – соціального благополуччя. Що ж стосується біологічного і, зокрема, психологічного вдосконалення людини, то темпи цього процесу істотно нижчі. Успіх її адаптації обумовлюється як вивченням можливостей жити та працювати в сучасному мінливому світі, так і створенням системи соціальної, психологічної, економічної, безпекової захищеності особистості, прагненням до професійного благополуччя. Не важко зрозуміти, що реалізація цих завдань вимагає не тільки мобілізації кадрового потенціалу суспільства, але й тривалого часу.

Конкретній же людині доводиться в короткий проміжок часу приймати рішення щодо обрання професійного шляху в ситуації, коли конкретні види діяльності суттєво підвищують вимоги до рівня загальної та спеціальної підготовленості, до стану здоров'я, психічних, фізіологічних, функціональних, духовних можливостей людини. До деяких з цих вимог можна пристосуватися згодом під час діяльності або за допомогою спеціальної системи підготовки й адаптації, а інші – стають нездоланною перешкодою на шляху освоєння професії та досягнення професійного благополуччя [2; 3; 4; 5; 6; 8; 9; 12].

Саме тому процес обрання професії, визначення професійного шляху, професійного становлення, успішності засвоєння і реалізації професійної діяльності та досягнення професійної придатності та благополуччя є актуальною проблемою сьогодення. Адже структура професійно-психологічного відбору передбачає необхідність, з одного боку, оцінки рівня відповідності людини до вимог професії, а з іншого – активного формування і підготовки її як фахівця з урахуванням відведеного для цього часу. Це потребує аналізу останніх досліджень та обґрунтованого викладу основних наукових результатів.

### **Аналіз досліджень та публікацій**

Аналіз останніх наукових досліджень і досвід роботи в галузі професійної діагностики свідчать про те, що теоретичне обґрунтування і практичну реалізацію системи професійно-психологічного відбору варто проводити за визначеними науковцями принципами системного підходу, а саме з дотриманням діяльнісного, комплексного, динамічного, активаційного, диференційного підходів, разом із використанням закономірності взаємозв'язку і взаємозумовленості компонентів системи «людина – професія» [2; 4; 5; 7; 9; 10; 11; 12; 15; 16].

Потрібно зазначити, що проблема професійної придатності в системі професійно-психологічного відбору за своєю сутністю є проблемою взаємної адаптації людини до діяльності (її засобів, змісту, умов, організації), тобто забезпечення придатності самої діяльності для людини («антропоцентричний» підхід), а також оцінки і формування придатності людини для конкретної діяльності або групи діяльностей («професіоцентричний» підхід). Перший підхід передбачає ергономічні рішення оптимізації діяльності, а другий – психологічне, соціальне, фізіологічне, медичне й інше забезпечення процесу формування професіонала [3; 12; 16].

Процедурою професійно-психологічного відбору передбачено визначення оцінки конкретної професійної діяльності у відповідності до вимог та підготовки фахівця в науковому і практичному сенсі, що розглядається як психодіагностика, прогнозування і формування професійної придатності конкретної людини [2; 6; 8; 9; 10; 12].

Пристосування професійної діяльності до можливостей і особливостей людини, а саме створення орієнтованих на людину зразків техніки і технологій, умов і організації праці – процес тривалий, що має у своїй реалізації певні обмеження [3; 12].

Тому будь-яка діяльність висуває певні умови, вимоги з погляду необхідного рівня придатності до неї, що накладає ряд обмежень на вибір тієї чи іншої професії.

Отже, поряд з суттєвим внеском вітчизняних вчених щодо професійно-психологічного відбору нами виокремлено ту невирішену раніше частину загальної проблеми, якій присвячується означена стаття. На наш погляд, це стосується наукових підходів щодо оцінки професійної придатності та професійного благополуччя особистості, які ми розглядаємо у єдиній системі професійно-психологічного відбору фахівців.

### **Формулювання цілей статті**

**Мета дослідження** полягає в тому, що на підставі аналізу наукових джерел, особистого досвіду представити традиційну систему професійно-психологічного відбору у взаємозв'язку і як підґрунтя професійної придатності та професійного благополуччя особистості.

### **Виклад основного матеріалу**

В працях багатьох науковців поняття професійної придатності в структурі професійно-психологічного відбору використовується для характеристики людини з погляду її відповідності до вимог професійної діяльності та прагнення до професійного благополуччя. Включення людини в діяльність зумовлює формування і прояв її системної властивості, яка характеризує ступінь індивідуальних можливостей виконувати професійні функції на заданому рівні ефективності, надійності та безпеки протягом визначеного часу. Ця властивість, як правило, відображає інтегральну характеристику суб'єкта праці. Іноді поняття професійної придатності використовують у зв'язку з розв'язанням ситуативних завдань, але в цьому випадку воно ототожнюється з поняттям професійної підготовленості, що більш адекватно для подібних умов [2; 3; 9; 10].

У дослідженнях Л. Карамушки, М. Корольчука, С. Миронця, І. Птухи визначено психологічні детермінанти професійно-психологічного відбору фахівців у міжнародні компанії, обґрунтовано психодіагностичний інструментарій, з'ясовано особливості проявів професійно важливих якостей обстежуваних та розроблено методичні рекомендації щодо професійно-психологічного відбору і рівня придатності фахівців до роботи у міжнародних компаніях [10; 13; 15; 18].

Отже, професійна придатність у структурі професійно-психологічного відбору визначається сукупністю індивідуальних особливостей людини, що впливають на успішність освоєння певної професійної діяльності, ефективність її виконання та прагнення до професійного благополуччя. Вона вказує на реальний рівень розвитку професійно важливих якостей для конкретної діяльності, що формуються і виявляються на етапах життєвого та професійного шляхів. До їхнього числа належать якості, що характеризують особливості професійного навчання і виховання, професійної підготовленості, психологічної структури особистості, стану здоров'я і фізіологічних функцій, фізичного розвитку, які визначаються вимогами професії, що у підсумку забезпечує професійне благополуччя особистості.

На підставі аналізу вітчизняних та іноземних наукових джерел, особистих емпіричних досліджень О. Войтенко прийшла до висновку щодо необхідності розроблення моделі професійного благополуччя з визначенням його компонентів, параметрів та індикаторів. Вченою обґрунтовано структурно-функціональну мотиваційно-ціннісну модель професійного благополуччя. З одного боку, професійне благополуччя в моделі розглядається з точки зору інтегративної суб'єктивної індивідуально-психологічної оцінки його формування у професійній діяльності з урахуванням цілепокладання, потреб, а також причинно-смыслового, когнітивного, вольового компонентів [4; 5]. З іншого – гармонізує взаємодію з процесом оптимального функціонування саморегуляції у відповідності на виклики умов і особливостей професійної діяльності. При цьому індикатором суб'єктивного сприйняття зовнішніх умов є ступінь задоволеності результатом професійної діяльності [4; 5].

Виходячи з аналізу наукової літератури і особистих досліджень ми в структурі професійно-психологічного відбору розглядаємо професійну придатність і професійне благополуччя з точки зору функціонально-динамічної структури особистості. Вона системно поєднує індивідуально-психологічні, соціальні, емоційно-вольові та професійні структурні компоненти. В обох моделях спільним у формуванні професійної придатності та професійного благополуччя є взаємодія і взаємозумовленість індивідуально-психологічних характеристик, соціального і суб'єктивно-емоційного сприйняття у поєднанні з результатами впливу умов і особливостей професійної діяльності. В обох наукових підходах також спільним є те, що індикаторами формування професіонала виступає ефективність професійної діяльності, задоволеність процесом і результатом своєї праці, що свідчить про професійне благополуччя особистості.

Властивість професійної придатності варто розглядати в двох аспектах. По-перше, як сукупність вихідних індивідуальних якостей людини, що визначають успішність формування придатності до умов конкретної діяльності або класу професій. По-друге, як систему наявних, сформованих і взаємозалежних якостей суб'єкта діяльності – професійних, психологічних, соціальних, функціональних та інших, що забезпечують ефективне виконання конкретних професійних завдань.

Професійна придатність до конкретної професійної діяльності визначає особливості процесу вибору, визначення майбутньої професії на основі діагностики і прогнозування можливостей людини успішно її освоїти й ефективно працювати, а також розвитку комплексу професійно важливих якостей, тобто формування професіонала.

Отже, оцінка і формування професійної придатності та професійного благополуччя – це елементи системи професійно-психологічного відбору, підготовки людини до професійної діяльності та забезпечення успішної її реалізації протягом усього професійного шляху. Поняття «система» у цьому випадку розглядається як об'єктивна єдність пов'язаних і взаємозалежних заходів, процедур професійно-психологічного відбору, керування і контролю процесу розвитку і становлення професіонала, забезпечення його придатності до визначеної діяльності, задоволення і професійного благополуччя.

Як відзначають С. Болтівець, О. Войтенко, А. Карпукіна, В. Клименко, М. Корольчук, В. Крайнюк, М. Макаренко, С. Миронець, Є. Мілерян, ідея взаємної гармонійної і адекватної відповідності особистих якостей людини, з одного боку, і вимог, запропонованих їй обставинами діяльності, з іншого боку, є фундаментальною в контексті теоретичних основ професійно-психологічного відбору, професійного самовизначення, професійної орієнтації, оцінки придатності до професійного навчання, професійної підготовки, адаптації до умов діяльності, розвитку особистості професіонала, фізичного і функціонального розвитку. Тобто формування оптимальної професійної придатності розглядається відповідно із задоволенням процесом діяльності та почуттям професійного благополуччя [3; 4; 5; 6; 7; 9; 10; 12; 15; 16].

Процес формування професійної придатності в структурі професійно-психологічного відбору, її розвиток на шляху професіоналізації суб'єкта діяльності як результат професійного благополуччя проходить ряд етапів [10, с. 37]. Вони включають наступні напрями – професійне навчання і виховання, професійна орієнтація, професійний відбір, професійна підготовка, професійна адаптація, професійна діяльність, професійна атестація, професійна реабілітація, професійне благополуччя.

Конкретний зміст показників визначаються характером, цілями, а також організаційними заходами на кожному з етапів формування професійної придатності [10, с. 37-38].

Що стосується природи професійної придатності людини, то з цього приводу варто підкреслити взаємозв'язок двох аспектів формування цієї властивості [2; 3; 9; 10; 12]. Перший аспект – роль у цьому процесі потенційних, прихованих індивідуальних особливостей конкретної людини, її передумов, якостей, що визначають формування придатності до конкретної праці. Виявлення цих якостей, їхня діагностика, а також прогнозування на цій основі успішності освоєння і

роботи в конкретній професійній області є запорукою ефективного професійного розвитку кожного суб'єкта діяльності.

Другий аспект цієї проблеми – роль самої діяльності у формуванні професійної придатності. Випадково або усвідомлено обрана діяльність через систему своїх вимог до суб'єкта аналізує, активізує відповідні його властивості та якості, що і забезпечують визначений рівень професійної придатності. Цей рівень залежить як від індивідуальних особливостей суб'єкта, його потенційних можливостей, ступеня функціонального розвитку, професійної підготовленості тощо, так і від тимчасового ліміту функціональних резервів на адаптацію до професійної діяльності.

Важливу роль у цьому процесі, як було зазначено, відіграє і фактор професійного благополуччя. Професійне благополуччя досягається в результаті найбільш повної реалізації людини в конкретній діяльності, а також втілення життєвих і професійних цілей. Формуючись в реальній навчальній і професійній діяльності професійна придатність людини зумовлює і розвиває її здібності, особистісні риси і професійні якості, повертає до освоєння нових видів діяльності та проявів творчості в праці [10, с. 39].

Професії та їхні вимоги до індивідуальних особливостей людини надзвичайно мінливі, у той час як самі характеристики людини, зокрема, у природній своїй основі, є відносно стійкими [1; 7; 10; 12]. Стосовно психологічних якостей науковці відзначають, що деякі властивості людини залишаються практично незмінними (наприклад, властивості нервової системи, темперамент), інші змінюються протягом досить тривалого періоду часу (здібності, риси характеру, емоційна сфера), треті більш адаптивні, мінливі (пізнавальні процеси, психомоторика, вольові якості). Але мінливість останніх якостей досить пролонгована, має визначені закономірності, її можна прогнозувати і коригувати.

Отже, професійна придатність в системі професійно-психологічного відбору є властивість суб'єкта діяльності, оскільки вона, як й інші властивості (витривалість, стресостійкість, працездатність, професійна і функціональна надійність), формується у процесі діяльності та завершується професійним благополуччям.

Водночас, навряд чи можна заперечувати необхідність вивчення і визначення передумов самої професійної придатності, тобто її психологічних, соціальних, професійних, фізіологічних, медичних та інших факторів і, зокрема, прагнення до професійного благополуччя. [2; 3; 4; 5; 7; 9; 13].

Власивість придатності до конкретної професії досить динамічна в зв'язку з постійним розвитком як самої діяльності, так і особистості професіонала. Професійний шлях суб'єкта пов'язаний з періодичною і частковою зміною вимог діяльності у вигляді зміни або удосконалення її засобів, постановки нових професійних завдань, появи екстремальних умов, порушень в організації діяльності. Багато професій істотно змінюють свій зміст у зв'язку з діяльністю в умовах кризи, пандемії, воєнного стану, економічних потрясінь, що супроводжуються зростанням зовнішніх і внутрішніх перешкод, обсягом та інтенсивністю професійних завдань. У сукупності вплив зовнішніх і внутрішніх факторів зумовлює високий рівень професійних вимог до особистості [7; 9; 10; 12; 14; 17].

Отже, не всі професії вимагають від суб'єкта праці якихось особливих якостей, функціональних можливостей. Нині є окремі професії масового характеру, в яких за тими чи іншими спеціальними вимогами визначені професійно важливі якості можуть бути компенсовані або сформовані відносно легко. Водночас, чимала і всезростаюча кількість професій – досить складних, динамічних у своєму розвитку завдяки впливу зовнішніх і внутрішніх стресогенних факторів, що вимагають особливої підготовки і пред'являють високі вимоги до психологічних характеристик особистості й функціональних можливостей організму суб'єкта діяльності.

### **Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі**

На підставі аналізу наукових джерел і особистих досліджень встановлено, що оцінка формування професійної придатності та професійного благополуччя в системі професійно-психологічного відбору фахівців, які нині вимушено працюють в умовах ризику і кризи, є актуальною соціально-економічною й особистісною проблемою, що визначає наукову і прикладну актуальність представленого матеріалу.

З'ясовано, що проблема професійної придатності в системі професійно-психологічного відбору за своєю сутністю є проблемою взаємної адаптації людини і діяльності – її засобів, змісту, умов, організації. Тобто забезпечення придатності самої діяльності для людини розглядається як антропоцентричний підхід. Водночас, оцінка і формування придатності людини для конкретної діяльності або групи діяльностей інтерпретується як професіоцентричний підхід. При цьому визначено загальні наукові принципи досліджень: системності процесу діяльності, комплексності, динамічності, активності, диференційованості.



Встановлено, що професійне благополуччя досягається в результаті найбільш повної реалізації людини в конкретній діяльності, втілення життєвих і професійних цілей. Професійна придатність людини, формуючись в навчальній і професійній діяльності, зумовлює і розвиває її здібності, особистісні риси і професійні якості, стимулює до освоєння нових видів діяльності та творчої активності під час виконання професійних завдань.

Перспектива подальшого дослідження полягає в обґрунтуванні психодіагностичного інструментарію, розробленні концептуальної моделі дослідження і проведенні емпіричної частини наукової роботи.

### Література

1. Апанасенко Г. Л. Вчення про індивідуальне здоров'я: деякі підсумки. *Acta medica Leopoliensia*. 2013. Т. 19, № 1. С. 56-60.
2. Барко В. І, Остапович В. П, Барко В. В. Шляхи оптимізації професійного психологічного відбору кандидатів на службу до національної поліції України. *Право і безпека*. 2017. № 1 (64). С. 12-19.
3. Болтівець С. І. Здоров'я психічне. *Енциклопедія Сучасної України* [Електронний ресурс]. К. : Інститут енциклопедичних досліджень НАН України, 2010. Режим доступу : <https://esu.com.ua/article-16756>
4. Войтенко О. В. Професійне благополуччя в системі саморегуляції особистості: теоретична модель. *Психологічні студії*. 2024. № 1. С. 18-23.
5. Войтенко О. В. Професійне благополуччя: зміст поняття та його ключові структурні компоненти. *Вісник Національного університету оборони України*. 2023. Т. 73, вип. 3. С. 57-64.
6. Карпукіна А. М. Психологічні та психофізіологічні шляхи підвищення ефективності діяльності. Київ : Знання, 1990. 19 с.
7. Клименко В. В. Теоретико-методологічні проблеми психології (психосеміотичний аналіз понять) : монографія. Київ : Видавничий дім «Слово», 2017. 304 с.
8. Кокун О. М. Сприяння підвищенню життєстійкості фахівців соціономічних професій : методичні рекомендації / О. М. Кокун, О. М. Корніяка, Н. М. Панасенко та ін.; за ред. О. М. Кокун. Київ-Львів : Видавець Вікторія Кундельська, 2021. 84 с.
9. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах : навч. посіб. Київ : Ніка-Центр, 2010. 580 с.

10. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Теорія і практика професійного психологічного відбору : навч. посіб. Київ : Ніка-Центр, 2012. 536 с.
11. Професійна орієнтація та консультація молоді : зб. матер. / за ред. Г. С. Костюка. Київ : Рад. шк., 1966. 163 с.
12. Макаренко М. В. Основи професійного відбору військових спеціалістів та методики вивчення індивідуальних психофізіологічних відмінностей між людьми. Київ : Ін-т фізіології ім. О. О. Богомольця НАН України, 2006. 395 с.
13. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій : психологічний практикум / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, О. С. Ковальчук; за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2023. 76 с.
14. Миронець С. М. До проблеми професіографічного аналізу діяльності медиків-рятувальників. *Проблеми екстремальної та кризової психології* : зб. наук. праць. Вип. 12. Ч. II. Харків: НУЦЗУ, 2012. С. 3-11.
15. Миронець С. М. Психологія діяльності міжнародних гуманітарних місій: теоретичні та прикладні аспекти : монографія / С. М. Миронець. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2020. 712 с.
16. Мілерян Є. О. Психологія праці та професійної освіти. Вибрані наукові праці / Є. О. Мілерян. Київ : НВП «Інтерсервіс», 2013. 290 с.
17. Психологія праці у звичайних та екстремальних умовах : навч. посіб. / М. С. Корольчук, В. М. Корольчук, С. М. Миронець, О. В. Тімченко, В. І. Осьодло та ін. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2015. 651 с.
18. Птуха І. С. Теоретико-методологічні засади професійного психологічного відбору персоналу в міжнародні компанії. *Правничий вісник Університету «КРОК»* : зб. наук. пр. Ун-ту економіки та права «КРОК». 2017. Вип. 27. С. 182–189.

### References

1. Apanasenko H. L. Vchennia pro indivyidualne zdorovia: deiaki pidsumky. *Acta medica Leopoliensia*. 2013. T. 19, № 1. S. 56-60.
2. Barko V. I., Ostapovych V. P., Barko V. V. Shliakhy optymizatsii profesiinoho psykhoholichnoho vidboru kandydativ na sluzhbu do natsionalnii politsii Ukrainy. *Pravo i bezpeka*. 2017. № 1 (64). S. 12-19.
3. Boltivets S. I. Zdorovia psykhhichne. *Entsyklopediia Suchasnoi Ukrainy [Elektronnyi resurs]*. K. : Instytut entsyklopedychnykh doslidzhen NAN Ukrainy, 2010. Rezhym dostupu : <https://esu.com.ua/article-16756>

4. Voitenko O. V. Profesiine blahopoluchchia v systemi samorehuliatcii osobystosti: teoretychna model. Psykholohichni studii. 2024. № 1. S. 18-23.
5. Voitenko O. V. Profesiine blahopoluchchia: zmist poniattia ta yoho kluchovi strukturni komponenty. Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy. 2023. T. 73, vyp. 3. S. 57-64.
6. Karpukhina A. M. Psykholohichni ta psykhoфизиологични shliakhy pidvyshchennia efektyvnosti diialnosti. Kyiv : Znannia, 1990. 19 s.
7. Klymenko V. V. Teoretyko-metodolohichni problemy psykholohii (psykhostemiotychnyi analiz poniat) : monohrafiia / V. V. Klymenko. Kyiv : Vydavnychiy dim «Slovo», 2017. 304 s.
8. Kokun O. M. Spryannia pidvyshchenniu zhyttiistiokosti fakhivtsiv sotsionomichnykh profesii : metodychni rekomendatsii / O. M. Kokun, O. M. Korniaka, N. M. Panasenko ta in.; za red. O. M. Kokuna. Kyiv-Lviv : Vydavets Viktoriia Kundelska, 2021. 84 s.
9. Korolchuk M. S., Krainiuk V. M. Sotsialno-psykholohichne zabezpechennia diialnosti v zvychaynykh ta ekstremalnykh umovakh : navch. posib. Kyiv: Nika-Tsentr, 2010. 580 s.
10. Korolchuk M. S., Krainiuk V. M. Teoriia i praktyka profesiinoho psykholohichnoho vidboru : navch. posib. Kyiv: Nika-Tsentr, 2012. 536 s.
11. Profesiina orientatsiia ta konsultatsiia molodi : zb. mater. / za red. H. S. Kostiuka. Kyiv : Rad. shk., 1966. 163 s.
12. Makarenko M. V. Osnovy profesiinoho vidboru viiskovykh spetsialistiv ta metodyky vyvchennia indyvidualnykh psykhoфизиологичnykh vidminnosti mi zh ludny. Kyiv : In-t fiziologii im. O. O. Bohomoltsia NAN Ukrainy, 2006. 395 s.
13. Metodyky doslidzhennia psykhichnoho zdorovia ta blahopoluchchia personalu orhanizatsii : psykholohichniy praktykum / L. M. Karamushka, O. V. Kredentser, K. V. Tereshchenko, V. I. Lahodzinska, V. M. Ivkin, O. S. Kovalchuk; za red. L. M. Karamushky. Kyiv : Instytut psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 2023. 76 s.
14. Myronets S. M. Do problemy profesiohrafichnoho analizu diialnosti medykiv-riatuvalnykiv. Problemy ekstremalnoi ta kryzovoi psykholohii : zb. nauk. prats. Vyp. 12. Ch. II. Kharkiv: NUTsZU, 2012. S. 3-11.
15. Myronets S. M. Psykholohiia diialnosti mizhnarodnykh humanitarnykh misii: teoretychni ta prykladni aspekty : monohrafiia / S. M. Myronets. Kyiv : Kyiv. nats. torh.-ekon. un-t, 2020. 712 s.
16. Milerian Ye. O. Psykholohiia pratsi ta profesiinoy osvity. Vybrani naukovy pratsi / Ye. O. Milerian. Kyiv : NVP "Interservis", 2013. 290 s.
17. Psykholohiia pratsi u zvychaynykh ta ekstremalnykh umovakh : navch. posib. / M. S. Korolchuk, V. M. Korolchuk, S. M. Myronets, O. V. Timchenko, V. I. Osodlo ta in. Kyiv : Kyiv. nats. torh.-ekon. un-t, 2015. 651 s.
18. Ptukha I. S. Teoretyko-metodolohichni zasady profesiinoho psykholohichnoho vidboru personalu v mizhnarodni kompanii. Pravnychiy visnyk Universytetu «KROK» : zb. nauk. pr. Un-tu ekonomiky ta prava «KROK». 2017. Vyp. 27. S. 182-189.