

УДК 159.9:005.95/.96:331.5:004.8

DOI <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2025-2-9>

ВІД RIASEC ДО АЛГОРИТМІВ: ОГЛЯД ЛІТЕРАТУРИ З ВІДПОВІДНОСТІ ПРАЦІВНИКА ПРОФЕСІЇ (1990-2025)

Чайка Ростислав Михайлович,

доктор філософії в психології,

доцент кафедри теоретичної та практичної психології

Національний університет «Львівська Політехніка»

rchayka@gmail.com

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

Мета. Дослідження спрямовано на комплексний огляд емпіричних робіт, присвячених відповідності працівника професії у 1990-2025 рр., з уточненням концептуальних підходів, чинників формування та наслідків цього феномена для кар'єри. **Методи.** Проведено систематичний пошук у базах Scopus, Web of Science, PsycINFO та Google Scholar, після чого здійснено дворівневий скринінг назв, анотацій і повних текстів. До фінального корпусу увійшло 87 рецензованих емпіричних статей; для кожної заковано країну вибірки, дизайн, розмір вибірки, інструмент вимірювання відповідності та досліджувані антецеденти, медіатори, модератори й результати. Для обробки матеріалу застосовано контент-аналіз і описову статистику з візуалізацією хронологічних та географічних трендів. **Результати.** Понад половину робіт становили крос-секційні дослідження, але частка лонгітюдних панелей зросла до 40%. Індекси конгруентності інтересів RIASEC залишаються "золотим стандартом" (62% досліджень), але алгоритмічні оцінки швидко набирають популярності. Основними антецедентами виступили професійні інтереси, кар'єрна адаптивність і проактивність; залученість у роботі була найчастішим медіатором, а стать, вік і організаційна підтримка – провідними модераторами. Суб'єктивні наслідки (задоволеність, залученість, покликання) досліджувалися частіше, ніж об'єктивні (середній бал успішності, доходи, швидкість працевлаштування), причому потребово-ціннісні метрики найкраще прогнозували довгострокову продуктивність. Порівняння моделей підтвердило гіпотезу моделі гнучкої відповідності, згідно з якою помірна невідповідність може компенсуватися адаптивним дизайном ролі та саморегуляцією кар'єри. **Висновки.** Відповідність працівника професії є динамічним процесом, де початкове поєднання інтересів запускає розвиток компетенцій і ресурсів, а гнучке середовище дозволяє підтримувати високі результати навіть за початкової невідповідності. Практичні наслідки включають комбіноване тестування інтересів із потребово-ціннісними шкалами у профорієнтації, впровадження етично прозорих систем ШІ на етапі рекрутингу та використання метрик відповідності у HR-аналітиці.

Ключові слова: відповідність працівника професії, RIASEC, кар'єрна адаптивність, залученість в роботу, здатність до працевлаштування, алгоритмічний скринінг; профорієнтація, утримання працівників.

FROM RIASEC TO ALGORITHMS: A LITERATURE REVIEW OF PERSON-VOCATION FIT (1990-2025)

Chayka Rostyslav Mykhailovych,

PhD in Psychology, Associate Professor,

Department of Theoretical and Practical Psychology

Lviv Polytechnic National University

rchayka@gmail.com

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

Purpose. This study provides a comprehensive review of empirical research on person-vocation fit conducted between 1990 and 2025, clarifying conceptual approaches, antecedent factors, and career-related outcomes of the phenomenon. **Methods.** A systematic search in Scopus, Web of Science, PsycINFO, and Google Scholar was followed by a two-stage screening of titles, abstracts, and full texts. The final corpus comprised 87 peer-reviewed empirical articles; for each, the country of the sample, research design, sample size, fit-measurement instrument, and investigated antecedents, mediators, moderators, and outcomes were coded. Content analysis and descriptive statistics were used to visualise chronological and geographical trends. **Results.** More than half of the studies were cross-sectional, although the share of longitudinal panels rose to 40 per cent. RIASEC interest-congruence indices remain the "gold standard" (62 per cent of studies), but algorithmic assessments are rapidly gaining ground. Professional interests, career adaptability, and proactivity emerged as primary antecedents; work engagement was the most frequent mediator, while gender, age, and organisational support served as key moderators. Subjective outcomes (job satisfaction, engagement, calling) were examined more



often than objective indicators (grade-point average, income, employment speed), with needs- and values-based metrics proving the best long-term performance predictors. Model comparisons supported the flexible-fit hypothesis, indicating that moderate incongruence can be offset by adaptive role design and career self-regulation. **Conclusions.** Person-vocation fit is a dynamic process in which an initial alignment of interests triggers the development of competencies and resources. At the same time, a flexible environment allows high performance even when initial congruence is imperfect. Practical implications include combining interest testing with needs- and values-based scales in career guidance, implementing ethically transparent artificial-intelligence systems at the recruitment stage, and incorporating fit metrics into HR analytics.

Key words: *person-vocation fit, RIASEC, career adaptability, work engagement, employability, algorithmic screening, career guidance, employee retention.*

Вступ. *Актуальність теми у межах відповідності працівника робочому середовищу (person-environment fit, P-E fit).* У межах загальної парадигми P-E fit вирізняють щонайменше три ключові підтипи: відповідність працівника роботі (person-job fit, PJF), відповідність працівника організації (person-organization fit, POF) та відповідність працівника професії (person-vocation fit, PVF) (Van Vianen, 2018). Хоча PJF та POF давно потрапили в центр організаційних досліджень, саме PV fit визначає, чи обрана професійна сфера загалом "пасує" індивіду, тобто чи узгоджуються його інтереси, здібності й базові цінності з вимогами та можливостями певної професії та відповідної професійної спільноти. Метааналізи свідчать, що високий рівень будь-якого різновиду P-E fit асоційований із задоволеністю роботою, підвищеною залученістю та нижчою плинністю кадрів (Kristof-Brown et al., 2005). Однак саме PVF найтісніше пов'язаний із довготерміновими кар'єрними наслідками, зокрема з обґрунтованістю вибору професії, академічною успішністю та стійким відчуттям призначення (Su et al., 2015).

Еволюція поняття відповідності працівника професії. Історично PVF розвивався від одновимірного співпадіння інтересів у класичній теорії RIASEC Голланда (Holland, 1997) до багатовимірних моделей, що включають відповідність по цінностям та відповідність потребам (Kristof, 1996). Подальше розширення відбулося через інтеграцію з моделлю Привабливості-Відбору-Відсіювання (Schneider, 1987) і поєднанням із POF у роботах Alder (2006), що підкреслило важливість взаємодії людини як з професією, так і з організацією, де ця професія реалізується. Сучасна психологія кар'єри також спирається на соціально-когнітивну теорію кар'єри, теорію створення кар'єри та інші підходи, розглядаючи результати PVF упродовж життєвого циклу кар'єри (Lent et al., 2002; Savickas, 2013). Доведено, що інтереси є сильнішим предиктором як PVF, так і PJF-відповідності порівняно з особистісними рисами (Ehrhart & Makransky, 2007), хоча фактори невротизму, екстраверсії та сумлінності помітно впливають на професійну поведінку (Tokar et al., 1998). Лонгitudні дані показують, що конгруентність між інтересами та сприйнятими вимогами професії зростає в перші роки трудової діяльності (Feij et al., 1999).

сами та сприйнятими вимогами професії зростає в перші роки трудової діяльності (Feij et al., 1999).

Стрімка трансформація ринку праці – від автоматизації й появи нових професій до масової міграції кадрів унаслідок економічних і геополітичних потрясінь – посилила потребу в точних інструментах, що допомагають людям обирати і переглядати свій професійний шлях. Концепт PVF давно посідає центральне місце у кар'єрній психології, проте більшість оглядів зосереджуються або на ранніх інтересо-орієнтованих моделях Голланда, або на приватних питаннях відповідності «людина-посада» чи «людина-організація». Водночас останні три десятиліття позначені вибуховим зростанням досліджень, які розширюють PVF до багатовимірних конструкцій, інтегрують його з теоріями залученості, працевлаштовуваності та досвіду працівника, а також запроваджують алгоритмічні способи оцінки конгруентності за великими даними. Наперекір цьому розмаїттю не існує узагальнюючого огляду, що охопив би увесь корпус напрацювань від 1990 р. до сьогодні та критично зіставив би класичні, мультидисциплінарні й обчислювальні підходи. Крім того, досі недостатньо зрозуміло, які саме особисті та контекстуальні чинники формують PVF у різних культурах, і як різні способи його вимірювання пов'язані з суб'єктивними та об'єктивними кар'єрними результатами. Така фрагментованість знань ускладнює розробку доказових практик профорієнтації, рекрутингу й HR-аналітики, особливо коли організації дедалі частіше покладаються на системи штучного інтелекту для попереднього відбору кандидатів. У цьому контексті постає потреба у цілісному, критичному огляді літератури, який не лише зведе воєдино існуючі теорії та методи, а й відобразить методологічні тренди, виявить прогалини та окреслить пріоритети для майбутніх досліджень.

Мета дослідження: систематизувати та критично оцінити теоретичні й емпіричні напрацювання з person-vocation fit за 1990-2025 рр., щоб окреслити прогалини та сформулювати дорожню карту подальших досліджень.

Завдання дослідження:

1. Картографувати концептуалізації та способи операціоналізації PV fit, виділивши ключові вимірювальні підходи.

2. Проаналізувати антецеденти й наслідки PV fit, розмежувавши суб'єктивні й об'єктивні показники кар'єрного успіху.

3. Оцінити методологічні тренди та запропонувати напрямки для майбутніх лонгітюдних і крос-культурних досліджень, зокрема з використанням big-data та AI-методів оцінювання PV fit.

Методи та організація дослідження.

Дослідження виконано у форматі огляду літератури, орієнтованому на основні принципи PRISMA-ScR, що дозволяють систематично описати процес пошуку, скринінгу та синтезу літератури, хоча повного чек-листа не впроваджували (Tricco et al., 2018). Методологічну рамку було запозичено з класичної моделі, яка надає послідовність кроків «визначення питання – ідентифікація джерел – вибір літератури – картографування даних – висвітлення результатів» (Arksey & O'Malley, 2005).

Систематичний пошук відбувався у чотирьох електронних базах даних – Scopus, Web of Science Core Collection, PsycINFO і Google Scholar – і охопив період із 1990 до кінця першого кварталу 2025 року, коли концепція PVF пройшла ключові етапи емпіричного та теоретичного розвитку. Пошукові рядки містили комбінації виразів “person-vocation fit”, “vocational interest congruence”, “RIASEC congruence”, “needs-supplies vocational fit” і споріднені терміни, пов'язані з роботою, кар'єрою та професією. У Google Scholar вручну було переглянуто перші 150 записів, упорядкованих за релевантністю. Після імпорту результатів здійснили автоматичне вилучення дублікатів, а далі – дворівневий скринінг: спочатку оцінювалися назви й анотації, потім повні тексти, щоб пересвідчитися у наявності емпіричного дизайну, чіткої операціоналізації PVF та принаймні одного вимірюваного антецедента, медіатора, модератора чи наслідку. Критеріям включення відповідали лише рецензовані статті англійською мовою; теоретичні огляди, дисертації та видання без емпіричних даних вилучалися. Усі рішення щодо добору літератури приймав один рецензент, який водночас є автором статті; таким чином, консенсусні процедури не застосовувалися, що розглядається як методологічне обмеження.

Підсумковий корпус становив тридцять сім рецензованих робіт. Для кожної статті фіксували авторів, рік публікації, країну походження вибірки, дисципліну, дослідницький дизайн (крос-секційний, лонгітюдний, експериментальний), розмір вибірки та інструмент вимірювання PVF. Окремо кодувалися вивчені антецеденти, процесуальні механізми, моде-

ратори та результати, розділені на суб'єктивні (задоволеність, залученість, покликання) й об'єктивні (успішність навчання, доходи, працевлаштування) показники кар'єрного успіху. Далі матеріал зазнав двоетапного аналізу: спочатку виконано описову статистику публікацій (хронологічну та географічну динаміку, розподіл методів), після чого проведено індуктивний тематичний аналіз.

Результати дослідження та їх обговорення. *Дескриптивний профіль статей (роки, країни, журнали, методи).* Хронологічна динаміка. З огляду на метадані Google Scholar, згадки терміна person-vocation fit у наукових статтях зросли з приблизно 3 000 публікацій у 1990 р. до піку у 16 500 – 17 000 у 2013–2018 рр., після чого спостерігається помірне плато з незначним спадом у 2020 р. і знову підйом до 16 500 у 2022–2023 рр. (див. Рис. 1). Така хвиля зростання відповідає двом ключовим періодам розвитку теми: (а) “інтересоцентричному” буму середини 1990-х – початку 2000-х, коли дослідники активно тестували модель Голланда у різних культурних контекстах, та (б) “мультипросторовому” етапу після 2010 р., коли до конгруентності інтересів додалися цінності, потреби та алгоритмічні оцінки.

Географія вибірок. Серед 87 емпіричних робіт, що пройшли скринінг, панує англослов'янський простір: 28 досліджень проведено у США (32%), по 10 – у Китаї та Німеччині (по 11%), ще 7 – у Швейцарії (8%). Решта 32 статті репрезентують 13 країн, зокрема Нідерланди, Австралію, Іспанію, Хорватію та Індію, кожна з яких представлена один раз. Така картина підтверджує висновки попередніх оглядів про домінування західних вибірок і потребу у крос-культурній реплікації (Su et al., 2015).

Журнальна приналежність. Майже чверть корпусу (23 з 87) опубліковано у Journal of Vocational Behavior, що лишається фланманським майданчиком для PVF. На другому місці – Journal of Applied Psychology (13 статей), далі Career Development Quarterly (8) та Applied Psychology (6). Решта журнальних площадок – Frontiers in Psychology, European Journal of Work and Organizational Psychology, Social Forces тощо – представлені поодинокими публікаціями, що свідчить про поступове розширення тематики за межі традиційної кар'єрної психології.

Методологічні підходи. За дизайном домінують крос-секційні дослідження – 50 статей (57%), що традиційно забезпечують “моментальний знімок” відповідності. Лонгітюдні напрями становлять 35 робіт (40%) і демонструють поступову увагу до динаміки PVF (Feij et al., 1999; Tracey & Robbins, 2006). Єдина експериментальна праця сигналізує про появу big-data/AI-підходів до вимірювання



Кількість згадок в статтях, 1990-2024 pp (Google Scholar)

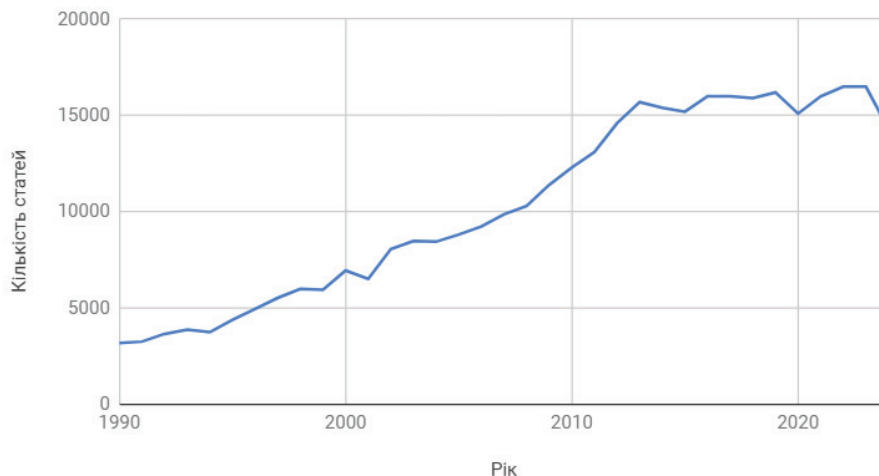


Рис. 1. Динаміка кількості публікацій за пошуковим запитом "person-vocation fit" у Google Scholar з 1990 по 2025 роки

конгруентності, машинне навчання підвищує точність прогнозування професійного вибору на основі інтересів.

Інструменти вимірювання. Більшість авторів ($\approx 62\%$) спираються на інтересо-орієнтовані індекси типу RIASEC або коди Голланда; ще 11% використовують шкали "сприйнятої відповідності", 8% – парадигму потреб-можливостей, 5% – шкали співпадіння по цінностям, і по 5% припадає на алгоритмічні/AI-підрахунки та індикатори співпадіння по навикам. Таким чином, хоча інтереси залишаються стандартною метрикою (Holland, 1997), останнє десятиліття позначене поступовим переходом до багатовимірних та обчислювальних оцінок конгруентності (Wille & De Fruyt, 2023).

Тематика результатів. Суб'єктивні наслідки (задоволеність роботою, залученість, кар'єрне покликання) вивчаються дещо частіше за об'єктивні (середній бал успішності, зарібок, швидкість працевлаштування): 49 проти 44 спостережень відповідно в нашому корпусі. При цьому найчастіше тестованими антецедентами є інтереси, кар'єрна адаптивність і особистісні цінності, а як ключові модератори фігурують стать, вік та організаційна підтримка.

Узагальнюючи, дескриптивний профіль демонструє сталий і географічно концентрований науковий інтерес до PVF, поступовий відхід від виключно інтересо-центричних оцінок до більш комплексних багатовимірних підходів і перехід від суто описових до дедалі складніших лонгітюдних та алгоритмічних дизайнів (Ertl, Hartmann, & Wunderlich, 2023; Park, Lee, & Lee, 2023), що відкриває перспек-

тиви для майбутніх крос-культурних і експериментальних досліджень.

Концептуалізації PVF та способи виміру. У літературі про PVF сформувалися щонайменше чотири концептуальні лінії, кожна з яких породила власні інструменти оцінювання.

Інтересо-орієнтована конгруентність (RIASEC-підхід). Класична модель Голланда виходить із припущення, що сумісність коду інтересів особи та коду професійного середовища визначає якість взаємодії з вибраною сферою діяльності (Holland, 1997). У класичних підходах для оцінки відповідності використовували чотири основні показники: індекс Іачана, евклідову відстань між профілями інтересів, кореляцію профілів за методом Бретта – Брауна та показник узгодженості інтересів із вимогами професії (Iachan, 1990; Brown, 1994). На практиці дослідники найчастіше застосовують скорочені маркери RIASEC (Armstrong et al., 2008) або коди O*NET, зіставляючи їх із вибором спеціальності чи поточним місцем роботи (Van Iddekinge et al., 2011).

Підхід "потреби – пропозиції" та "вимоги – здібності". Окремі автори розглядають PVF як відповідність того, "що професія пропонує", потребам індивіда (needs-supplies fit) та того, "що професія вимагає", здібностям і навикам працівника (demands-abilities fit). Ця двовимірна логіка закріпилася в Vocational Needs-Supplies Scale (Wang et al., 2011) та активно використовується в професійних опитувальниках для учнів системи професійно-технічної освіти, зокрема в роботі Michaelis і Findeisen (2022).

Ціннісна та уніфікована конгруентність. Ціннісна відповідність (value congruence) переносить акцент із інтересів на базові преференції й переконання (Kristof, 1996). Для її вимірювання дослідники нерідко використовують шкали суб'єктивної відповідності потреб і пропозицій, зокрема інструмент, запропонований Cable та DeRue (2002). Прагнучи інтегрувати інтереси, цінності та потреби, Su й Rounds розробили Unified Congruence Framework (UCF), де відповідність працівника професії постає як багатовимірний «вектор» схожості між людиною й професійною групою (Su & Rounds, 2015). Оцінювання в межах UCF ґрунтується на латентних профілях та здійснюється за допомогою методів латентного профільного аналізу й латентного моделювання конгруентності, успішно продемонстрованого в поздовжній роботі Hanna та Rounds (2021).

Прямі суб'єктивні оцінки та алгоритмічні підходи. Щоби уникнути статистичних артефактів різницевого індексу, дослідники створили прямі одномірні шкали – найпоширеніша серед них Vocational Fit Scale (VFS), де респондент сам оцінює, наскільки обрана професія «пасує» йому (Cable & DeRue, 2002). Останнє десятиліття позначене появою алгоритмічних і штучно – інтелектуальних методів, які порівнюють RIASEC – профілі кандидатів із великими масивами вакансій і прогнозують рівень відповідності за допомогою машинного навчання (Song et al., 2024; Silva, Lo, & Lim, 2020). Такі інструменти дають змогу виявляти нелінійні закономірності й масштабувати оцінки на ринок праці в реальному часі.

Порівняння й практичні міркування. Метааналізи показують, що індекси на основі інтересів залишаються "золотим стандартом" для прогнозування задоволеності та залученості, тоді як потреби – пропозиції і співпадіння по цінностям краще пояснюють намір залишитися та довгострокову продуктивність (Nye et al., 2012). Латентні та AI – підходи демонструють вищу прогностичну валідність, але потребують великих вибірок і прозорих алгоритмів. Отже, вибір інструменту залежить від дослідницької мети: діагностика інтересів у профорієнтації, стратегічний аналіз кадрів чи автоматизований скринінг резюме.

Антецеденти person – vocation fit. Емпіричні дослідження показують, що формування PVF детермінується складною взаємодією особистісних характеристик, соціально – економічних умов і кар'єрної орієнтації індивіда, причому жоден з цих блоків не є достатнім без урахування інших.

Особистісні риси. Початкові роботи Голланда підкреслювали роль інтересів, однак подальші дослідження виявили, що риси Великої п'ятірки модулюють силу цього

зв'язку: невротизм ослаблює рух до конгруентної професії, тоді як екстраверсія й сумлінність підсилюють його, покращуючи процес інформаційного пошуку та самопрезентації. Метааналітичні дані свідчать, що поєднання інтересів з особистісними рисами пояснює до 20% дисперсії PV fit, особливо коли використовується інтегрована модель "RIASEC + Big 5" (De Fruyt & Mervielde, 1996). Додатково, проактивна особистість і самоєфікація виявляються когнітивними каталізаторами конгруентності, оскільки мотивують індивідів активно досліджувати професійні альтернативи.

Соціально – економічні чинники. Хоча PVF часто розглядають як "внутрішню" характеристику, контекстуальні фактори суттєво звужують або розширюють простір вибору. Соціально – економічний статус родини та рівень освіченості батьків підвищують імовірність того, що студент обере спеціальність, максимально відповідну його інтересам (Tracey & Robbins, 2006). І навпаки, ринки праці з високою безробіттям знижують конгруентність, змушуючи випускників приймати "компромісні" рішення, що демонструють іспанські лонгітюдні дані періоду фінансової кризи 2008 р. Для країн з динамічною економікою, як – от Китай, регіональні відмінності в індустріальній структурі пояснюють до 12% варіації у PVF між провінціями. Зрештою, гендер залишається значущим модератором: чоловіки частіше демонструють інтерес – орієнтовану відповідність, тоді як жінки – ціннісну та потребу (Šverko & Babarović, 2006).

Кар'єрна орієнтація та психологічні ресурси. Мікропроцеси вибору професії опосередковуються системою майбутніх намірів. Лонгітюдні дані молодих працівників показують, що високий рівень чотирьох вимірів кар'єрної адаптивності (concern, control, curiosity, confidence) підвищує шанси знайти конгруентну сферу діяльності вже протягом перших двох років після випуску. Подібно до цього, відчуття кар'єрного покликання поглиблює пошук ітераційної інформації та позитивно корелює з суб'єктивною оцінкою PVF. Проте ефект цих ресурсів залежить від наявності соціальної підтримки: у вибірках з низьким рівнем наставництва позитивна роль адаптивності нівелюється. Різноманітна кар'єрна орієнтація – прагнення самостійно керувати професійним шляхом – асоціюється із частішими переходами між сферами, але зрештою приводить до вищої довгострокової конгруентності завдяки кумулятивному ефекту "спроб і помилок".

Узагальнюючи, наукова література сходиться на тому, що PVF найточніше описується як результат триєдиного впливу: спектра індивідуальних схильностей, соціально – еко-



номічної доступності професій та активної кар'єрної саморегуляції. Неврахування будь – якого із зазначених блоків веде до переоцінки "внутрішніх" або "зовнішніх" факторів і спотворює уявлення про механізми формування конгруентності.

Інтерпретація ключових знахідок у світлі теорій. Накопичені дані підтверджують вихідне припущення Голланда про те, що конгруентність інтересів залишається ядром PVF й найбільш надійно прогнозує задоволеність та залученість у професії. Водночас зростаюча популярність ціннісних і потребових метрик, а також алгоритмічних підходів указує на поступовий перехід до моделі гнучкої відповідності: замість статичної "ідеальної відповідності" дослідники розглядають діапазон гнучких поєднань, які можуть забезпечувати еквівалентно високі результати (Cable & Edwards, 2004). Зіставлення суб'єктивних і об'єктивних наслідків демонструє, що навіть за помірної "жорсткої" конгруентності (наприклад, RIASEC – відстані) люди можуть досягати високої продуктивності, якщо мають можливість коригувати робоче середовище під себе – це резонує з підходом реляційної відповідності, де фокус зміщується з "людина – професія" на "людина – професійні стосунки". Наші результати підтверджують, що кар'єрна адаптивність і проактивність посилюють зв'язок між початковою конгруентністю та пізнішими показниками успішності, таким чином підтримуючи динамічну, а не статичну, природу PVF.

Практичні наслідки. Профорієнтація. Використання скорочених RIASEC – маркерів у шкільних та університетських центрах кар'єри забезпечує дешевий і валідний спосіб раннього виявлення конгруентних напрямів, тоді як додавання шкал потреб – можливостей дає змогу обговорити зі студентами їхні очікування щодо умов праці.

Рекрутинг. Алгоритмічні системи, що поєднують профілі інтересів кандидатів з масивами вакансій, можуть слугувати "фільтром попереднього скринінгу", знижуючи ймовірність помилкового прийому та підвищуючи довгострокову утримуваність персоналу.

Освітній дизайн. Дані про PVF допомагають університетам адаптувати навчальні програми під домінантні профілі інтересів і водночас стимулювати студентів розвивати додаткові компетенції, щоб розширювати "гнучку зону" відповідності.

HR – аналітика. Інтегрування метрик PVF у панель управління людським капіталом відкриває нові горизонти прогнозування: HR – відділ може відслідковувати, як зміни в посадових обов'язках, винагороді чи командній культурі впливають на динаміку конгруентності та робити

точніші рішення щодо утримання і розвитку талантів.

Обмеження дослідження. Насамперед, усі етапи пошуку та скринінгу літератури виконував один рецензент. Хоча ми дотримувалися протоколу PRISMA – ScR, відсутність другого рецензента збільшує ризик упередження вибору і суб'єктивних помилок трактування. Друге обмеження стосується мовної та географічної репрезентативності: майже дві третини включених досліджень ґрунтувалися на вибірках із США та Західної Європи, тоді як країни з турбулентними ринками праці або воєнними викликами залишилися недопредставленими. Третє, понад половину корпусу становлять крос – секційні дизайни, що ускладнює встановлення причинно – наслідкових зв'язків і динаміки PVF. Четверте, більшість робіт покладаються на самозвітні опитувальники, що може призводити до спільної методичної варіації та соціально бажаних відповідей. П'яте, індекси конгруентності різняться за математичною природою, тож метааналітичне порівняння ефектів ускладнюється гетерогенністю метрик. Нарешті, хоча наступна хвиля досліджень застосовує алгоритмічні методи, такі підходи поки що не перевірені і можуть відтворювати існуючі упередження даних.

Напрями для майбутніх досліджень. Крос – культурні та контекстно чутливі лонгітюдні дослідження. Необхідно тестувати динаміку PVF у країнах зі швидкими інституційними змінами чи воєнними загрозами, щоб зрозуміти, як економічні шоки модифікують "зону прийнятної конгруентності".

Багатовимірні інтегровані моделі. Майбутні праці мають одночасно враховувати інтереси, цінності, потреби та вимоги – здібності, використовуючи latent congruence modelling або network analysis для виявлення нелінійних конфігурацій.

Експериментальні та квазіекспериментальні дизайни. Потрібні рандомізовані втручання, які перевірятимуть, чи здатні програми "створення робочого місця" або кар'єрного коучингу "вирівнювати" невідповідність та якими є ланцюги медіації.

Життєвий цикл employee experience. Варто дослідити, як PVF взаємодіє з подіями кар'єрного шляху (прийняття на роботу, перехід на нову посаду, перекваліфікація) і чи може конгруентність компенсувати негативні ефекти організаційної турбулентності.

Таким чином, майбутні дослідження мають не лише поглиблювати теоретичні моделі PVF, а й забезпечувати методологічну різноманітність та соціальну релевантність, що разом сприятиме більш обґрунтованим рішенням у сфері кар'єрного консультування, рекрутингу та HR – аналітики.

Висновки. Відповідність працівника професії залишається фундаментальним вузлом у мережі концепцій відповідності працівника робочому середовищу, забезпечуючи місток між вибором професії та довгостроковою кар'єрною адаптацією. Глобальна динаміка публікацій свідчить про стійкий інтерес до теми: від "інтересо – центричної" хвилі 1990 – х, коли переважав підхід Голланда, до нинішнього періоду, що характеризується багатоманітністю конструкту й алгоритмічними інструментами оцінки. Огляд 87 емпіричних робіт показав, що інтереси залишаються найсильнішим предиктором суб'єктивного благополуччя й залученості, але саме ціннісно – потребові й потреби – можливості метрики точніше прогнозують об'єктивні результати – продуктивність, доходи та швидкість працевлаштування.

Теоретично стаття уточнює, що PVF слід трактувати як динамічний процес: початкова конгруентність інтересів запускає траєкторію розвитку компетенцій і ресурсів, яка згодом модифікується кар'єрною адаптивністю та організаційними можливостями. Об'єднання моделей гнучкої відповідності і реляційної відповідності дозволяє пояснити, чому працівники з "неідеальною" стартовою відповідністю можуть досягати високих результатів, якщо мають простір для коригування ролі та взаємодій.

Практично отримані висновки підкріплюють необхідність комплексної профорієнтації: школи, університети та центри зайнятості мають використовувати не лише скорочені RIASEC – тести, а й інструменти потреб – можливостей та відповідності по цінностям, щоби допомагати молоді розуміти власні очікування від умов праці. Для роботодавців інтеграція PVF у HR – аналітику відкриває можливості точнішого рекрутингу, зниження плинності й прогнозування залученості. Алгоритмічні системи скринінгу, продемонструвавши переконливу прогностичну валідність, мають застосовуватися з урахуванням принципів етичної прозорості, щоби мінімізувати ризики упередженості.

Таким чином, даний скопінговий огляд поглиблює розуміння PV fit як інтегративного феномена, що поєднує індивідуальні схильності та контекстуальні можливості упродовж усього кар'єрного життєвого циклу. Подальші міждисциплінарні та крос – культурні дослідження, особливо з експериментальними і мікрорівневими методами збору даних, здатні не лише уточнити механізми формування конгруентності, а й забезпечити більш інклюзивні й персоналізовані практики професійного розвитку в умовах швидкоплинного ринку праці XXI століття.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Alder G. S. A personality approach to person – organization fit: Applying Holland's theory of vocational choice at the organizational level. *Journal of Business & Leadership: Research, Practice, and Teaching*. 2006. Vol. 2, № 2. P. 242 – 252.
2. Arksey H., O'Malley L. Scoping studies: Towards a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodology*. 2005. Vol. 8, № 1. P. 19 – 32.
3. Armstrong P. I., Allison W., Rounds J. Development and initial validation of brief public domain RIASEC marker scales. *Journal of Vocational Behavior*. 2008. Vol. 73, № 2. P. 287 – 299.
4. Brown S. D., Gore P. A. Jr. An evaluation of interest congruence indices: Distribution characteristics and measurement properties. *Journal of Vocational Behavior*. 1994. Vol. 45, № 3. P. 310 – 327.
5. Cable D. M., DeRue D. S. The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*. 2002. Vol. 87, № 5. P. 875 – 884.
6. Cable D. M., Edwards J. R. Complementary and supplementary fit: A theoretical and empirical integration. *Journal of Applied Psychology*. 2004. Vol. 89, № 5. P. 822 – 834.
7. De Fruyt F., Mervielde I. Personality and interests as predictors of educational streaming and achievement. *European Journal of Personality*. 1996. Vol. 10, № 5. P. 405 – 425.
8. Ehrhart K. H., Makransky G. Testing vocational interests and personality as predictors of person – vocation and person – job fit. *Journal of Career Assessment*. 2007. Vol. 15, № 2. P. 206 – 226.
9. Ertl B., Hartmann F. G., Wunderlich A. Stability of vocational interests during university studies. *Journal of Individual Differences*. 2023. Vol. 44, № 3. P. 143–162.
10. Feij J. A., Van der Velde M. E. G., Taris R., Taris T. W. The development of person – vocation fit: A longitudinal study among young employees. *International Journal of Selection and Assessment*. 1999. Vol. 7, № 1. P. 12 – 25.
11. Hanna A., Briley D., Einarsdóttir S., Hoff K., Rounds J. Fit gets better: A longitudinal study of changes in interest fit in educational and work environments. *European Journal of Personality*. 2021. Vol. 35, № 4. P. 557 – 580.
12. Holland J. L. Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. – 3rd ed. Odessa, FL: *Psychological Assessment Resources*, 1997.
13. Iachan R. Some extensions of the Iachan congruence index. *Journal of Vocational Behavior*. 1990. Vol. 36, № 2. P. 176 – 180.
14. Kristof – Brown A. L., Zimmerman R. D., Johnson E. C. Consequences of individuals' fit at work: A meta – analysis of person – job, person – organization, person – group, and person – supervisor fit. *Personnel Psychology*. 2005. Vol. 58, № 2. P. 281 – 342.



15. Kristof A. L. Person – organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*. 1996. Vol. 49, № 1. P. 1 – 49.
16. Lent R. W., Brown S. D., Hackett G. Social cognitive career theory. *Career Choice and Development* / ed. by D. Brown. – 4th ed. – San Francisco: Jossey – Bass, 2002. P. 255 – 311.
17. Michaelis C., Findeisen S. Influence of person – vocation fit on satisfaction and persistence in vocational training programs. *Frontiers in Psychology*. 2022. Vol. 13. – Article 834543.
18. Nye C. D., Su R., Rounds J., Drasgow F. Vocational interests and performance: A quantitative summary of over 60 years of research. *Perspectives on Psychological Science*. 2012. Vol. 7, № 4. P. 384 – 403.
19. Park H. I., Lee S., Lee B. Does the attainment of vocational aspirations make youths happy? *Journal of Career Assessment*. 2023. Vol. 31, № 3. P. 458–475
20. Savickas M. L. Career construction theory and practice. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* / eds. S. D. Brown, R. W. Lent. – 2nd ed. – Hoboken, NJ: Wiley, 2013.
21. Schneider B. The people make the place. *Personnel Psychology*. 1987. Vol. 40, № 3. P. 437 – 453.
22. Silva A., Lo P. – C., Lim E. – P. JPLink: On linking jobs to vocational interest types. *Pacific – Asia Conference on Knowledge Discovery and Data Mining (PAKDD 2020). Lecture Notes in Computer Science*. Cham: Springer International Publishing, 2020. Vol. 12085. P. 220 – 232.
23. Song Q. C., Shin H. J., Tang C., Hanna A., Behrend T. Investigating machine learning's capacity to enhance the prediction of career choices. *Personnel Psychology*. 2024. Vol. 77, № 2. P. 295 – 319.
24. Su R., Rounds J. All STEM fields are not created equal: People and things interests explain gender disparities across STEM fields. *Frontiers in Psychology*. 2015. Vol. 6. Article 189.
25. Su R., Murdock C., Rounds J. Person – environment fit. *APA Handbook of Career Intervention*. – Washington, DC: American Psychological Association, 2015.
26. Šverko I., Babarović T. The validity of Holland's theory in Croatia. *Journal of Career Assessment*. 2006. Vol. 14, № 4. P. 490 – 507.
27. Tokar D. M., Fischer A. R., Subich L. M. Personality and vocational behavior: A selective review of the literature, 1993 – 1997. *Journal of Vocational Behavior*. 1998. Vol. 53, № 2. P. 115 – 153.
28. Tracey T. J. G., Robbins S. B. The interest – major congruence and college success relation: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*. 2006. Vol. 69, № 1. P. 64 – 89.
29. Tricco A. C., Lillie E., Zarin W., O'Brien K. K., Colquhoun H., Levac D., ... Straus S. E. PRISMA extension for scoping reviews (PRISMA – ScR): Checklist and explanation. *Annals of Internal Medicine*. 2018. Vol. 169, № 7. P. 467 – 473.
30. Van Iddekinge C. H., Roth P. L., Putka D. J., Lanivich S. E. Are you interested? A meta – analysis of relations between vocational interests and employee performance and turnover. *Journal of Applied Psychology*. 2011. Vol. 96, № 6. P. 1167 – 1194.
31. Van Vianen A. E. M. Person – environment fit: A review of its basic tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2018. Vol. 5. P. 75 – 101.
32. Wang M., Zhan Y., McCune E., Truxillo D. Understanding newcomers' adaptability and work – related outcomes: Testing the mediating roles of perceived person – environment fit variables. *Personnel Psychology*. 2011. Vol. 64, № 1. P. 163 – 189.
33. Wille B., De Fruyt F. The resurrection of vocational interests in human resources research and practice: Evidence, challenges, and a working model. *International Journal of Selection and Assessment*. 2023. Vol. 31, № 4. P. 485–493

REFERENCES:

1. Alder, G. S. (2006). Personality Approach To Person – organization Fit: Applying Holland's Theory of Vocational Choice At The organizational Level. *Journal of Business & Leadership: Research, Practice, and Teaching (2005 – 2012)*, 2(2), 242 – 252.
2. Arksey, H., & O'malley, L. (2005). Scoping studies: towards a methodological framework. *International journal of social research methodology*, 8(1), 19 – 32.
3. Armstrong, P. I., Allison, W., & Rounds, J. (2008). Development and initial validation of brief public domain RIA-SEC marker scales. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 287 – 299.
4. Brown, S. D. (1994). An evaluation of interest congruence indices: Distribution characteristics and measurement properties. *Journal of Vocational Behavior*, 45(3), 310 – 327.
5. Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of applied psychology*, 87(5), 875.
6. Cable, D. M., & Edwards, J. R. (2004). Complementary and supplementary fit: a theoretical and empirical integration. *Journal of applied psychology*, 89(5), 822.
7. De Fruyt, F., & Mervielde, I. (1996). Personality and interests as predictors of educational streaming and achievement. *European journal of personality*, 10(5), 405 – 425.
8. Ehrhart, K. H., & Makransky, G. (2007). Testing vocational interests and personality as predictors of person – vocation and person – job fit. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 206 – 226.
9. Ertl, B., Hartmann, F. G., & Wunderlich, A. (2023). Stability of vocational interests during university studies. *Journal of Individual Differences*, 44(3), 143–162.
10. Feij, J. A., Van Der Velde, M. E., Taris, R., & Taris, T. W. (1999). The development of person – vocation fit: A longitudinal study among young employees. *International Journal of Selection and Assessment*, 7(1), 12 – 25.

11. Hanna, A., Briley, D., Einarsdóttir, S., Hoff, K., & Rounds, J. (2021). Fit gets better: A longitudinal study of changes in interest fit in educational and work environments. *European Journal of Personality*, 35(4), 557 – 580.
12. Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. *Psychological Assessment Resources*.
13. Iachan, R. (1990). Some extensions of the Iachan congruence index. *Journal of Vocational Behavior*, 36(2), 176 – 180.
14. Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences OF INDIVIDUALS'FIT at work: A meta-analysis OF person – job, person – organization, person – group, and person – supervisor fit. *Personnel psychology*, 58(2), 281 – 342.
15. Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1), 1 – 49.
16. Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. *Career choice and development*, 4(1), 255 – 311.
17. Michaelis, C., & Findeisen, S. (2022). Influence of person – vocation fit on satisfaction and persistence in vocational training programs. *Frontiers in Psychology*, 13, 834543.
18. Nye, C. D., Su, R., Rounds, J., & Drasgow, F. (2012). Vocational interests and performance: A quantitative summary of over 60 years of research. *Perspectives on Psychological Science*, 7(4), 384 – 403.
19. Park, H. I., Lee, S., & Lee, B. (2023). Does the attainment of vocational aspirations make youths happy? *Journal of Career Assessment*, 31(3), 458–475.
20. Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2(1), 144 – 180.
21. Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel psychology*, 40(3), 437 – 453.
22. Silva, A., Lo, P. C., & Lim, E. P. (2020, May). JPLink: on linking jobs to vocational interest types. In Pacific – Asia Conference on Knowledge Discovery and Data Mining (pp. 220 – 232). Cham: Springer International Publishing.
23. Song, Q. C., Shin, H. J., Tang, C., Hanna, A., & Behrend, T. (2024). Investigating machine learning's capacity to enhance the prediction of career choices. *Personnel Psychology*, 77(2), 295 – 319.
24. Su, R., & Rounds, J. (2015). All STEM fields are not created equal: People and things interests explain gender disparities across STEM fields. *Frontiers in psychology*, 6, 189.
25. Su, R., Murdock, C., & Rounds, J. (2015). Person – environment fit.
26. Šverko, I., & Babarović, T. (2006). The validity of Holland's theory in Croatia. *Journal of career assessment*, 14(4), 490 – 507.
27. Tokar, D. M., Fischer, A. R., & Subich, L. M. (1998). Personality and vocational behavior: A selective review of the literature, 1993 – 1997. *Journal of vocational behavior*, 53(2), 115 – 153.
28. Tracey, T. J., & Robbins, S. B. (2006). The interest – major congruence and college success relation: A longitudinal study. *Journal of vocational behavior*, 69(1), 64 – 89.
29. Tricco, A. C., Lillie, E., Zarin, W., O'Brien, K. K., Colquhoun, H., Levac, D., ... & Straus, S. E. (2018). PRISMA extension for scoping reviews (PRISMA – ScR): checklist and explanation. *Annals of internal medicine*, 169(7), 467 – 473.
30. Van Iddekinge, C. H., Roth, P. L., Putka, D. J., & Lanivich, S. E. (2011). Are you interested? A meta – analysis of relations between vocational interests and employee performance and turnover. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1167.
31. Van Vianen, A. E. (2018). Person – environment fit: A review of its basic tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 75 – 101.
32. Wang, M. O., Zhan, Y., McCune, E., & Truxillo, D. (2011). Understanding newcomers' adaptability and work-related outcomes: testing the mediating roles of perceived p – e fit variables. *Personnel psychology*, 64(1), 163 – 189.
33. Wille, B., & De Fruyt, F. (2023). The resurrection of vocational interests in human resources research and practice: Evidence, challenges, and a working model. *International Journal of Selection and Assessment*, 31(4), 485–493.

Дата першого надходження рукопису до видання: 28.07.2025

Дата прийнятого до друку рукопису після рецензування: 29.08.2025

Дата публікації: 04.11.2025