

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БУДІВНИЦТВА І АРХІТЕКТУРИ
ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ НАПН УКРАЇНИ
УКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ МИХАЙЛА ДРАГОМАНОВА
ДЕРЖАВНИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «ВСЕУКРАЇНСЬКЕ ТОВАРИСТВО «РІДНА ШКОЛА»
AUTONOMOUS UNIVERSITY OF ZACATECAS (MEXICO)
EUROPEAN INSTITUTE OF FURTHER EDUCATION (EIDV) (SLOVAKIA)
ISRAEL TRAUMA COALITION (ISRAEL)
Sky Tel OÜ (Estonia)

DOI <https://doi.org/10.59647/978-617-520-999-8/1>

ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ

VII Міжнародної конференції

**Актуальні проблеми освітнього
процесу в контексті європейського вибору України**

14 листопада 2024 року

Київ
Видавництво Ліра-К
2025

*Рекомендовано до друку Вченою радою
Київського національного університету будівництва і архітектури
(протокол № 27 від 29 листопада 2024 р.)*

Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України: матеріали VII Міжнародної конференції (14 листопада 2024 року). – Київ : Видавництво Ліра-К, 2025. – 728 с.

ISBN 978-617-520-999-8

У матеріалах VII Міжнародної конференції «Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України» висвітлюються актуальні питання професійної (професійно-технічної) освіти: вітчизняний та зарубіжний досвід; психолого-педагогічне забезпечення освітнього процесу; сучасні виклики; сучасні проблеми викладання інженерно-технічних та гуманітарних дисциплін.

Матеріали конференції розраховані на науково-педагогічних, наукових працівників у галузі педагогіки, психології, соціології, викладачів, аспірантів, студентів, а також на соціальних педагогів, соціологів, практичних психологів і соціальних працівників.

*За зміст поданих матеріалів несуть відповідальність
їх автори.*

УДК 37.09

освіти на всіх етапах навчального процесу. Важливим є також залучення всіх зацікавлених сторін – від науково-педагогічних працівників до зовнішніх експертів і органів управління, що забезпечує збалансоване та всебічне удосконалення освітніх практик.

Список використаних джерел

1. Бондаренко Н. (2023). Освітнє середовище: єдність форми та змісту. Вища освіта України, № 4, 4-49. DOI: [https://doi.org/10.32782/NPU-VOU.2023.4\(91\).06](https://doi.org/10.32782/NPU-VOU.2023.4(91).06).

2. Слюсаренко О. Вимірювання якості освітньої діяльності університетів у контексті забезпечення її ефективності та в умовах воєнного стану і післявоєнного відновлення країни. Підходи до розроблення якісних освітніх програм як основи забезпечення ефективності освітньої діяльності. *Політика та механізми забезпечення ефективності освітньої діяльності в університетах України в контексті євроінтеграції та в умовах воєнного стану і післявоєнного відновлення країни: монографія* ; за ред. Ж. Таланової. Київ: Інститут вищої освіти НАПН України, 2023. 152 с. <https://ihed.org.ua/publications>.

УДК 37.01:378

Бондарук Богдан Юрійович,

здобувач вищої освіти академічної групи ПНБ-22

Київського національного університету

будівництва і архітектури;

Красильник Юрій Семенович,

кандидат педагогічних наук, доцент,

доцент кафедри професійної освіти

Київського національного університету

будівництва і архітектури

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ РОЗРОБКИ МЕТОДУ АНКЕТУВАННЯ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАДІЙНОСТІ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

Актуальність означеної теми дослідження є надзвичайно високою як у науковому, так і в практичному аспектах. *Науковий контекст дослідження детермінується* сучасними тенденціями в організації праці та встановлені вимог до кваліфікації персоналу організацій, що потребує вивчення надійності методу анкетування щодо розробки нових теоретичних підходів до оцінки особистісних та професійних якостей кандидатів. Забезпечення надійності і валідності анкетування є однією з ключових проблем у психології праці та організаційній психології. Дослідження наукових основ розробки анкетних

методик допомагає отримувати достовірні дані, мінімізувати похибки у вимірюваннях і підвищувати якість інструментів для професійного відбору.

Практична складова визначається потребою у забезпеченні ефективності відбору персоналу, адже ненадійні та невалідні анкети можуть призвести до значних помилок у процесі відбору, коли потенційно успішні кандидати не проходять відбір, а менш придатні отримують роботу. Це призводить до зниження продуктивності, підвищення текучості кадрів та збільшення витрат на підбір і адаптацію нових співробітників. Актуальність вдосконалення анкетування полягає також у забезпеченні точності у прогнозуванні професійної придатності. Сучасні анкети допомагають не тільки об'єктивно оцінювати навички, але й виявляти психологічну сумісність кандидата з командою, культурою організації та стилем управління. Сучасний процес відбору вимагає інтеграції цифрових технологій, автоматизації анкетування та адаптації методів до онлайн-формату. Це особливо важливо у віддаленому та гібридному форматах роботи. Дослідження в цьому напрямі допомагають підвищити ефективність онлайн-інструментів для відбору. Таким чином, актуальність теми зумовлена як потребами наукового розуміння психометричних особливостей анкет, так і необхідністю оптимізації процесу професійного відбору в сучасних умовах.

Об'єктом дослідження є процес професійно-психологічного відбору персоналу. *Предмет дослідження* – сучасні проблеми розробки методу анкетування, що впливають на надійність результатів професійно-психологічного відбору. *Мета дослідження* – визначити та проаналізувати сучасні проблеми, пов'язані з розробкою методу анкетування для забезпечення надійності та достовірності професійно-психологічного відбору персоналу.

Обговорення результатів дослідження. В умовах сучасного ринку праці, коли вимоги до персоналу стають дедалі вагомішими, забезпечення надійності професійно-психологічного відбору стає критично важливим завданням. Анкетування є одним із ключових методів збору даних про кандидата, що допомагає оцінити його компетентності, особистісні якості, мотивацію, та інші аспекти, необхідні для прийняття обґрунтованого кадрового рішення [1, 2, 6, 8, 9, 10]. Проте, розробка надійного методу анкетування стикається з низкою сучасних загально-дидактичних проблем, пов'язаних із валідністю, соціальною бажаністю відповідей, специфікою професій та впровадженням нових технологій [3, 4, 5, 7, 10]. З урахуванням наукових досліджень нами встановлено основні проблеми розробки методу

анкетування для забезпечення надійності професійно-психологічного відбору персоналу. А саме:

1. *Однією з найбільших складностей у розробці методу анкетування є забезпечення його надійності та валідності.* Надійність анкетування означає стабільність результатів, тобто їх незмінність при повторних дослідженнях, тоді як валідність визначає здатність анкети вимірювати саме ті характеристики, які необхідні для конкретної професійної діяльності. Недоліки в надійності та валідності можуть призвести до хибних висновків щодо кандидатів, що, у свою чергу, негативно вплине на ефективність роботи організації.

2. *Уникнення соціальної бажаності у відповідях.* Соціальна бажаність є ще одним фактором, що ускладнює об'єктивну оцінку кандидатів. У процесі заповнення анкет кандидати можуть надавати відповіді, які здаються їм більш прийнятними з точки зору роботодавця, навіть якщо ці відповіді не відображають їхніх реальних якостей чи поглядів. Така тенденція може суттєво спотворити результати. Для мінімізації цього ефекту в анкети додають проєктивні питання, які менш очевидно вказують на очікувану відповідь, або використовують спеціальні шкали для виявлення соціально бажаних відповідей.

3. *Адаптація анкетування до специфіки професії.* Анкети повинні враховувати специфіку професії, оскільки різні аспекти діяльності висувають різні вимоги до психологічних і професійних якостей кандидатів. Стандартизовані анкети можуть виявитися недостатньо точними, оскільки не враховують усієї специфіки професії.

4. *Оцінка мотиваційних та емоційних аспектів.* Психологічний відбір повинен охоплювати такі аспекти, як мотивація, рівень стресостійкості та здатність до самоконтролю. Традиційні методи анкетування часто обмежуються запитаннями на знання або навички, залишаючи поза увагою емоційні характеристики та мотиваційні фактори, що є особливо важливими для посад з високими вимогами до емоційної стійкості. Для більш об'єктивної оцінки цих аспектів до анкет можуть включати спеціальні блоки питань або додаткові тести.

5. *Автоматизація процесу анкетування.* Автоматизація процесу анкетування дозволяє підвищити швидкість збору та обробки даних, а також зменшити вплив людського фактору в процесі аналізу результатів. Використання цифрових платформ для анкетування дозволяє оптимізувати час і ресурсні витрати, одночасно забезпечуючи зручність для кандидатів.

Проте автоматизовані системи також мають певні недоліки. Наприклад, система повинна бути гнучкою, щоб адаптувати анкети до змін у вимогах до посад і оновлювати їх залежно від нових тенденцій у конкретних професіях.

6. *Застосування штучного інтелекту в анкетуванні.* На сучасному етапі розвитку технологій активно розробляються інструменти, що використовують штучний інтелект для підвищення ефективності анкетування. Одним з перспективних підходів є створення адаптивних анкет, які змінюють питання залежно від відповідей кандидата. Це дозволяє отримати більш детальну інформацію про кандидата і уникнути шаблонності у відповідях.

7. *Аналіз великих даних та пошук поведінкових патернів.* Застосування алгоритмів аналізу великих даних у відборі персоналу дозволяє знаходити патерни поведінки та характеристик, які найбільш відповідають певним вимогам посади. Наприклад, аналіз відповідей попередніх кандидатів допомагає створити модель, яка дозволяє швидше та точніше оцінити, наскільки новий кандидат відповідає вимогам. Проте важливо дотримуватися етичних стандартів при використанні таких технологій та враховувати можливість похибок.

Висновки. Анкетування є потужним інструментом, що відіграє важливу роль у процесі професійно-психологічного відбору. Втім, на сучасному етапі розвитку даного методу існує низка проблем, які ускладнюють забезпечення його надійності та валідності. Розробка надійного та ефективного інструменту анкетування вимагає врахування різноманітних факторів, таких як специфіка професії, мотиваційні та емоційні аспекти, адаптація до нових технологій та уникнення соціальної бажаності у відповідях. Інтеграція сучасних технологій, таких як штучний інтелект і аналіз великих даних, дозволяє покращити цей процес, але також ставить нові виклики перед розробниками методик. Таким чином, вирішення цих проблем сприятиме підвищенню ефективності відбору персоналу, дозволяючи організаціям отримувати працівників, які найбільш відповідають вимогам професійної діяльності, забезпечуючи тим самим стабільність і продуктивність роботи кадрового складу.

Список використаних джерел

1. Іващенко О.В. Відбір персоналу як складова забезпечення кадрової безпеки підприємства. *Вісник Запорізького національного університету: Збірник наукових праць. Економічні науки.* 2015. № 3 (27). С. 159–165. URL: <https://web.znu.edu.ua/herald/issues/2015/2015-econ-3.pdf> (дата звернення: 02.11.2024).
2. Бергаш 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. URL: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/268509/264611> (дата звернення: 104.11.2024).

3. Інноваційна діяльність вчителя: термінологічний словник / Огієнко О.І., Мільто Л.О., Каложна Т.Г., Радченко Ю.Л., Красильник Ю.С. and Котун К.В. Київ: Інститут педагогічної освіти та освіти дорослих НАПН України. 2016. 120 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/705798/1/Словник.pdf> (дата звернення: 27.10.2024).

4. Красильник Ю. Інформаційні технології як фактор інтенсифікації підготовки майбутнього викладача в умовах магістратури. *Вісник Національного університету оборони України*: зб. наук. пр. Київ : Вид-во НУОУ, 2013. С. 57–62. URL: https://scholar.google.com.ua/citations?view_op=view_citation&hl=uk&user=Ib89m2kAAAAJ&citation_for_view=Ib89m2kAAAAJ:0ЕуYjriUFMC (дата звернення: 07.11.2024).

5. Красильник Ю. С. Психолого-педагогічна компетентність як складова педагогічної майстерності науково-педагогічного працівника. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2010. Вип. 1. С. 12–24. URL: https://scholar.google.com.ua/citations?view_op=view_citation&hl=uk&user=Ib89m2kAAAAJ&citation_for_view=Ib89m2kAAAAJ:IjCSPb-OGе4C (дата звернення: 29.10.2024).

6. Кузьменко М. Д., Дегтярьов А. С., Кіка І. А., Кузенков В. С. Особливості організації та проведення онлайн психологічного вивчення персоналу Збройних сил України. *Системи і технології зв'язку, інформатизації та кібербезпеки*. 2022. Випуск №1(1). С. 39–44. URL: <https://journal.viti.edu.ua/index.php/cicst/article/view/10/7> (дата звернення: 02.11.2024).

7. Лапаєнко С. В, Красильник Ю. С. Психолого-педагогічні умови використання комунікаційних технологій в системі професійної освіти. Інформаційно телекомунікаційні технології в сучасній освіті: досвід, проблеми, перспективи: зб. наук. пр. 2006. Вип. 1. С. 131–135. URL: https://scholar.google.com.ua/citations?view_op=view_citation&hl=uk&user=Ib89m2kAAAAJ&citation_for_view=Ib89m2kAAAAJ:t7zJ5fGR-2UC (дата звернення: 28.10.2024).

8. Новикова О.О. Інформаційна технологія підтримки прийняття кадрових рішень для закладів вищої освіти України: дис. ... канд. техн. наук: 05.13.06. Харків, 2019. 245 с. URL: http://dissertations.karazin.ua/tech/files/Novikova-01/dis_novikova.pdf (дата звернення: 03.11.2024).

9. Пиголенко, І. В. Пиголенко Ю. А. Трансформація методу опитування: від face-to-face до онлайн опитувань. *Науковий журнал «Габітус»*. 2024. № 61. С. 11–16. URL: <https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/095896ac-9569-4fe4-85fb-5205d72b0950/content> (дата звернення: 02.11.2024).

10. Пономаренко О. Сучасні методи та форми профорієнтаційної роботи в Україні. *Актуальні проблеми педагогіки, психології та професійної освіти*. 2015. Том 2. № 2. С. 67–71. URL: <https://journals.urau.ua/appfo/article/view/55463> (дата звернення: 01.11.2024).

<i>Безклубенко Ірина Сергіївна, Баліна Олена Іванівна, Буценко Юрій Павлович</i>	
ОСОБЛИВОСТІ ДИСТАНЦІЙНОЇ ОСВІТИ ЯК ФОРМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ У ВОЄННИЙ ЧАС.....	31
<i>Бельтран Галі-Олександра, Жижко Олена Анатоліївна</i>	
ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРЕДСТАВНИКІВ ІНДІАНСЬКИХ ЕТНІЧНИХ ГРУП В МЕКСИЦІ.....	34
<i>Богайчук Вадим Жоржевич</i>	
СТРАТЕГІЧНІ КОМУНІКАЦІЇ: ІНТЕРПРЕТАЦІЯ ЯВИЩА.....	38
<i>Богдановський Дмитро Ігорович, Богдановський Ігор Валерійович, Далекоrey Арсеній Михайлович, Льовкіна Олена Геннадіївна</i>	
ЄВРОПЕЙСЬКІ ПРІОРИТЕТИ В СИСТЕМІ ОСВІТИ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМА ЗАПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ.....	42
<i>Бойко Лідія Костянтинівна</i>	
ВИКОРИСТАННЯ ІМЕРСИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ	44
<i>Бондаренко Наталія Петрівна</i>	
ЯКІСТЬ ОСВІТИ ЯК ЦІЛЬОВИЙ ОРІЄНТИР ЕФЕКТИВНОСТІ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА.....	46
<i>Бондарук Богдан Юрійович, Красильник Юрій Семенович</i>	
СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ РОЗРОБКИ МЕТОДУ АНКЕТУВАННЯ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАДІЙНОСТІ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ	48
<i>Бондарук Богдан Юрійович, Науменко Сергій Васильович, Балака Максим Миколайович</i>	
АНАЛІЗ МЕТОДІВ І МОДЕЛЕЙ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	54
<i>Борисова Віра Євгенівна</i>	
ПСИХОЛОГІЧНІ ТРУДНОЦІ НАВЧАННЯ СТУДЕНТІВ-ІНОЗЕМЦІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ.....	58

Наукове видання

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ
ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ
В КОНТЕКСТІ
ЄВРОПЕЙСЬКОГО ВИБОРУ УКРАЇНИ

Збірник матеріалів

VII Міжнародної конференції

(Київ, 14 листопада 2024 року)

Керівник видавничого проєкту *Віталій Зарицький*

Підписано до друку 03.01.2025. Формат 60x84 1/16.
Папір офсетний. Друк офсетний. Гарнітура Times New Roman.
Умовн. друк. аркушів – 42,31. Обл.-вид. аркушів – 35,24.
Тираж 300

Виготовлювач: ТОВ «Видавництво Ліра-К»
Свідоцтво № 3981, серія ДК.
03142, м. Київ, вул. В. Стуса, 22/1
тел.: (050) 462-95-48; (067) 820-84-77
Сайт: lira-k.com.ua, редакція: zv_lira@ukr.net