

Чайка Р. М.

PhD з психології,

докторант Інституту психології імені Г. С. Костюка

Національної академії педагогічних наук України

rchayka@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-1979-0738>

ОЦІНЮВАННЯ ВІДПОВІДНОСТІ «ПРАЦІВНИК - РОБОЧЕ СЕРЕДОВИЩЕ» У ЦИФРОВОМУ КАР'ЄРНОМУ КОНСУЛЬТУВАННІ: МОЖЛИВОСТІ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА АНАЛІЗУ ЦИФРОВИХ СЛІДІВ

Анотація. В роботі розглянуто можливості штучного інтелекту та аналізу цифрових слідів для оцінювання відповідності «працівник - робоче середовище» в кар'єрному консультуванні. Запропоновано модель цифрового профілювання людини та робочого середовища.

Ключові слова: відповідність працівника та робочого середовища, кар'єрне консультування, штучний інтелект, цифрові сліди, робоче середовище.

Chayka R. M.

PhD in Psychology

Doctoral Researcher at the G. S. Kostiuk Institute of Psychology,

National Academy of Educational Sciences of Ukraine

ASSESSING PERSON-ENVIRONMENT FIT IN DIGITAL CAREER COUNSELLING: OPPORTUNITIES OF AI AND DIGITAL FOOTPRINT ANALYSIS

Abstract. The paper examines AI and digital footprints for assessing person–environment fit in career counseling. The paper proposes a conceptual model of two-sided digital profiling of the individual and the professional environment.

Keywords: person–environment fit, career counseling, artificial intelligence, digital footprints, NLP, work environment.

Постановка проблеми. Історично склалося, що оцінювання професійних інтересів, особистісних характеристик, цінностей та професійних

схильностей кандидатів здійснювалося за допомогою стандартизованих самозвітних психодіагностичних методик та інтерв'ю з кандидатами. Але в наш час значна частина інформації про професійну діяльність працівника представлена у цифровому середовищі: у професійних профілях, резюме, портфоліо, текстах, описах попереднього досвіду та інших цифрових слідах. Аналогічно, характеристики робочого середовища майбутньої роботи можуть відображатися у вакансіях, описах професії, корпоративних вебсайтах, сторінках роботодавців, брендингових матеріалах компанії та інших цифрових джерелах.

Сучасні огляди літератури показують, що штучний інтелект вже використовується в процесах дослідження кар'єрних можливостей, професійного вибору та кар'єрного консультування. Водночас емпірична база таких застосувань залишається нерівномірною, а серед викликів - недостатній зв'язок технологічних рішень із психологічними теоріями кар'єрного розвитку (Bankins et al., 2024; Taveira & Silva, 2026).

Однією з теоретичних рамок, здатних забезпечити зв'язок між практичним застосуванням і теорією, є концепція відповідності працівника та робочого середовища (person–environment fit, P–E fit). Вона дозволяє розглядати цифрове кар'єрне консультування як багатовимірне оцінювання відповідності характеристик працівника та різних рівнів його бажаного робочого середовища.

Відповідність працівника та робочого середовища як основа цифрового кар'єрного консультування. P–E fit характеризує відповідність між працівником та його робочим середовищем. Він включає такі відповідності як працівник-професія (person - vocation), працівник-робота (person–job), працівник-організація (person–organization) та працівник-робоча група (person–group). Ці форми відповідності не є тотожними: людина може відповідати професії, але не відповідати культурі конкретної компанії. Тому P–E fit доцільно розглядати як багатовимірний конструкт (Kristof-Brown et al., 2023). Водночас відповідність є динамічною та може змінюватися разом із професійним розвитком людини й трансформацією робочого середовища (Vleugels et al., 2023) Для кар'єрного консультування це означає перехід від питання «яка професія підходить працівнику?» до більш ширшого поняття -

оцінювання того, яке професійне середовище відповідає йому на певному етапі кар'єри і які параметри при цьому важливі.

Цифрові сліди людини та робочого середовища. Джерелом інформації про працівника можуть бути його LinkedIn, резюме, портфоліо, професійна автобіографія, текст супровідного листа та інші власноруч написані документи та артефакти. На їх основі можна оцінювати особистісні риси працівника, його професійні інтереси, цінності, компетентності та кар'єрні орієнтації. Наукова література підтверджує можливість алгоритмічного прогнозування особистісних характеристик із цифрових даних, однак точність залежить від виду даних і методу, а отримані оцінки потребують перевірки відповідно до традиційних психометричних методів (Hinds & Joinson, 2024).

Водночас, цифрові сліди робочого середовища можуть відстежуватися у вакансіях, корпоративних сайтах, сторінках роботодавців і професійних класифікаторах професій. У цих артефактах міститься інформація про завдання, компетентності, цінності, умови роботи та очікувані характеристики працівника для даної вакансії. Roedenbeck і Herold (2026), аналізуючи понад 150 тис. вакансій, довели можливість виявлення у них мовних індикаторів бажаних особистісних характеристик. Сучасні моделі відповідності працівник - робота також можуть використовувати резюме, вакансії та попередню кар'єрну траєкторію для рекомендацій рекрутерам (Gong et al., 2024).

Концептуальна модель визначення відповідності працівник-робоче середовище за допомогою штучного інтелекту. Нами пропонується авторська модель двостороннього цифрового профілювання. Принциповою відмінністю запропонованої моделі є паралельне цифрове профілювання обидвох частин відповідності: не лише характеристик людини, а й характеристик професії, конкретної роботи та організації. З одного боку, цифрові сліди працівника можуть аналізуватися за допомогою штучного інтелекту для формування його психологічного й професійного профілю, тобто P-profile. З другого боку, цифрові дані про робоче середовище можуть використовуватися для побудови E-profile, який відображає характеристики професії, роботи та організації. Подальше зіставлення цих двох профілів може дозволити виявити зони відповідності та невідповідності між людиною та робочим середовищем, а отримані результати можуть бути інтерпретовані кар'єрним радником у процесі формування кар'єрних пропозицій і допомоги з прийняттям рішень. Результатом може бути не гіпотетичний «відсоток

відповідності», а профіль, який може показувати відповідність інтересів працівника і змісту діяльності компанії, компетентностей вимогам роботи, відповідність цінностей організації та особистісних характеристик професійній ролі. Штучний інтелект при цьому може виконувати не функцію прийняття рішень, а функцію аналізу та структурування інформації для подальшої психологічної інтерпретації кар'єрним консультантом.

Практичне застосування та обмеження. Штучний інтелект може використовуватися для попереднього профілювання працівника, порівняння професій, вакансій та компаній і виявлення потенційних зон відповідності / невідповідності. Водночас кар'єрний консультант залишається в центральній ролі та критично інтерпретує алгоритмічні результати, співвідносячи ці результати з досвідом та цілями клієнта. Такий людино-центрований підхід відповідає сучасним рекомендаціям щодо використання штучного інтелекту в кар'єрному консультуванні (Taveira & Silva, 2026).

Основними обмеженнями такого підходу є валідність алгоритмічних оцінок, контекстуальна залежність цифрових слідів, проблеми з конфіденційністю, використання інформованої згоди, а також алгоритмічні упередження та прозорість. Тому профілювання штучним інтелектом доцільно розглядати лише як додаткове джерело психологічної інформації, а результати такого профілювання виключно як гіпотези, що потребують перевірки іншими методами.

Висновки

Відповідність між працівником та робочим середовищем може бути теоретичною основою цифрового кар'єрного консультування, поєднуючи оцінювання характеристик працівника та професійного середовища за допомогою штучного інтелекту. Перспективним виглядає двостороннє цифрове профілювання з подальшим визначенням багатовимірної структури відповідності / невідповідності. Подальші дослідження мають зосереджуватися на психометричній валідації цифрових показників та перевірці їхньої практичної цінності у реальному кар'єрному консультуванні.

Список використаних джерел

1. Banks, S., Jooss, S., Restubog, S. L. D., Marrone, M., Ocampo, A. C., & Shoss, M. (2024). Navigating career stages in the age of artificial intelligence: A systematic

- interdisciplinary review and agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*, 153, Article 104011. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.104011>
2. Gong, Z., Song, Y., Zhang, T., Wen, J.-R., Zhao, D., & Yan, R. (2024). Your career path matters in person-job fit. *Proceedings of the AAAI Conference on Artificial Intelligence*, 38(8), 8427–8435. <https://doi.org/10.1609/aaai.v38i8.28685>
3. Hinds, J., & Joinson, A. N. (2024). Digital data and personality: A systematic review and meta-analysis of human perception and computer prediction. *Psychological Bulletin*, 150(6), 727–766. <https://doi.org/10.1037/bul0000430>
4. Kristof-Brown, A., Schneider, B., & Su, R. (2023). Person-organization fit theory and research: Conundrums, conclusions, and calls to action. *Personnel Psychology*, 76(2), 375–412. <https://doi.org/10.1111/peps.12581>
5. Roedenbeck, M. R. H., & Herold, M. (2026). Personality profiles in online job advertisements: Applying a weighted closed vocabulary approach to identify generic profiles and clusters. *SAGE Open*, 16(1), 1–20. <https://doi.org/10.1177/21582440251410723>
6. Taveira, M. C., & Silva, A. D. (2026). Applications of artificial intelligence in career guidance and counseling: A systematic review. *European Psychologist*, 31(3), 231–240. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000592>
7. Vleugels, W., Verbruggen, M., De Cooman, R., & Billsberry, J. (2023). A systematic review of temporal person-environment fit research: Trends, developments, obstacles, and opportunities for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 376–398. <https://doi.org/10.1002/job.2607>

ДЕКЛАРАЦІЯ

про використання систем штучного інтелекту

Під час підготовки матеріалу конференції використовувалися ChatGPT 5.6 (OpenAI) та Grammarly виключно для мовного редагування окремих фраз, покращення стилістики та виправлення граматичних і пунктуаційних помилок. Концепція, структура, зміст матеріалу, добір джерел та наукові висновки сформовані автором самостійно.