ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»

Кафедра психології

«До захисту допущено»
Завідувач кафедри_____
(підпис)

_____
(наукове звання, науковий ступінь, прізвище та ініціали)
«____»_____2026р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти

на тему: «Емоційний інтелект як фактор соціально-психологічної адаптації молодих фахівців»

Виконала:
студентка групи ТУод-8-24-М1ПС(2.0здс)
(шифр групи)
Освітньої програми: «Психологія»
Спеціальності: 053 Психологія
(код і найменування спеціальності)
Палчей Ольга Петрівна
(ПІБ студента)

_____
(підпис студента)
Керівник: доктор філос. галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки», спеціальності 053 «Психологія», доцент кафедри **Єрмакова Аліса Сергіївна**

_____
(підпис наукового керівника)

2026 р.

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД «МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»

Кафедра психології

Рівень вищої освіти: другий (магістерський) рівень
Спеціальності: 053 «Психологія»
Освітньої програми: «Психологія»

«Затверджую»
Завідувач кафедри _____
(підпис)
_____
(вчене звання, науковий ступінь, ПІБ)
«_____ » _____2026р.

Завдання
на кваліфікаційну роботу студента
Палчей Ольга Петрівна
(прізвище, ім'я, по батькові)

1.Тема кваліфікаційної роботи: Емоційний інтелект як фактор соціально-психологічної адаптації молодих фахівців

Керівник кваліфікаційної роботи: доктор філ. галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки», Єрмакова А.С.
(посада, науковий ступінь, вчене звання)

2. Строк подання студентом кваліфікаційної роботи на попередній захист: *Травень 2026р.*

3. Вихідні дані до кваліфікаційної роботи (рекомендовані науковим керівником та відповідним методичним забезпеченням /окремі аспекти роботи, обсяги роботи: Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, які поділені на підрозділи, висновків до кожного розділу та загальних висновків, списку використаних джерел (56 найменувань). Загальний обсяг роботи – 118 друкованих сторінок.

4. Необхідний графічний та аналітичний матеріал за темою дослідження: . Кваліфікаційна робота містить 10 таблиць, 19 рисунків

5. Календарний план виконання кваліфікаційної роботи:

№ з/п	Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи	Строки виконання		Примітка
		Планові	Фактичні	
1	2	3	4	5
1.	Збір та опрацювання наукових джерел	Січень 2026	Січень 2026	
2.	Написання вступу	Січень 2026	Січень 2026	
3.	РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ	Лютий 2026	Лютий 2026	
4.	РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ВПЛИВУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНУ АДАПТАЦІЮ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ	Березень 2026	Березень 2026	

1	2	3	4	5
5.	РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ЯК ЧИННИКА УСПІШНОЇ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ	Квітень 2026	Квітень 2026	
1	**2**	**3**	**3**	**5**
6.	Висновки	Квітень 2026	Квітень 2026	
7.	Оформлення списку використаних джерел	Квітень 2026	Квітень 2026	
8.	Подання роботи на перевірку керівнику	Квітень 2026	Квітень 2026	
9.	Попередній захист кваліфікаційної роботи	Травень 2026	Травень 2026	

АНОТАЦІЯ

Палчей Олена Сергіївна. «Емоційний інтелект як фактор соціально-психологічної адаптації молодих фахівців» – Рукопис.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 053 Психологія – ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом», 2026.

Актуальність теми дослідження. В умовах сучасних соціально-економічних змін особливого значення набуває проблема соціально-психологічної адаптації молодих фахівців. Одним із важливих чинників успішної адаптації є емоційний інтелект, який сприяє ефективній комунікації, саморегуляції та подоланню стресових ситуацій.

Мета роботи – дослідити вплив емоційного інтелекту на соціально-психологічну адаптацію молодих фахівців та розробити практичні рекомендації щодо його розвитку.

У роботі були використані такі методи дослідження: аналіз і узагальнення наукової літератури, методика діагностики емоційного інтелекту Н. Холла, методика соціально-психологічної адаптації К. Роджерса – Р. Даймонда, авторський опитувальник, методи математичної статистики.

У результаті дослідження встановлено, що емоційний інтелект є важливим чинником соціально-психологічної адаптації молодих фахівців. Визначено основні труднощі адаптації та запропоновано програму розвитку емоційного інтелекту й практичні рекомендації для роботодавців щодо підтримки молодих працівників.

Ключові слова: *емоційний інтелект, соціально-психологічна адаптація, молоді фахівці, саморегуляція, емпатія, комунікація, професійна адаптація.*

ANNOTATION

Palchei Olena. “Emotional Intelligence as a Factor of Socio-Psychological Adaptation of Young Professionals” – Manuscript.

Qualification thesis for obtaining the Master's degree in Specialty 053 Psychology – Interregional Academy of Personnel Management, 2026.

Relevance of the research topic. In the context of modern socio-economic changes, the problem of socio-psychological adaptation of young professionals is becoming increasingly important. Emotional intelligence is considered one of the key factors that contribute to successful adaptation, effective communication, emotional self-regulation, and coping with stressful situations.

The purpose of the study is to investigate the influence of emotional intelligence on the socio-psychological adaptation of young professionals and to develop practical recommendations for its improvement.

Research methods used in the study: analysis and generalization of scientific literature, N. Hall’s Emotional Intelligence Test, Rogers–Diamond Social-Psychological Adaptation Questionnaire, author’s questionnaire, and methods of mathematical statistics.

The study established that emotional intelligence is an important factor in the socio-psychological adaptation of young professionals. The main adaptation difficulties were identified, and a program for emotional intelligence development, as well as practical recommendations for employers aimed at supporting young employees, were proposed.

Keywords: emotional intelligence, socio-psychological adaptation, young professionals, self-regulation, empathy, communication, professional adaptation.

ЗМІСТ

ВСТУП……....6

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ…...9
1.1. Теоретичні підходи до розуміння феномену емоційного інтелекту……...9
1.2. Соціально-психологічна адаптація особистості: сутність, структура та чинники формування…….……19
1.3. Роль емоційного інтелекту в процесі соціально-психологічної адаптації особистості…….……27
Висновки до першого розділу……...……36

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ВПЛИВУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНУ АДАПТАЦІЮ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ……..……39
2.1. Організація та методичне забезпечення емпіричного дослідження……...……39
2.2. Дослідження рівня розвитку емоційного інтелекту молодих фахівців……...……44
2.3. Аналіз чинників і проблем соціально-психологічної адаптації молодих фахівців……...……71
Висновки до другого розділу……85

РОЗДІЛ 3
НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ЯК ЧИННИКА УСПІШНОЇ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ……...88
. Програми розвитку емоційного інтелекту молодих фахівців……88
3.2. Теоретико-практичні засади застосування методів та інструментів розвитку емоційного інтелекту…….……96
3.3. Практичні рекомендації роботодавцям щодо сприяння соціально-психологічній адаптації молодих фахівців……101
Висновки до третього розділу…….……108

ВИСНОВКИ……..84

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……114

ВСТУП

Актуальність дослідження емоційного інтелекту як чинника соціально-психологічної адаптації молодих фахівців визначається сучасними тенденціями розвитку ринку праці та підвищенням значущості емоційної компетентності в професійній діяльності. У сучасних умовах роботодавці приділяють увагу не лише рівню професійних знань і навичок працівників, а й їхній здатності ефективно взаємодіяти з колегами, контролювати власні емоції, конструктивно реагувати на складні ситуації та підтримувати продуктивну комунікацію.

На етапі входження у професію молоді фахівці нерідко стикаються з труднощами, пов’язаними з необхідністю пристосування до нових умов праці, особливостей організаційної культури, міжособистісних взаємин у колективі та високого емоційного навантаження. Важливим ресурсом успішної адаптації в таких умовах виступає емоційний інтелект, який забезпечує здатність людини усвідомлювати власні емоційні стани, розуміти переживання інших осіб і регулювати емоційні реакції відповідно до ситуації.

Результати сучасних наукових досліджень свідчать, що розвинений емоційний інтелект позитивно впливає на формування адаптивної поведінки, підвищує рівень стресостійкості, сприяє ефективній соціальній взаємодії та створенню сприятливого психологічного клімату в колективі. У свою чергу, це забезпечує успішніше виконання професійних обов’язків, підвищення задоволеності працею та створює передумови для подальшого професійного розвитку.

Отже, дослідження впливу емоційного інтелекту на процес соціально-психологічної адаптації молодих фахівців є актуальним науковим завданням, що має як теоретичне, так і практичне значення для психології особистості, організаційної психології та управління персоналом.

Об’єкт дослідження – емоційний інтелект як психологічний феномен.

Предмет дослідження – особливості впливу емоційного інтелекту на соціально-психологічну адаптацію молодих фахівців у професійній діяльності.

Мета дослідження – дослідити роль емоційного інтелекту в процесі соціально-психологічної адаптації молодих фахівців у професійному середовищі.

Для досягнення поставленої мети визначено такі завдання дослідження:
загальнити теоретичні підходи до розуміння сутності емоційного інтелекту.
озкрити структуру та основні чинники соціально-психологічної адаптації особистості.
ослідити особливості взаємозв'язку між емоційним інтелектом і соціально-психологічною адаптацією.
роаналізувати рівень розвитку емоційного інтелекту молодих фахівців.
изначити чинники та проблемні аспекти, що ускладнюють процес соціально-психологічної адаптації молодих фахівців.
бґрунтувати складові психологічного супроводу програми розвитку емоційного інтелекту молодих спеціалістів.
изначити теоретико-практичні засади використання методів та інструментів розвитку емоційного інтелекту.
озробити рекомендації для роботодавців щодо підтримки адаптації молодих фахівців у професійному середовищі.

Гіпотеза дослідження полягає в припущенні, що високий рівень розвитку емоційного інтелекту сприяє успішнішій соціально-психологічній адаптації молодих фахівців. Особи з розвиненими емоційними компетентностями, зокрема самоусвідомленням, саморегуляцією, емпатією та навичками соціальної взаємодії, швидше пристосовуються до нових умов професійної діяльності, ефективніше налагоджують міжособистісні контакти, легше долають стресові ситуації та успішніше інтегруються у професійні колективи.

Методологія дослідження:

– теоретичні методи: аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, систематизація та класифікація наукових джерел;

– емпіричні методи: анкетування, тестування, спостереження, а також психодіагностичне дослідження із застосуванням методики діагностики емоційного інтелекту Н. Холла, методики дослідження соціально-психологічної адаптації К. Роджерса – Р. Даймонда та авторського опитувальника «Емоційний інтелект і соціальна адаптивність у професійному середовищі»;

– методи математико-статистичної обробки результатів дослідження.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості використання отриманих даних для вдосконалення процесів адаптації молодих працівників до професійного середовища. Запропоновані рекомендації та практичні інструменти можуть бути впроваджені в систему управління персоналом, програми наставництва, навчальні курси та тренінгові заходи, спрямовані на розвиток емоційної компетентності працівників.

Експериментальна база дослідження. Дослідження проводилося серед молодих фахівців, які працюють у різних сферах діяльності на підприємствах України.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, дев’яти підрозділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить рисунків, 10 таблиць. Список використаних джерел налічує 56 найменувань.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

Теоретичні підходи до розуміння феномену емоційного інтелекту

Емоційний інтелект розглядається як комплексна здатність особистості усвідомлювати, ідентифікувати, інтерпретувати та регулювати як власні емоційні стани, так і емоції інших людей. Цей феномен об'єднує низку взаємопов'язаних характеристик, серед яких особливе місце займають емоційна обізнаність, емпатія, самоконтроль, мотивація та комунікативні навички. Саме вони забезпечують ефективне функціонування людини в соціальному середовищі та сприяють успішній взаємодії з оточенням. Емоційний інтелект відіграє важливу роль у побудові міжособистісних відносин, прийнятті рішень, подоланні стресових ситуацій і досягненні професійного та особистісного успіху. Упродовж останніх десятиліть ця проблематика привертає значну увагу наукової спільноти. Зокрема, Л. Ракітянська зазначає, що емоційний інтелект є відносно новим психологічним феноменом, який американські дослідники визначили як важливий напрям дослідження психології особистості [40]. Саме тому його вивчення залишається актуальним завданням сучасної психологічної науки.

На думку С. Марчук, попри зростання кількості досліджень, питання впливу емоційного інтелекту на інші психологічні характеристики особистості все ще не отримало достатнього висвітлення. Водночас поглиблене вивчення цього феномену є одним із пріоритетних напрямів розвитку вітчизняної психології у XXI столітті [26].

Поняття емоційного інтелекту виникло в результаті наукових пошуків, спрямованих на з'ясування взаємозв'язку між когнітивними та емоційними процесами. Протягом тривалого часу психологічна наука розглядала

інтелектуальну та емоційну сфери як відносно незалежні одна від одної системи. Лише на початку XX століття дослідники почали приділяти увагу взаємодії раціональних і емоційних складових психіки. Починаючи з 1920-х років, у наукових дискусіях дедалі частіше порушувалися питання щодо ролі емоційних компонентів у структурі інтелекту [5].

Вагомий внесок у формування сучасного розуміння емоційного інтелекту зробив Г. Гарднер, який запропонував теорію множинного інтелекту. У праці «Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences», опублікованій у 1983 році, вчений піддав критиці традиційне уявлення про інтелект як єдину універсальну здатність людини. На противагу класичному підходу він обґрунтував існування різних типів інтелекту, кожен із яких виконує специфічні функції та проявляється у різних сферах життєдіяльності [54].

Поштовхом до розвитку досліджень соціального та емоційного інтелекту стали ідеї американського психолога Е. Торндайка. У статті «Intelligence and Its Uses», опублікованій у 1920 році, він вперше звернув увагу на значення соціальних здібностей особистості. Саме ці положення стали підґрунтям для подальшого розвитку концепцій соціального та емоційного інтелекту [18; 54].

Подальший розвиток уявлень про інтелект пов’язаний із роботами Дж. Гілфорда, який відстоював ідею багатовимірної структури інтелекту. У 1960-х роках ним була розроблена відома кубічна модель інтелекту, що значно розширила традиційні підходи до його розуміння [27].

Суттєвий внесок у розвиток концепції емоційного інтелекту здійснив Р. Бар-Он. У 1988 році він запропонував некогнітивну модель емоційного інтелекту та ввів поняття емоційного коефіцієнта (EQ). Науковець розглядав емоційний інтелект як систему особистісних, соціальних та емоційних компетентностей, які забезпечують ефективну взаємодію людини з навколишнім середовищем. На його думку, саме сукупність цих характеристик дозволяє особистості успішно долати життєві труднощі та адаптуватися до вимог соціуму [3].

Теорія множинного інтелекту Г. Гарднера стала основою для формування першої цілісної концепції емоційного інтелекту, розробленої П. Саловеєм та Дж. Майєром. Дослідники розглядали емоційний інтелект як особливий вид інтелектуальних здібностей, пов'язаний зі сприйняттям, розумінням та управлінням емоціями [5].

Широку популярність поняття емоційного інтелекту отримало після виходу праці Д. Гоулмана «Емоційний інтелект» у 1995 році. Автор значно розширив межі цього поняття, включивши до нього систему емоційних компетентностей, які визначають успішність людини не лише в особистому житті, а й у професійній діяльності. Завдяки цьому концепція емоційного інтелекту стала відомою далеко за межами академічної науки [14; 37].

У сучасних умовах, які характеризуються високим рівнем емоційного напруження, невизначеністю та швидкими соціальними змінами, емоційний інтелект дедалі частіше розглядається як важливий внутрішній ресурс особистості. Дослідники наголошують, що він виконує адаптаційну та захисну функції, сприяє стресостійкості, психологічному благополуччю та успішній самореалізації людини в умовах сучасного суспільства [34].

Заслуговує на увагу й узагальнена модель емоційного інтелекту студентської молоді, запропонована С. Картером [50]. В її основу покладено чотири взаємопов'язані складові: розвиток міжособистісних навичок, особистісне лідерство, самоуправління та внутрішньоособистісний розвиток. Такий підхід дозволяє більш комплексно оцінювати можливості формування емоційного інтелекту на різних етапах становлення особистості.

Однією з фундаментальних складових емоційного інтелекту є самосвідомість. Як зазначають сучасні дослідники, саме вона забезпечує здатність людини усвідомлювати власні емоції, розуміти причини їх виникнення та оцінювати вплив емоційних переживань на поведінку [36]. Завдяки розвитку самосвідомості особистість набуває здатності точніше інтерпретувати власні емоційні реакції, що сприяє більш усвідомленому прийняттю рішень та особистісному розвитку. Крім того, цей компонент

створює підґрунтя для розвитку інших складових емоційного інтелекту та ефективної міжособистісної взаємодії [37].

Не менш важливою складовою є саморегуляція, яка передбачає здатність контролювати емоційні реакції, керувати імпульсивною поведінкою та адаптуватися до змінних умов середовища. Особи з розвиненими навичками саморегуляції здатні більш конструктивно реагувати на складні ситуації, уникати конфліктів і підтримувати емоційну рівновагу. До основних проявів саморегуляції належать:

– контроль імпульсивних реакцій та вміння стримувати миттєві емоційні прояви;

– ефективне подолання стресу та керування негативними переживаннями;

– адаптивність, що забезпечує гнучке реагування на нові виклики та зміни життєвих обставин.

Узагальнюючи наведені підходи, можна стверджувати, що сформовані навички саморегуляції дають змогу особистості зберігати емоційну врівноваженість у складних обставинах, контролювати власні реакції та приймати більш зважені рішення. Завдяки цьому підвищується рівень психологічної стійкості та здатність ефективно діяти в умовах підвищеного навантаження.

У структурі емоційного інтелекту прийнято виокремлювати два взаємопов’язані рівні – внутрішньоособистісний та міжособистісний. До внутрішньоособистісного рівня належать такі характеристики, як самосприйняття, усвідомлення власних емоцій, впевненість у собі, самоконтроль, відповідальність, толерантність, мотивація досягнень, оптимістичне ставлення до життя та здатність до гнучкого реагування. Міжособистісний аспект охоплює емпатію, відкритість до взаємодії, комунікативність, толерантність і здатність до конструктивного діалогу [23]. Більш детальну структуру емоційного інтелекту, представлену у працях різних дослідників [22; 25; 27], наведено у додатку Б.

Для наочного відображення структури емоційного інтелекту використано ментальну карту, яка відображає узагальнену модель цього феномену та поєднує його теоретичні, структурні й функціональні характеристики. Розглянемо зміст основних складових цієї моделі.

ипологія емоційної компетентності (бірюзова гілка). Ця складова відображає основні елементи емоційної компетентності. До них належать психологічна компетентність, що включає самосвідомість, самооцінку, емпатію, переконання, лідерські якості та впевненість у собі; праксіологічна компетентність, яка характеризує здатність до свідомого контролю власної поведінки та прийняття рішень у складних ситуаціях; а також соціальна компетентність, що охоплює мотивацію, сумлінність і гнучкість поведінки. Сукупність зазначених характеристик забезпечує ефективну взаємодію людини з оточенням та сприяє досягненню поставлених цілей.

убкомпоненти (синя гілка). До цієї групи належать внутрішні елементи емоційного інтелекту, серед яких оптимістичний настрій, здатність протистояти стресу, самоусвідомлення, емпатія, відповідальність, уміння адаптуватися до змін та розв’язувати проблемні ситуації. Саме ці характеристики визначають рівень психологічної гнучкості особистості та її готовність до взаємодії з навколишнім середовищем.

іологічні передумови емоційного інтелекту (жовта гілка). Цей блок демонструє вплив фізіологічних та спадкових чинників на формування емоційного інтелекту. Зокрема, значення мають особливості темпераменту, генетична схильність та індивідуальні характеристики нервової системи. Дослідники зазначають, що високий рівень емоційного інтелекту батьків часто сприяє розвитку відповідних здібностей у дітей. Крім того, позитивний вплив на розвиток емоційної сфери можуть мати особливості функціонування правої півкулі головного мозку та екстравертований тип особистості.

заємозв’язок структури емоційного інтелекту з його функціями (зелена гілка). Ця складова відображає практичне застосування окремих компонентів емоційного інтелекту. Когнітивні характеристики забезпечують розпізнавання

та інтерпретацію емоцій, емоційні здібності сприяють підтриманню позитивного емоційного стану, адаптаційні механізми допомагають ефективно долати стресові ситуації, а соціальні навички забезпечують побудову конструктивних міжособистісних взаємин.

цінювання емоційного інтелекту (помаранчева гілка). Цей напрям характеризує критерії визначення рівня розвитку емоційного інтелекту. До них належать:

– здатність розуміти емоції;

– уміння коректно їх виражати;

– використання емоційної інформації під час прийняття рішень;

– здатність управляти власними емоційними станами.

Саме зазначені показники дають змогу здійснити комплексну оцінку рівня розвитку емоційного інтелекту особистості.

Представлена у додатку А модель демонструє емоційний інтелект як багатокомпонентне утворення, що охоплює біологічні, психологічні та соціальні аспекти його функціонування. Вона відображає можливості опису, оцінювання, розвитку та практичного використання емоційного інтелекту в різних сферах життєдіяльності людини.

Рівень розвитку емоційного інтелекту значною мірою визначає успішність самореалізації особистості. Високі показники емоційного інтелекту сприяють гармонійному поєднанню емоційної та раціональної сфер, формуванню відповідальності за власне життя, усвідомленню особистих потреб і мотивів, а також виробленню ефективних стратегій адаптації. Такі особливості зазвичай пов’язують із психологічним благополуччям і відчуттям задоволеності життям. Натомість низький рівень емоційного інтелекту може супроводжуватися підвищеною тривожністю, емоційною нестабільністю, агресивністю, почуттям провини, самотністю, фрустрацією та депресивними переживаннями [50; 55].

Кожна людина характеризується певним рівнем розвитку емоційного інтелекту. Розглянемо основні варіанти його прояву (рис. 1.1).

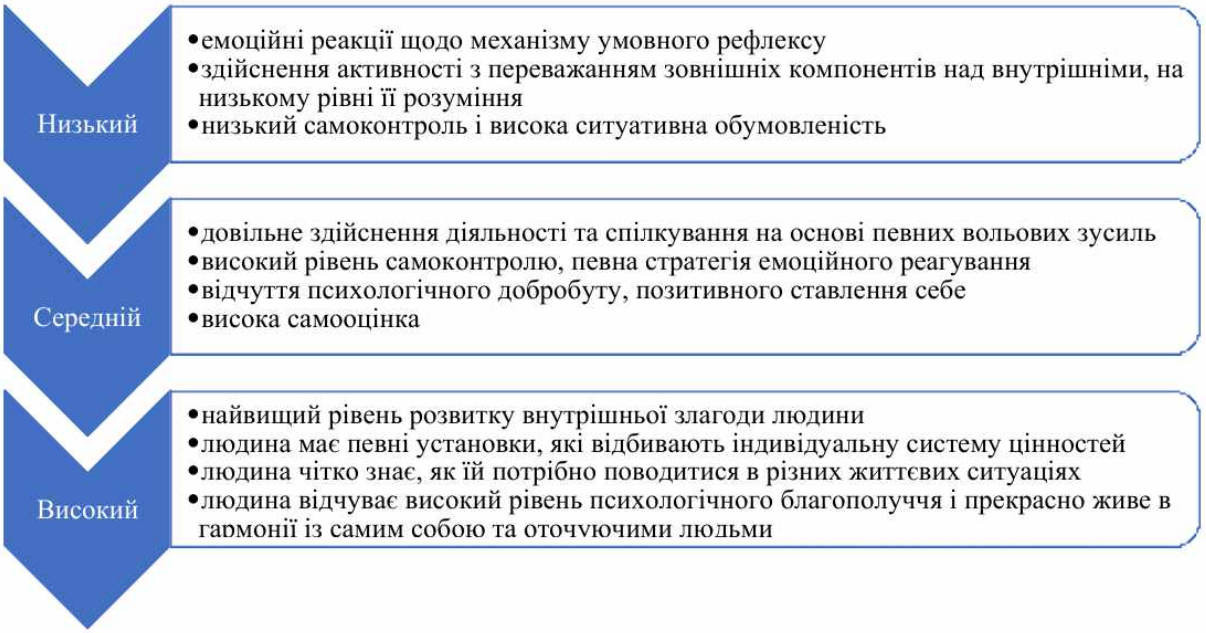


Рис. 1.1. Характеристики рівнів емоційного інтелекту [50]

Емоційний інтелект виконує низку важливих функцій, серед яких виокремлюють:

– інтерпретативну;

– регулятивну;

– адаптаційну та стресозахисну;

– активізуючу [10].

Розглядаючи функціональне призначення емоційного інтелекту, варто зазначити, що інтерпретативна функція забезпечує здатність особистості правильно розпізнавати та аналізувати емоційну інформацію, яка надходить через міміку, жести, інтонації та інші невербальні сигнали. Це сприяє накопиченню емоційного досвіду, його осмисленню та використанню в подальшій життєдіяльності [10]. Регулятивна функція пов’язана зі здатністю людини контролювати власні емоційні реакції, підтримувати внутрішню рівновагу та забезпечувати адекватність емоційних проявів у різних ситуаціях. Адаптаційна та стресозахисна функції сприяють мобілізації внутрішніх ресурсів особистості, допомагають ефективніше реагувати на труднощі та долати негативний вплив стресових факторів. Активізуюча функція забезпечує

гнучкість поведінки та ефективність комунікації в процесі міжособистісної взаємодії.

Для кращого розуміння особливостей функціонування емоційного інтелекту доцільно розглянути співвідношення його структури та функцій (додаток А).

Проведений аналіз дозволяє зробити висновок, що окремі компоненти емоційного інтелекту пов’язані з певними групами здібностей: когнітивними, емоційними, адаптаційними та соціальними [16; 13].

У наукових працях Е. Носенко та А. Четверик-Бурчак особлива увага приділяється емпатії як одному з центральних компонентів емоційного інтелекту. Саме здатність розуміти емоційний стан іншої людини та співпереживати їй створює основу для побудови якісних міжособистісних взаємин [35]. Подібної позиції дотримується і М. Яцюк, яка підкреслює, що емпатійні люди краще розуміють почуття та потреби оточуючих, що позитивно впливає на якість комунікації та зміцнює соціальні зв’язки. Емпатія передбачає не лише розпізнавання емоцій інших людей, а й готовність емоційно відгукуватися на їхні переживання. Завдяки цьому підвищується рівень довіри, взаєморозуміння та співпраці як у соціальній, так і в професійній сферах. Люди, які демонструють високий рівень емпатії, сприяють формуванню сприятливого психологічного середовища, у якому кожен відчуває підтримку та прийняття.

Емоційний інтелект також є важливою передумовою формування довірливих і стабільних міжособистісних відносин. Здатність розуміти власні емоції та враховувати емоційний стан інших людей дозволяє ефективніше вибудовувати комунікацію та підтримувати позитивний емоційний контакт. Особи з високим рівнем емоційного інтелекту краще усвідомлюють потреби співрозмовників, своєчасно реагують на їхні переживання та створюють атмосферу взаємної підтримки. Така емоційна чутливість сприяє зміцненню довіри, психологічної безпеки та емоційної близькості у стосунках.

Важливим проявом емоційного інтелекту є також здатність конструктивно вирішувати конфлікти. Люди з розвиненими емоційними компетентностями здатні контролювати власні імпульсивні реакції, стримувати негативні емоції та раціонально оцінювати ситуацію. У конфліктних обставинах вони орієнтуються не на загострення протиріч, а на пошук компромісних рішень і збереження взаємної поваги. Такий підхід дозволяє уникати непотрібних непорозумінь та сприяє зміцненню міжособистісних відносин [33; 35].

Ще одним важливим напрямом прояву емоційного інтелекту є ефективна комунікація та активне слухання. Особи з високим рівнем емоційного інтелекту краще розуміють не лише зміст повідомлень, а й емоційний підтекст спілкування, звертаючи увагу на невербальні сигнали та емоційні реакції співрозмовника. Це забезпечує більш глибоке взаєморозуміння та сприяє встановленню продуктивної взаємодії. Уміння уважно слухати, співпереживати та демонструвати щирий інтерес до співрозмовника формує атмосферу взаємної поваги та довіри, що є важливою умовою гармонійних і тривалих відносин [46; 47; 49].

Значний вплив емоційний інтелект має і на ефективність лідерської діяльності та функціонування команд у професійному середовищі. Керівники з високим рівнем емоційного інтелекту здатні не лише контролювати власні емоції, а й розуміти емоційний стан працівників, що сприяє формуванню позитивного психологічного клімату в колективі, підвищенню мотивації персоналу та зміцненню довіри між членами команди [47]. Завдяки цьому вони успішніше долають складні організаційні ситуації, сприяють розвитку співпраці та підтримують ефективність командної роботи [43; 44].

На думку дослідників, емоційний інтелект також позитивно впливає на процес прийняття управлінських рішень і розв’язання професійних проблем. Люди з високим рівнем емоційної компетентності здатні зберігати емоційну рівновагу, об’єктивно оцінювати ситуацію та враховувати можливі наслідки своїх рішень для інших осіб. Вони частіше використовують раціональний

аналіз, залучають думки інших учасників процесу та прагнуть досягти балансу між логічними аргументами й емоційними чинниками. Крім того, емоційний інтелект знижує ризик імпульсивних рішень і сприяє більш виваженому підходу до вирішення проблем [45].

Важливою сферою прояву емоційного інтелекту є подолання професійного стресу та адаптація до змін в організації. Особи з розвиненими емоційними компетентностями, як правило, демонструють вищу стресостійкість, швидше пристосовуються до нових умов діяльності та ефективніше реагують на невизначеність. Саме тому емоційний інтелект розглядається як один із важливих ресурсів професійної адаптації та психологічного благополуччя працівників. Основні переваги емоційного інтелекту відображено на рис. 1.2.

Рис. 1.2. Основні переваги емоційного інтелекту [35]

На нашу думку, сукупність зазначених характеристик сприяє формуванню сприятливого психологічного клімату в організації, де працівники відчувають підтримку, ефективно взаємодіють між собою та здатні конструктивно долати професійні труднощі [35].

Таким чином, у сучасних умовах емоційний інтелект розглядається не лише як важливий предмет психологічних досліджень, а й як практичний інструмент особистісного розвитку, соціальної адаптації, подолання стресових

впливів і професійного становлення особистості. Його значення постійно зростає в умовах динамічних суспільних змін, високого рівня невизначеності та емоційного навантаження, характерних для XXI століття. Саме тому проблема розвитку емоційного інтелекту залишається актуальним напрямом наукових пошуків і потребує подальшого вивчення, зокрема в межах сучасної української психологічної науки.

Однією з ключових особливостей емоційного інтелекту є провідна роль самосвідомості, яка виступає базовим компонентом його структури. Саме на основі самосвідомості реалізується когнітивно-оцінна функція, що забезпечує усвідомлення людиною власних емоційних переживань, їх аналіз та оцінювання. Розуміння власних емоцій формується у процесі соціальної взаємодії, коли особистість співвідносить свої переживання з реакціями та поведінкою інших людей. Завдяки цьому людина набуває здатності краще розуміти себе, регулювати власну поведінку та більш ефективно вибудовувати міжособистісні відносини.

1.2. Соціально-психологічна адаптація особистості: сутність, структура та чинники формування

Соціально-психологічна адаптація є одним із провідних механізмів взаємодії людини із соціальним середовищем, що забезпечує її успішне функціонування, внутрішню рівновагу та ефективне включення в систему суспільних відносин. Вона відображає здатність особистості засвоювати соціальні норми і цінності, встановлювати конструктивні міжособистісні контакти, адекватно реагувати на впливи навколишнього середовища та ефективно долати труднощі, які виникають у нових або змінених життєвих обставинах.

У науковій літературі соціально-психологічна адаптація розглядається як безперервний і динамічний процес взаємодії особистості з оточенням, у ході

якого досягається певна рівновага між внутрішніми потребами людини та вимогами зовнішнього середовища. Теоретичні підходи до вивчення цього феномену сформувалися в межах різних психологічних напрямів, де адаптація трактується одночасно як результат пристосування та як механізм особистісного розвитку [6; 8; 45]. Вона реалізується через систему психологічних реакцій і поведінкових стратегій, спрямованих на подолання викликів соціального середовища. Водночас адаптаційні процеси виступають важливою складовою формування та розвитку особистості.

Отже, спираючись на наукові підходи О. Ткачишиної, соціально-психологічну адаптацію доцільно визначати як складний процес активного пристосування особистості до умов соціального середовища, який охоплює зміни як у поведінковій сфері, так і у внутрішньому світі людини. У процесі адаптації відбувається засвоєння нових знань, формування уявлень про діяльність, у якій бере участь особистість, а також розвиток здатності до саморегуляції, самовизначення та самокорекції [45].

Значення соціально-психологічної адаптації особливо яскраво проявляється як на індивідуальному, так і на груповому рівнях, оскільки саме вона забезпечує ефективне функціонування людини в різних життєвих ситуаціях. Адаптація виступає необхідною умовою становлення особистості як активного та повноцінного члена соціальної спільноти [1; 2]. Для окремої людини успішна адаптація пов’язана зі збереженням психологічного благополуччя, емоційної стійкості та здатності ефективно діяти в умовах невизначеності чи змін. На рівні соціальної групи вона сприяє інтеграції особистості в колектив, формуванню позитивних міжособистісних взаємин і підтриманню згуртованості.

На перебіг соціально-психологічної адаптації впливає сукупність зовнішніх та внутрішніх чинників, які визначають особливості пристосування особистості до навколишнього середовища [26] (рис. 1.3).

Слід підкреслити, що зазначені чинники функціонують не окремо один від одного, а перебувають у постійній взаємодії. Саме поєднання

індивідуально-психологічних особливостей людини та умов соціального середовища визначає успішність адаптаційного процесу. Усвідомлення ролі цих чинників дозволяє більш ефективно організовувати психологічний супровід осіб, які перебувають у нових або складних життєвих умовах, сприяючи їх успішній інтеграції та гармонійному розвитку.

Рис. 1.3. Фактори впливу на процес соціально-психологічної адаптації

Емоційний інтелект сьогодні розглядається як один із важливих ресурсів подолання стресу та підтримання психологічного благополуччя. Особи з високим рівнем розвитку емоційного інтелекту здатні краще усвідомлювати власні емоційні переживання, розуміти почуття оточуючих і контролювати свої поведінкові реакції. Завдяки цьому вони є менш схильними до емоційного виснаження та володіють ширшим спектром внутрішніх ресурсів для ефективного реагування на складні життєві обставини.

Однією з головних переваг емоційного інтелекту є здатність особистості зберігати емоційну рівновагу навіть у стресових ситуаціях. Усвідомлення власних емоцій та причин їх виникнення дозволяє уникати імпульсивних рішень і необдуманих вчинків. Розвинені навички саморегуляції сприяють підтриманню психологічної стабільності та допомагають знаходити найбільш раціональні способи розв’язання проблем [46].

Крім того, емоційний інтелект виступає важливою передумовою формування якісних міжособистісних взаємин. Люди з високим рівнем емоційної компетентності краще розуміють потреби, переживання та емоційні стани інших осіб, що сприяє розвитку емпатії, взаємної довіри та підтримки. В умовах стресу наявність надійного соціального оточення відіграє особливо важливу роль, а здатність будувати відкриті й щирі взаємини значно підвищує можливість отримання такої підтримки.

Ще однією важливою особливістю емоційного інтелекту є позитивне ставлення до життєвих змін і труднощів. Особи з високим рівнем емоційного інтелекту зазвичай легше адаптуються до нових обставин, сприймаючи складні ситуації не лише як загрозу, а й як можливість для розвитку. Такий підхід сприяє зниженню рівня тривожності та допомагає швидше відновлювати психологічну рівновагу після емоційно напружених подій.

Розвинений емоційний інтелект також позитивно впливає на врегулювання конфліктних ситуацій. Здатність розуміти емоційний контекст взаємодії, враховувати мотиви поведінки інших людей та контролювати власні реакції сприяє зменшенню напруженості й створює умови для конструктивного діалогу та пошуку взаємоприйнятних рішень [36].

Для розвитку емоційного інтелекту важливими є навички самоаналізу, здатність усвідомлювати власні емоційні переживання та аналізувати причини їх виникнення. Не менш значущим є розвиток емпатії, що передбачає вміння розуміти емоційний стан інших людей. Позитивний вплив на розвиток емоційної сфери також мають фізична активність, дотримання здорового способу життя, повноцінний сон і регулярний відпочинок. Важливим джерелом психологічної підтримки залишається спілкування з близькими людьми, яке сприяє збереженню внутрішньої рівноваги та емоційного благополуччя.

Емоційна регуляція та ефективне подолання стресу виступають важливими складовими соціально-психологічної адаптації особистості. Саме вони значною мірою визначають здатність людини успішно функціонувати в

нових або складних умовах. Уміння керувати власними емоціями не лише знижує ризик виникнення негативних психоемоційних станів, а й підвищує адаптаційний потенціал особистості [46; 48]. Важливу роль у цьому процесі відіграє емоційний інтелект, який дозволяє людині осмислено реагувати на зовнішні подразники, залучаючи механізми раціонального аналізу перед формуванням поведінкової реакції [8]. Завдяки цьому особистість демонструє вищий рівень стійкості до життєвих труднощів і швидше інтегрується в нові соціальні умови.

Важливою складовою соціально-психологічної адаптації є також розвиток соціальних навичок та здатність до побудови продуктивних міжособистісних взаємин. Адаптація передбачає не лише пристосування до соціальних норм, а й ефективну взаємодію з іншими членами суспільства [39]. Для цього людина повинна володіти розвиненими комунікативними навичками, які дозволяють встановлювати контакти, підтримувати конструктивне спілкування та ефективно вирішувати конфліктні ситуації. Уміння слухати співрозмовника, проявляти емпатію та враховувати позицію інших сприяє зміцненню довіри, розвитку співпраці та формуванню позитивних соціальних зв’язків.

Не менш важливе значення для успішної адаптації має когнітивна складова, яка забезпечує розуміння соціальних норм, культурних цінностей і правил поведінки. У процесі адаптації особистість поступово засвоює особливості нового соціального середовища, коригує власні установки та поведінкові стратегії відповідно до його вимог [8]. Водночас відбувається поєднання збереження власної ідентичності з прийняттям нових соціокультурних впливів. Такий процес сприяє гармонійній інтеграції особистості в соціальне середовище та розвитку взаємоповаги між представниками різних соціальних груп.

Значний вплив на перебіг соціально-психологічної адаптації мають індивідуально-психологічні особливості людини та її життєстійкість. Такі особистісні характеристики, як відкритість до нового досвіду, емоційна

стабільність, впевненість у власних можливостях і здатність до саморегуляції, визначають ефективність реагування на нові чи складні життєві обставини [15]. Особи з високим рівнем психологічної стійкості частіше сприймають зміни як можливість для розвитку, а не як джерело загрози, що позитивно впливає на їхню адаптацію та психологічне благополуччя.

Питання визначення показників соціально-психологічної адаптації залишається одним із дискусійних у психологічній науці. У найбільш загальному вигляді до таких показників належать стан психічного здоров'я особистості, рівень її психологічного благополуччя та здатність ефективно функціонувати в соціальному середовищі. Крім того, важливими критеріями виступають здатність до переосмислення життєвих ситуацій, ефективність подолання труднощів та успішність діяльності в навчальній або професійній сферах [14].

Адаптаційний потенціал людини значною мірою залежить від її психологічних особливостей, які забезпечують можливість адекватної регуляції функціонального стану організму в різних життєвих обставинах. Високий рівень адаптаційних здібностей підвищує ймовірність успішного функціонування особистості навіть за умов інтенсивного впливу несприятливих факторів зовнішнього середовища [18].

З огляду на складність і багатокомпонентність адаптаційного процесу в науковій літературі сформувалися різні підходи до його вивчення. Найчастіше використовуються поняття «адаптивність – неадаптивність» та «адаптованість – дезадаптованість». За своїм змістом ці категорії є близькими, оскільки відображають результативність процесу пристосування особистості до умов соціального середовища та характеризують ступінь успішності її адаптації.

Перший підхід, що базується на категоріях «адаптивність – неадаптивність», здебільшого пов'язаний із оцінюванням ступеня відповідності поведінки особистості вимогам соціального середовища, нормам та правилам, що діють у суспільстві. Адаптивність у цьому випадку розглядається як гармонійне поєднання індивідуальних особливостей людини

з умовами її діяльності, коли поставлені цілі узгоджуються з отриманими результатами. Неадаптивність, навпаки, відображає наявність суперечностей між намірами особистості та фактичними наслідками її діяльності. Хоча подібні суперечності є природною складовою розвитку, вони можуть ускладнювати процес особистісного становлення та соціальної інтеграції [19].

Другий підхід акцентує увагу на рівні автономності особистості та її здатності до самостійного функціонування в соціальному середовищі. У межах цього підходу адаптованість розглядається не лише як відповідність зовнішнім вимогам, а й як можливість реалізовувати власні потреби, інтереси та життєві цілі без втрати індивідуальності. Важливими ознаками адаптованої особистості виступають здатність до самостійного прийняття рішень, відповідальність за власні дії, усвідомлення життєвих пріоритетів, ефективне подолання стресових ситуацій та конструктивне вирішення конфліктів [19].

Отже, адаптована особистість характеризується не лише здатністю дотримуватися соціальних норм, а й умінням діяти свідомо, відповідально та самостійно, зберігаючи власну індивідуальність і здатність до самореалізації.

Поряд із традиційними підходами сьогодні активно розвиваються нові напрями дослідження соціально-психологічної адаптації, серед яких особливе місце посідають психологічний, інформаційно-комунікативний та соціологічний підходи.

У межах психологічного підходу соціально-психологічна адаптація трактується як процес взаємодії особистості із соціальним середовищем, який передбачає активне пристосування до змін зовнішніх умов та пошук ефективних способів задоволення власних потреб. Особлива увага приділяється розвитку адаптивності як сукупності поведінкових стратегій, що забезпечують успішне функціонування людини в нових життєвих обставинах

Інформаційно-комунікативний підхід акцентує увагу на значенні інформаційних процесів та комунікації у формуванні адаптаційних механізмів. У межах цього підходу особливого значення набувають здатність особистості

сприймати, аналізувати та використовувати інформацію для корекції власної поведінки відповідно до змін соціального середовища. Ефективний обмін інформацією сприяє оптимізації взаємодії людини з оточенням та підвищує результативність адаптаційних процесів.

Соціологічний підхід розглядає адаптацію як процес включення особистості до соціальної системи через засвоєння суспільних норм, цінностей, соціальних ролей та моделей поведінки. Важливу роль у цьому процесі відіграють соціальні інститути, зокрема сім'я, освіта, виховання та громадська думка. Соціальна адаптація в цьому випадку виступає механізмом узгодження інтересів особистості та вимог суспільства [27].

Серед показників успішної соціально-психологічної адаптації на груповому рівні дослідники виділяють задоволеність взаєминами з оточенням, сформовану позитивну соціальну ідентичність, позитивне сприйняття власної та інших соціальних груп, а також високий рівень міжгрупової толерантності. На індивідуальному рівні про успішність адаптації свідчать потреба в самореалізації та самоповазі, задоволеність власною діяльністю і життям загалом, активна життєва позиція, емоційна стабільність та сформований внутрішній локус контролю [11].

Таким чином, соціально-психологічна адаптація являє собою складний багаторівневий процес взаємодії особистості із соціальним середовищем, який забезпечує ефективне функціонування людини в суспільстві, підтримання психологічної рівноваги та створення умов для особистісного розвитку. Вона охоплює засвоєння соціальних норм і цінностей, формування комунікативних навичок, розвиток емоційної саморегуляції та здатність до конструктивної взаємодії з оточенням. На успішність адаптації впливають індивідуально-психологічні особливості особистості, життєвий досвід, рівень соціальної підтримки, адаптаційні ресурси та здатність до емоційного контролю. Основними показниками ефективної адаптації виступають психологічне благополуччя, позитивні міжособистісні взаємини, соціальна інтегрованість і

можливість реалізовувати власні потреби та життєві цілі в умовах конкретного соціального середовища.

1.3. Роль емоційного інтелекту в процесі соціально-психологічної адаптації особистості

В умовах сучасного суспільства, яке характеризується швидкими соціальними змінами, зростанням інформаційного навантаження та підвищеними вимогами до комунікативної компетентності, особливого значення набувають внутрішні ресурси особистості. Одним із таких ресурсів є емоційний інтелект, який визначає здатність людини усвідомлювати власні емоції, розуміти емоційні стани інших людей та ефективно керувати емоційними реакціями. Саме тому емоційний інтелект посідає важливе місце в процесі соціально-психологічної адаптації особистості, яка передбачає успішне пристосування до соціального середовища, побудову конструктивних взаємин та здатність адекватно реагувати на життєві виклики. Дослідження взаємозв'язку між емоційним інтелектом та адаптаційними процесами дозволяє глибше зрозуміти механізми особистісного розвитку та окреслити шляхи підвищення адаптаційного потенціалу людини.

Соціальні та емоційні компетентності є важливою складовою успішної життєдіяльності особистості. Соціальні навички охоплюють здатність встановлювати та підтримувати міжособистісні контакти, працювати в команді, вирішувати конфлікти та проявляти емпатію. Емоційні навички, своєю чергою, пов'язані з усвідомленням власних переживань, саморегуляцією, управлінням стресом і підтриманням емоційної рівноваги. Сукупність цих якостей створює основу для успішної адаптації до нових життєвих умов, соціальних змін і професійних викликів. Особи з розвиненими соціальними та емоційними компетентностями мають ширший спектр

ресурсів для подолання труднощів, швидше інтегруються в нові соціальні групи та ефективніше підтримують власне психологічне благополуччя.

Особливе значення в адаптаційних процесах має емоційний інтелект. Він допомагає особистості своєчасно розпізнавати власні емоційні реакції, зокрема тривогу, невпевненість або страх, та обирати конструктивні способи реагування замість імпульсивної поведінки. Високий рівень емоційного інтелекту сприяє мобілізації як внутрішніх ресурсів особистості, так і зовнішніх джерел підтримки, що підвищує ефективність адаптації до нових умов життєдіяльності.

Важливим чинником соціально-психологічної адаптації виступає соціальна компетентність. Особи, які володіють розвиненими навичками міжособистісної взаємодії, легше входять до нових колективів, ефективніше вирішують конфліктні ситуації та швидше формують систему соціальної підтримки. Особливої актуальності це набуває в умовах життєвих криз, зміни місця проживання, професійної діяльності або в періоди суспільних потрясінь. Наявність достатніх соціальних та емоційних ресурсів значно знижує ризик дезадаптації та сприяє стабільному функціонуванню особистості.

Отже, соціальні та емоційні навички слід розглядати не лише як додаткові характеристики особистості, а як важливі чинники її психологічної стійкості та успішної адаптації. Їх розвиток є актуальним завданням як у системі освіти, так і впродовж усього життя людини, оскільки саме вони забезпечують здатність підтримувати внутрішню рівновагу та ефективно діяти в умовах постійних змін [11].

Окремі сучасні дослідження свідчать про тенденцію до поступового зниження рівня емоційного інтелекту серед молоді. За результатами міжнародних досліджень встановлено, що такі складові емоційного інтелекту, як емоційна чутливість, самоконтроль і психологічне благополуччя, демонструють тенденцію до зниження серед студентської молоді. Дослідники пов’язують це з активним використанням цифрових технологій, соціальних мереж та змінами способів соціальної взаємодії, які особливо посилилися

після пандемії COVID-19 [46; 55]. Отримані результати підкреслюють необхідність посилення уваги до розвитку емоційного інтелекту молодого покоління та створення умов для їх успішної соціально-психологічної адаптації.

Будь-яка стресова ситуація супроводжується виникненням емоційного напруження, яке може проявлятися у формі тривоги, фрустрації, депресивних переживань або невпевненості. У межах суб'єктного підходу стрес розглядається як переживання людиною власної неспроможності реалізувати значущі для неї потреби та цілі. Наслідки такого переживання залежать від рівня значущості ситуації для особистості та наявності внутрішніх ресурсів для її подолання [42].

Ефективність подолання стресових ситуацій значною мірою визначається здатністю особистості керувати власними емоціями. Управління емоційними станами безпосередньо пов'язане зі співвідношенням раціонального та емоційного компонентів психічного функціонування. У теорії М. Боуена цей аспект розкривається через поняття «диференціація Я», яке характеризує рівень автономності емоційної та інтелектуальної сфер особистості [29]. Низький рівень диференціації характеризується домінуванням емоційних реакцій над раціональним аналізом, що ускладнює адаптацію та знижує стійкість до стресу [16]. Високий рівень диференціації, навпаки, забезпечує більш ефективну взаємодію між емоційною та інтелектуальною сферами, сприяючи розвитку стресостійкості, адаптивності та психологічної незалежності [16].

Вибір способів подолання кризових ситуацій значною мірою залежить від співвідношення емоційних і раціональних механізмів регуляції поведінки. Домінування емоційного компонента часто супроводжується імпульсивністю та труднощами у прийнятті рішень, тоді як перевага раціонального аналізу сприяє більш глибокому розумінню ситуації та пошуку ефективних шляхів її вирішення [29]. У цьому контексті копінг-поведінку доцільно розглядати як

систему свідомих дій, спрямованих на подолання стресу або складних життєвих обставин за допомогою адекватних і цілеспрямованих стратегій [26].

Враховуючи те, що емоційний інтелект відображає рівень інтеграції емоційної та раціональної сфер особистості, його можна розглядати як одну з внутрішніх детермінант вибору копінг-стратегій [32; 38]. На нашу думку, саме рівень розвитку емоційного інтелекту значною мірою визначає, чи буде людина схильна до усвідомленого прийняття власних емоційних переживань або, навпаки, обиратиме їх уникнення.

Дослідження особливостей копінг-поведінки залежно від рівня емоційного інтелекту свідчать, що особи з високими показниками емоційного інтелекту частіше використовують проблемно-орієнтовані стратегії подолання труднощів, тоді як люди з нижчим рівнем емоційної компетентності схильні орієнтуватися на емоційно-орієнтовані способи реагування [31]. У працях Е. Носенко та Н. Ковриги встановлено, що високий рівень емоційного інтелекту пов’язаний із вибором стратегії концентрації на вирішенні проблеми, яка вважається однією з найбільш ефективних у стресових ситуаціях [35]. Такий зв’язок пояснюється вищим рівнем психологічного благополуччя та більшою впевненістю у власних можливостях.

Результати наукових досліджень підтверджують, що особи з розвиненим емоційним інтелектом частіше обирають активні та конструктивні способи подолання труднощів, тоді як люди з нижчим рівнем емоційної компетентності частіше використовують стратегії уникнення або емоційного реагування. Водночас дослідники наголошують, що ефективність копінг-стратегій значною мірою залежить від конкретної ситуації. Хоча емоційно-орієнтовані способи подолання труднощів нерідко вважаються менш продуктивними, вони можуть бути корисними на початкових етапах переживання стресу. Саме тому найбільш обґрунтованою є позиція, відповідно до якої доцільність використання певної копінг-стратегії визначається особливостями конкретної життєвої ситуації та індивідуальними характеристиками особистості [16].

Потребує подальшого наукового опрацювання питання щодо особливостей подолання негативних емоційних станів, зокрема фрустрації, тривоги та депресивних переживань, особами з різним рівнем розвитку емоційного інтелекту. Водночас результати сучасних досліджень свідчать про наявність взаємозв'язку між підвищенням рівня емоційного інтелекту та зниженням інтенсивності негативних емоційних переживань, таких як страх, гнів, тривожність і депресивні стани. Разом із тим питання стресостійкості осіб із високим рівнем емоційного інтелекту залишається дискусійним. Частина науковців розглядає емоційний інтелект як важливий чинник психологічного захисту від стресу, тоді як інші звертають увагу на можливі ризики, пов'язані з надмірною емоційною чутливістю.

Зокрема, окремі дослідники припускають, що високий рівень здатності до розуміння емоцій інших людей може супроводжуватися підвищеною вразливістю до негативних переживань оточення. У складних життєвих ситуаціях це іноді може проявлятися у зростанні песимістичних настроїв, емоційного виснаження або схильності до надмірного співпереживання. Водночас більшість наукових праць підтверджує, що навички психологічного подолання стресу можуть цілеспрямовано розвиватися та вдосконалюватися, сприяючи підвищенню адаптаційного потенціалу особистості незалежно від початкового рівня розвитку емоційного інтелекту [10].

На основі проведеного теоретичного аналізу доцільно узагальнити основні підходи до розуміння взаємозв'язку між емоційним інтелектом та соціально-психологічною адаптацією особистості (табл. 1.1).

Отже, емоційний інтелект виступає одним із провідних чинників успішної соціально-психологічної адаптації, оскільки забезпечує здатність людини усвідомлювати власні емоції, розуміти емоційні стани інших осіб, регулювати власну поведінку та адекватно реагувати на різноманітні соціальні ситуації. Саме ці якості сприяють формуванню конструктивних моделей поведінки, зменшенню імпульсивних реакцій і підвищенню ефективності взаємодії із соціальним середовищем.

Важливе значення для адаптаційних процесів мають соціальні компетентності, серед яких особливу роль відіграють емпатія, активне слухання, здатність до співробітництва та конструктивного вирішення конфліктів. Розвинені соціальні навички полегшують входження особистості до нових соціальних груп, сприяють формуванню позитивних міжособистісних взаємин і знижують ризик соціальної ізоляції чи дезадаптації.

Не менш важливими є навички саморегуляції та управління емоційними станами. Уміння контролювати власні переживання, конструктивно долати стресові ситуації та підтримувати внутрішню рівновагу створює необхідні передумови для успішного проходження адаптаційного періоду та збереження психологічного благополуччя особистості.

Таблиця 1.1

Узагальнені моделі взаємозв'язку емоційного інтелекту та соціальної адаптації

Компонент	Зміст	Зв'язок із соціальною адаптацією
Емоційний інтелект (EQ)	Усвідомлення, розпізнавання, регуляція власних і чужих емоцій	Забезпечує конструктивну поведінку, знижує імпульсивність, сприяє ефективному функціонуванню у соціумі
Соціальні навички	Емпатія, слухання, співпраця, розв'язання конфліктів	Полегшують інтеграцію в колектив, створюють систему підтримки, зменшують ризик дезадаптації
Емоційні навички	Саморегуляція, розуміння емоцій, управління стресом	Сприяють збереженню психічного здоров'я, адаптації до змін і кризових умов
Стресова ситуація	Порушення стабільності, внутрішня напруга, фрустрація	Перевірка адаптаційного потенціалу: EQ дозволяє краще впоратися з емоціями у складних умовах
Диференціація "Я" (за М. Боуеном)	Баланс між емоційною та раціональною системами	Високий рівень диференціації – ознака адаптивності, низький – схильність до дезадаптації

Продовження таб. 1.1

Компонент	Зміст	Зв'язок із соціальною адаптацією
Копінг-стратегії	Стратегії подолання труднощів – емоційні vs. раціональні	EQ забезпечує усвідомлений вибір стратегій, знижує імпульсивність, сприяє раціональному підходу
Внутрішні ресурси	Позитивне мислення, самозаспокоєння	Допомагають стабілізувати емоційний стан та підтримати адаптацію
Зовнішні ресурси	Соціальна підтримка (друзі, родина, колеги)	Підсилюють здатність адаптуватися, сприяють емоційній рівновазі
Соціальна компетентність	Вміння діяти адекватно в соціумі, формувати взаємини, адаптуватися	Сприяє успішній інтеграції в колектив, підтримці психологічної стабільності
Психологічна стійкість	Здатність зберігати функціональність у стресі	Підсумковий показник ефективності адаптації, залежить від рівня EQ і соціальних навичок

Зазначені якості сприяють збереженню психологічного благополуччя особистості та підвищують її здатність ефективно долати труднощі, що виникають у нових, нестабільних або кризових соціальних обставинах.

Стрес можна розглядати як своєрідний індикатор адаптаційного потенціалу людини, особливо в умовах соціальної взаємодії. Високий рівень емоційного інтелекту забезпечує здатність своєчасно розпізнавати власні емоційні реакції, контролювати їх прояви та обирати конструктивні способи поведінки в ситуаціях емоційної напруги, що позитивно впливає на процес соціально-психологічної адаптації.

Важливим чинником адаптаційних можливостей особистості є рівень її диференціації, тобто здатність підтримувати баланс між емоційною сферою та раціональним мисленням. Особи з високим рівнем диференціації характеризуються більшою психологічною стійкістю, незалежністю від зовнішнього впливу та кращою здатністю адаптуватися до соціальних змін. Натомість недостатній рівень диференціації може ускладнювати процес пристосування та підвищувати ризик виникнення дезадаптивних проявів.

Успішна соціально-психологічна адаптація значною мірою залежить від здатності особистості свідомо обирати ефективні способи подолання труднощів. Емоційний інтелект забезпечує гнучкість у використанні різних копінг-стратегій — від регуляції емоційних переживань до активного вирішення проблемних ситуацій. Це дозволяє зменшити рівень деструктивних реакцій та підвищити ефективність поведінки в складних життєвих обставинах.

Такі особистісні характеристики, як оптимістичне ставлення до життя, здатність до самопідтримки, емоційної саморегуляції та впевненість у власних можливостях, сприяють збереженню стабільності міжособистісних взаємин і підтримують успішне проходження адаптаційного процесу навіть за умов значного психоемоційного навантаження.

Вагоме значення для адаптації має соціальна підтримка, яку людина отримує від членів родини, друзів, колег чи інших значущих осіб. Наявність підтримувального соціального оточення підсилює відчуття безпеки, сприяє ефективнішій емоційній регуляції та полегшує інтеграцію особистості в нове соціальне середовище.

Соціальна компетентність являє собою здатність особистості ефективно взаємодіяти з оточенням, враховувати соціальні норми та очікування, будувати продуктивні взаємини й адаптувати власну поведінку відповідно до конкретної ситуації. Саме вона виступає однією з основних передумов успішної соціальної інтеграції та психологічного комфорту в колективі.

Стійкість до стресу забезпечує можливість зберігати ефективність діяльності, самостійність і адекватність поведінкових реакцій навіть у складних умовах. Вона є важливим показником результативності соціально-психологічної адаптації та формується під впливом емоційного інтелекту, розвинених соціальних навичок і наявних ресурсів підтримки.

Установлені в процесі теоретичного аналізу взаємозв’язки між емоційним інтелектом та соціально-психологічною адаптацією представлено на рис. 1.4.

Таким чином, результати проведеного аналізу підтверджують визначальну роль емоційного інтелекту та соціальних компетентностей у забезпеченні успішної соціально-психологічної адаптації особистості. Здатність розпізнавати, усвідомлювати та регулювати емоції сприяє ефективному подоланню стресових ситуацій, формуванню гармонійних міжособистісних відносин і підтриманню психологічної рівноваги. Розвинений емоційний інтелект виступає важливим ресурсом особистісного розвитку, який забезпечує успішне функціонування людини в умовах сучасного соціального середовища.

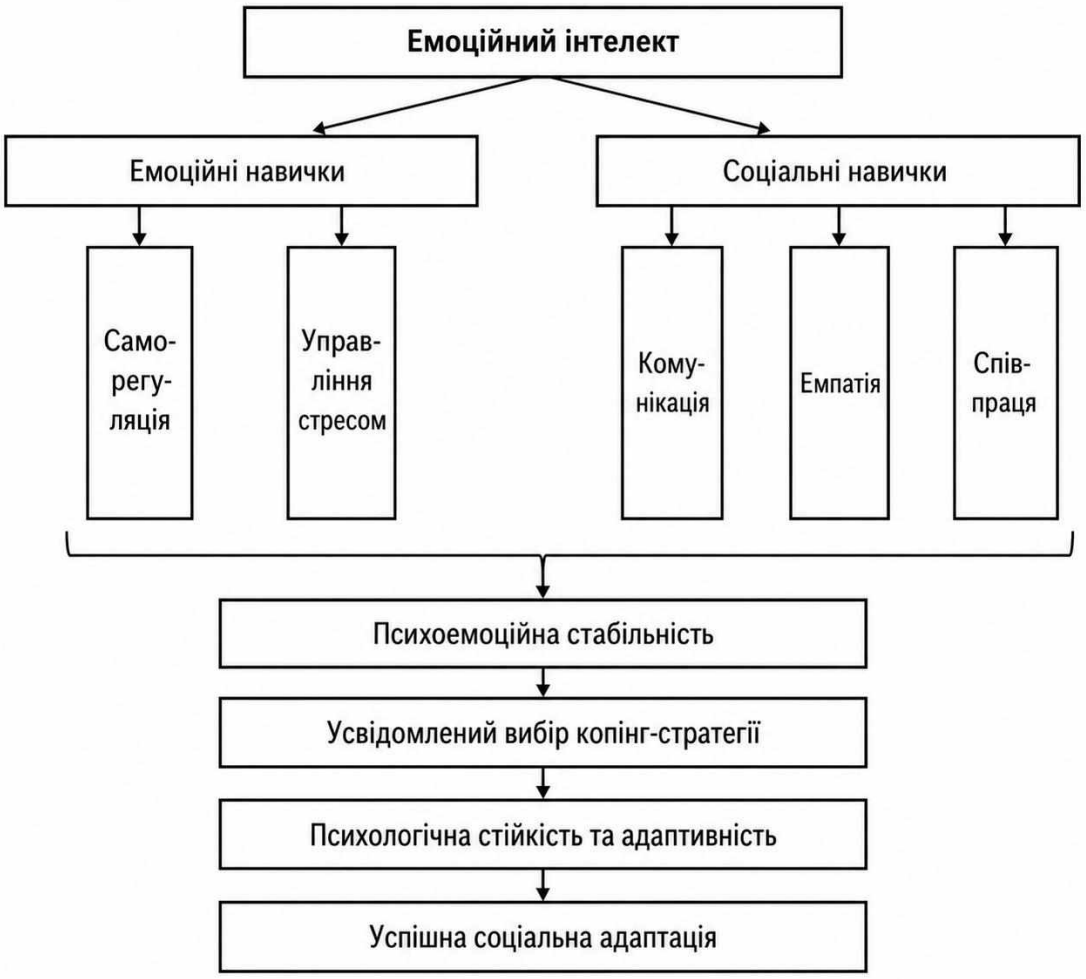


Рис. 1.4. Взаємозв’язок емоційного інтелекту та соціальної адаптації

Розвинені соціальні та емоційні компетентності, зокрема емпатія, здатність до саморегуляції та ефективного використання соціальної підтримки, виступають важливими внутрішніми й зовнішніми ресурсами

особистості. Саме вони забезпечують успішніше пристосування до нових умов життєдіяльності, особливо в кризових або невизначених ситуаціях, сприяють формуванню конструктивних моделей поведінки, знижують рівень імпульсивності та підвищують психологічну стійкість.

Таким чином, стресові обставини створюють психоемоційне напруження, яке може супроводжуватися виникненням тривожності, фрустрації, пригніченого настрою або інших негативних емоційних переживань. Важливим чинником успішного подолання таких станів є здатність людини контролювати власні емоції, що значною мірою визначається співвідношенням емоційних і раціональних механізмів регуляції поведінки. Вищий рівень особистісної диференціації забезпечує кращу адаптивність, емоційну врівноваженість та стійкість до стресових впливів.

Емоційний інтелект, який поєднує раціональні та емоційні складові особистості, істотно впливає на вибір способів подолання складних життєвих ситуацій. Особи з високим рівнем його розвитку частіше використовують проблемно-орієнтовані стратегії поведінки, демонструють вищий рівень психологічного благополуччя та ефективніше адаптуються до соціальних змін. Натомість для людей із недостатньо розвиненим емоційним інтелектом більш характерними є уникнення труднощів або використання менш продуктивних моделей реагування. Водночас, незважаючи на переважно позитивний вплив емоційного інтелекту на процес адаптації, надмірна емоційна чутливість у деяких випадках може підвищувати схильність до переживання негативних емоційних станів.

Висновки до першого розділу

У результаті проведеного теоретичного аналізу встановлено, що емоційний інтелект є важливою складовою особистісного розвитку та одним із ключових ресурсів успішного функціонування людини в сучасному

суспільстві. Його значення виходить за межі суто психологічного феномену, оскільки він безпосередньо впливає на якість міжособистісної взаємодії, ефективність професійної діяльності, здатність до самореалізації та подолання життєвих труднощів. В умовах високої динамічності соціального середовища розвиток емоційного інтелекту набуває особливої актуальності, оскільки сприяє підвищенню адаптаційного потенціалу особистості та забезпечує її психологічне благополуччя. Центральне місце у структурі емоційного інтелекту посідає самосвідомість, яка забезпечує усвідомлення власних емоційних станів і виступає підґрунтям для реалізації когнітивно-оцінної функції. Саме через взаємодію з іншими людьми особистість отримує можливість краще розуміти власні емоції, оцінювати їх вплив на поведінку та здійснювати ефективну саморегуляцію.

Дослідження сутності соціально-психологічної адаптації дозволило визначити її як складний, динамічний і багаторівневий процес пристосування особистості до умов соціального середовища. Вона забезпечує підтримання психологічної рівноваги, ефективне виконання соціальних ролей та гармонійне включення людини в систему суспільних відносин. Соціально-психологічна адаптація передбачає засвоєння соціальних норм і цінностей, розвиток комунікативних навичок, формування здатності до емоційної саморегуляції та конструктивної взаємодії з оточенням. На успішність цього процесу впливають індивідуально-психологічні особливості особистості, життєвий досвід, рівень соціальної підтримки, когнітивні характеристики та стійкість до стресових впливів. Основними показниками ефективної адаптації виступають психологічне благополуччя, позитивні міжособистісні взаємини, соціальна інтегрованість і здатність реалізовувати власні потреби та життєві цілі.

Проведений аналіз взаємозв’язку емоційного інтелекту та соціально-психологічної адаптації показав, що емоційний інтелект є одним із провідних чинників успішного пристосування особистості до нових умов життєдіяльності. Стресові ситуації супроводжуються виникненням емоційної напруги, що може проявлятися тривожністю, фрустрацією, пригніченим

настроєм та іншими негативними переживаннями. Ефективність подолання таких станів значною мірою визначається рівнем розвитку навичок емоційної саморегуляції та здатністю підтримувати баланс між раціональним і емоційним компонентами психічної діяльності. Високий рівень диференціації особистості сприяє формуванню стресостійкості, адаптивності та психологічної незалежності. Особи з розвиненим емоційним інтелектом частіше використовують проблемно-орієнтовані копінг-стратегії, демонструють вищий рівень психологічного благополуччя та ефективніше долають труднощі соціальної взаємодії. Водночас особи з нижчим рівнем емоційного інтелекту більш схильні до уникнення проблемних ситуацій або використання менш продуктивних способів реагування. Разом із тим надмірна емоційна чутливість у певних випадках може підвищувати сприйнятливість до негативних емоційних переживань, що потребує врахування під час дослідження адаптаційних процесів особистості.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ВПЛИВУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНУ АДАПТАЦІЮ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ

2.1. Організація та методичне забезпечення емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження було спрямоване на вивчення особливостей впливу емоційного інтелекту на соціально-психологічну адаптацію молодих фахівців у процесі їх професійної діяльності. Основною метою дослідження стало встановлення характеру взаємозв'язку між рівнем розвитку емоційного інтелекту та показниками соціально-психологічної адаптації молодих спеціалістів.

Для реалізації поставленої мети було визначено такі завдання дослідження:

изначити рівень розвитку емоційного інтелекту в молодих фахівців.

ослідити особливості соціально-психологічної адаптації респондентів.

становити наявність і характер взаємозв'язків між показниками емоційного інтелекту та адаптації.

иявити психологічні особливості молодих фахівців залежно від рівня розвитку емоційного інтелекту.

Відповідно до поставленої мети була висунута гіпотеза дослідження, згідно з якою між рівнем емоційного інтелекту та рівнем соціально-психологічної адаптації існує статистично значущий позитивний взаємозв'язок: підвищення рівня емоційного інтелекту супроводжується покращенням адаптації молодих фахівців до професійного середовища.

Об'єктом дослідження виступив процес соціально-психологічної адаптації молодих фахівців.

Предметом дослідження визначено особливості впливу емоційного інтелекту на результативність соціально-психологічної адаптації у професійній діяльності.

Збір емпіричних даних здійснювався за допомогою онлайн-платформи Google Forms, що забезпечило оперативність проведення опитування та зручність обробки отриманої інформації. У дослідженні взяли участь 53 респонденти — молоді фахівці, які працюють у різних сферах діяльності на підприємствах України.

Для досягнення мети дослідження було використано комплекс психодіагностичних методик, спрямованих на вивчення рівня розвитку емоційного інтелекту та особливостей соціально-психологічної адаптації учасників дослідження.

У процесі емпіричного дослідження застосовувалися такі методики:

1. Методика діагностики емоційного інтелекту Н. Холла [34].

Основою методики є оцінювання п’яти складових емоційного інтелекту:

– емоційної обізнаності;
– управління власними емоціями;
– самомотивації;
– емпатії;
– розпізнавання емоцій інших людей.

Коефіцієнт надійності методики становить α = 0,85. Результати дозволяють визначити високий, середній або низький рівень розвитку емоційного інтелекту.

Методика Н. Холла належить до найбільш поширених інструментів оцінювання емоційного інтелекту та дає можливість комплексно дослідити здатність особистості усвідомлювати, розуміти й контролювати власні емоційні стани, а також ефективно взаємодіяти з емоціями інших людей. Концептуально вона базується на розумінні емоційного інтелекту як інтегральної здатності особистості використовувати емоційну інформацію для регуляції поведінки та прийняття рішень.

Опитувальник містить 30 тверджень, кожне з яких оцінюється за шестибальною шкалою від повної незгоди до повної згоди. Учасники дослідження визначають ступінь відповідності запропонованих висловлювань власним переживанням і поведінці. Методика не потребує спеціальної підготовки, однак передбачає максимально щирі відповіді респондентів для забезпечення достовірності результатів [34].

За результатами дослідження визначаються як показники за окремими шкалами, так і загальний інтегральний рівень емоційного інтелекту. Високі результати свідчать про сформовані навички емоційної саморегуляції, розвинену емпатію та ефективність соціальної взаємодії. Низькі показники можуть вказувати на труднощі в управлінні емоціями, міжособистісному спілкуванні та адаптації до соціального середовища [34].

2. Методика дослідження соціально-психологічної адаптації К. Роджерса – Р. Даймонда [28].

Методика дозволяє оцінити такі показники:

– адаптивність;
– прийняття себе;
– прийняття інших;
– емоційний комфорт;
– внутрішній контроль;
– домінування.

Показник внутрішньої узгодженості методики становить $\alpha = 0,81$.

Методика К. Роджерса та Р. Даймонда є одним із найбільш відомих інструментів для оцінювання рівня соціально-психологічної адаптації особистості. Вона дає змогу визначити ступінь психологічної готовності людини до ефективної взаємодії із соціальним середовищем, рівень прийняття себе та інших людей, особливості емоційного самопочуття й характер соціальної поведінки.

Опитувальник складається із системи тверджень, які оцінюються респондентами за шкалою від 1 до 6 балів залежно від ступеня їх відповідності

власним характеристикам. Отримані відповіді групуються за окремими шкалами, що дозволяє оцінити як адаптивні, так і дезадаптивні тенденції особистості [28].

Високі показники адаптивності свідчать про успішне функціонування людини в соціальному середовищі та її здатність до конструктивної взаємодії з оточенням. Натомість високі значення дезадаптивності можуть вказувати на труднощі соціальної інтеграції, емоційний дискомфорт або проблеми міжособистісного спілкування. Окремо оцінюються рівень самоприйняття, ставлення до інших людей та особливості локусу контролю, що дозволяє отримати цілісне уявлення про психологічний стан респондента [28].

Інтерпретація результатів здійснюється відповідно до нормативних показників, наведених у ключі методики, що забезпечує можливість об’єктивної оцінки рівня соціально-психологічної адаптації досліджуваних

3. Авторський опитувальник «Емоційний інтелект і соціальна адаптивність у професійному середовищі».

З метою поглибленого вивчення особливостей професійної адаптації молодих фахівців додатково було використано авторський опитувальник, який дозволив зібрати інформацію про суб’єктивне сприйняття респондентами власних адаптаційних труднощів, особливостей емоційного реагування та специфіки взаємодії у професійному середовищі.

Організація дослідження передбачала послідовне проходження кількох етапів. На першому, підготовчому етапі було сформовано вибірку, підготовлено необхідні матеріали та отримано інформовану згоду учасників на участь у дослідженні. Другий етап був присвячений проведенню психодіагностичного обстеження, яке здійснювалося в дистанційному форматі із використанням онлайн-інструментів. На третьому етапі проводилася статистична обробка отриманих результатів. Завершальний етап передбачав інтерпретацію даних, їх узагальнення та формулювання висновків.

Для математико-статистичної обробки результатів було використано комплекс методів кількісного аналізу. Зокрема, застосовувався кореляційний аналіз за коефіцієнтом Пірсона (r), який дозволив визначити наявність та силу взаємозв'язку між показниками емоційного інтелекту та соціально-психологічної адаптації. З метою встановлення найбільш значущих предикторів адаптації використовувався регресійний аналіз. Крім того, для порівняння результатів окремих груп респондентів було застосовано t-критерій Стьюдента, що дало можливість визначити статистично значущі відмінності між досліджуваними групами.

За результатами проведеного емпіричного дослідження передбачалося отримати науково обґрунтовані дані щодо особливостей взаємозв'язку між емоційним інтелектом та соціально-психологічною адаптацією молодих фахівців. Очікувані результати дослідження полягали у такому:

становлення статистично значущого позитивного взаємозв'язку між рівнем розвитку емоційного інтелекту та показниками соціально-психологічної адаптації молодих фахівців.

изначення найбільш вагомих компонентів емоційного інтелекту, які впливають на успішність адаптації до професійного середовища та ефективність міжособистісної взаємодії.

ормування узагальненого психологічного профілю молодого фахівця з високим рівнем емоційного інтелекту та високими показниками соціально-психологічної адаптації.

иявлення чинників, які можуть ускладнювати адаптаційний процес молодих працівників на початкових етапах професійної діяльності.

озроблення практичних рекомендацій щодо психологічного супроводу, підтримки та розвитку емоційного інтелекту молодих фахівців з метою підвищення їх адаптаційних можливостей та професійної ефективності.

Особлива увага під час проведення дослідження приділялася дотриманню етичних принципів психологічної науки. Участь респондентів у дослідженні була добровільною та здійснювалася виключно за їхньою згодою.

Перед початком опитування учасники були поінформовані про мету дослідження, порядок проведення діагностичних процедур та особливості використання отриманих результатів.

Конфіденційність персональних даних забезпечувалася шляхом анонімного збору інформації та використання результатів виключно в узагальненому вигляді. Усі отримані відомості використовувалися лише в науково-дослідницьких цілях і не передбачали можливості ідентифікації окремих учасників. Крім того, респонденти мали право відмовитися від участі в дослідженні на будь-якому його етапі без пояснення причин.

Після завершення дослідження учасникам було надано можливість ознайомитися із загальними результатами та отримати індивідуальний зворотний зв’язок щодо рівня розвитку власного емоційного інтелекту й особливостей соціально-психологічної адаптації. Дотримання зазначених етичних принципів забезпечило достовірність отриманих даних, психологічний комфорт учасників та відповідність дослідження сучасним вимогам академічної доброчесності.

2.2. Дослідження рівня розвитку емоційного інтелекту молодих фахівців

Дослідження рівня розвитку емоційного інтелекту серед молодих фахівців є важливим напрямом сучасної психологічної науки, оскільки саме цей особистісний ресурс значною мірою визначає ефективність професійної діяльності, якість міжособистісної взаємодії та успішність адаптації до умов праці. В умовах динамічних змін на ринку праці особливого значення набуває здатність працівників розуміти власні емоційні стани, контролювати їх, конструктивно реагувати на труднощі та вибудовувати продуктивні взаємини з колегами.

Емоційний інтелект виступає важливим чинником професійного становлення молодих спеціалістів, оскільки сприяє розвитку комунікативної компетентності, підвищує стійкість до стресових ситуацій, полегшує процес розв'язання конфліктів та підтримує формування позитивного ставлення до професійної діяльності. Оцінювання рівня його розвитку дозволяє визначити як наявні ресурси особистості, так і аспекти, які потребують подальшого вдосконалення в межах психологічного супроводу або спеціально організованих програм розвитку.

З метою вивчення особливостей емоційного інтелекту було проведено емпіричне дослідження серед молодих фахівців, які здійснюють професійну діяльність у різних сферах та на підприємствах України. Загальна кількість учасників дослідження становила 53 особи віком від 19 до 30 років. Гендерний склад вибірки був достатньо збалансованим: у дослідженні взяли участь 28 чоловіків (52,8 %) та 25 жінок (47,2 %).

Для більш детальної характеристики вибірки було здійснено аналіз розподілу респондентів за віковими категоріями. Отримані результати представлені на рис. 2.1.

Рис. 2.1. Розподіл учасників дослідження за віком, %

Як бачимо із рис. 2.1, дослідження в основному охоплює молодих фахівців віком 20–23 роки, що відповідає заявленій меті аналізу адаптації

молодих спеціалістів адже саме вони складають основну частку учасників дослідження – 50,37%. Вважаємо, що такий розподіл дозволяє сфокусувати висновки на найактуальнішій групі – молоді, яка стикається з першими труднощами професійної адаптації.

Відповідно до розподілу учасників за стажем діяльності, спостерігаємо, що у дослідженні найбільшу частку складають молоді фахівці зі стажем від 1 до 3 років вони становлять майже 40% усіх респондентів. Це саме ті працівники, які вже здобули певний практичний досвід, однак ще перебувають у процесі адаптації та професійного становлення. Така кількість респондентів свідчить про актуальність вивчення емоційного інтелекту саме в цій категорії, адже саме на цьому етапі активно формуються навички саморегуляції, комунікації та командної взаємодії.

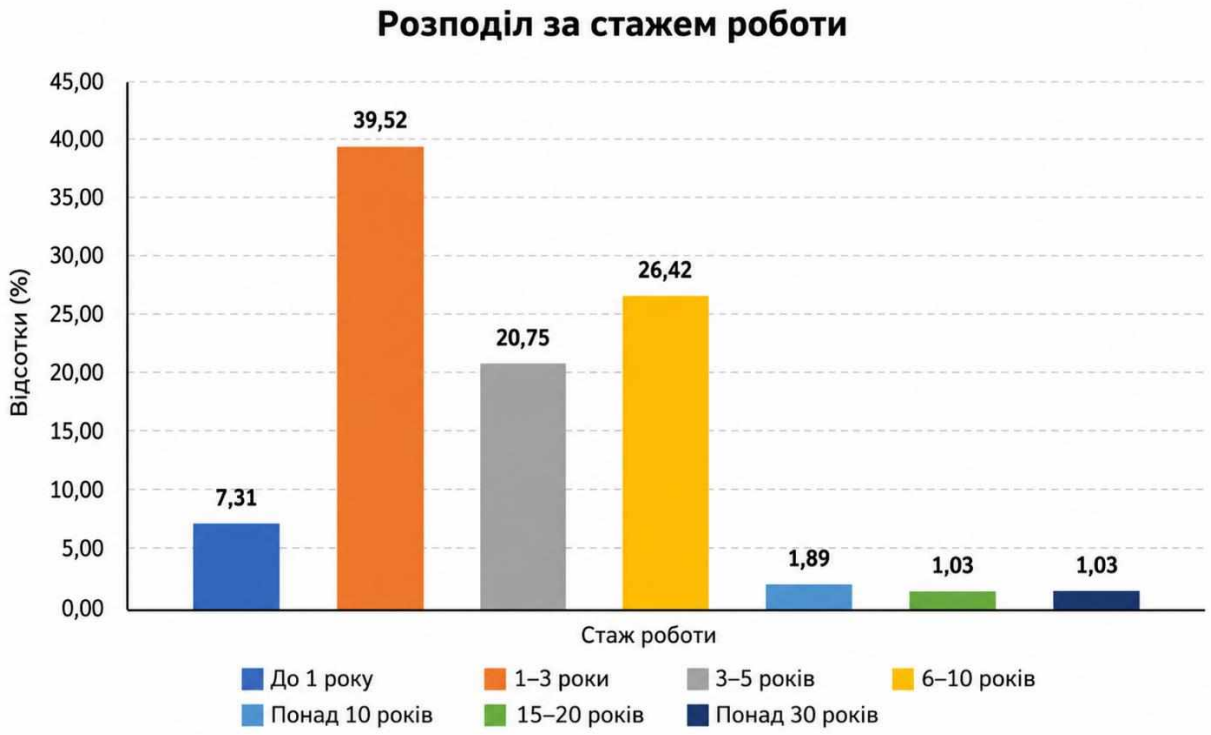


Рис. 2.2. Розподіл учасників дослідження за стажем, %

У цілому аналіз професійного стажу респондентів свідчить про те, що переважна більшість учасників дослідження належить до категорії молодих працівників, які перебувають на початкових етапах професійного розвитку. Така структура вибірки є цілком обґрунтованою, оскільки саме перші роки

трудової діяльності характеризуються найбільш інтенсивними адаптаційними процесами. У цей період молоді спеціалісти освоюють нові професійні ролі, засвоюють корпоративні норми та правила, формують навички взаємодії в колективі й навчаються ефективно реагувати на професійні виклики. Саме тому дослідження впливу емоційного інтелекту на адаптаційні процеси в цій групі є особливо важливим, адже дозволяє виявити психологічні ресурси, які сприяють успішному входженню в професійне середовище та підвищують ефективність професійної діяльності.

Для забезпечення більш повної характеристики вибірки було також проаналізовано розподіл респондентів за напрямами професійної діяльності. Залежно від сфери зайнятості учасників було об’єднано у такі категорії: IT-технології, маркетинг, аналітика та аудит, бізнес, нерухомість, журналістика, юриспруденція, дизайн, логістика, адміністративна діяльність, інженерія, торгівля, економіка, фінансова сфера, громадське харчування, медицина та органи місцевого самоврядування. Такий підхід дозволив охопити представників різних професійних напрямів та підвищити репрезентативність отриманих результатів. Відсотковий розподіл учасників дослідження за сферами професійної діяльності представлено на рис. 2.3.

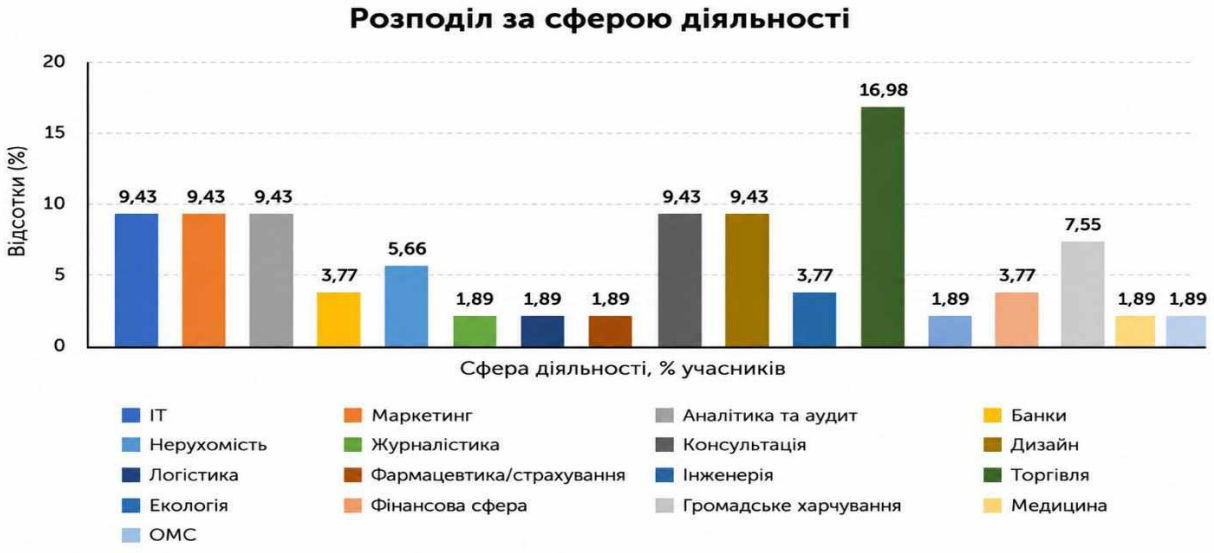


Рис. 2.3. Розподіл учасників дослідження за сферою діяльності, %

Як видно з рис. 2.3, до дослідження було залучено респондентів із різних сфер професійної діяльності, що забезпечує різноманітність вибірки та

дозволяє врахувати особливості прояву емоційного інтелекту в різних професійних середовищах. Найбільшу частку учасників становили представники сфери торгівлі (16,98%), що можна пояснити високою інтенсивністю міжособистісної взаємодії в даній галузі. Для працівників сфери торгівлі рівень емоційного інтелекту є важливим чинником ефективної комунікації, побудови довірчих відносин із клієнтами, вирішення конфліктних ситуацій та підтримання позитивного психологічного клімату.

Також до вибірки увійшли представники ІТ-сфери, маркетингу, аналітики та аудиту, логістики, фінансової сфери, нерухомості, громадського харчування, бізнесу, інжинірингу, медицини, юриспруденції, журналістики, дизайну, адміністрування та органів місцевого самоврядування. Така структура вибірки дозволяє розглядати отримані результати як достатньо репрезентативні для дослідження взаємозв’язку між емоційним інтелектом та особливостями соціально-психологічної адаптації молодих фахівців.

Отже, сформована вибірка охоплює професійні сфери, у яких емоційний інтелект виступає важливим ресурсом успішної професійної діяльності, ефективної взаємодії з оточенням та адаптації до умов трудового середовища.

Після аналізу соціально-демографічних характеристик вибірки перейдемо до дослідження рівня розвитку емоційного інтелекту респондентів за методикою Н. Холла. Для більш детального аналізу отримані результати було згруповано за рівнями вираженості окремих компонентів емоційного інтелекту, що дозволяє оцінити особливості розвитку емоційної сфери учасників дослідження та виявити найбільш і найменш сформовані складові емоційної компетентності (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Результати за методикою діагностики «емоційного інтелекту» (Н. Холл), осіб

Рівень		
	Емоційна обізнаність	**Управління своїми**
Високий		
Середній		
Низький		

Отримані результати для наочності представлено у вигляді діаграми, яка відображає відсотковий розподіл респондентів за рівнями розвитку емоційного інтелекту та його окремих компонентів (рис. 2.4).

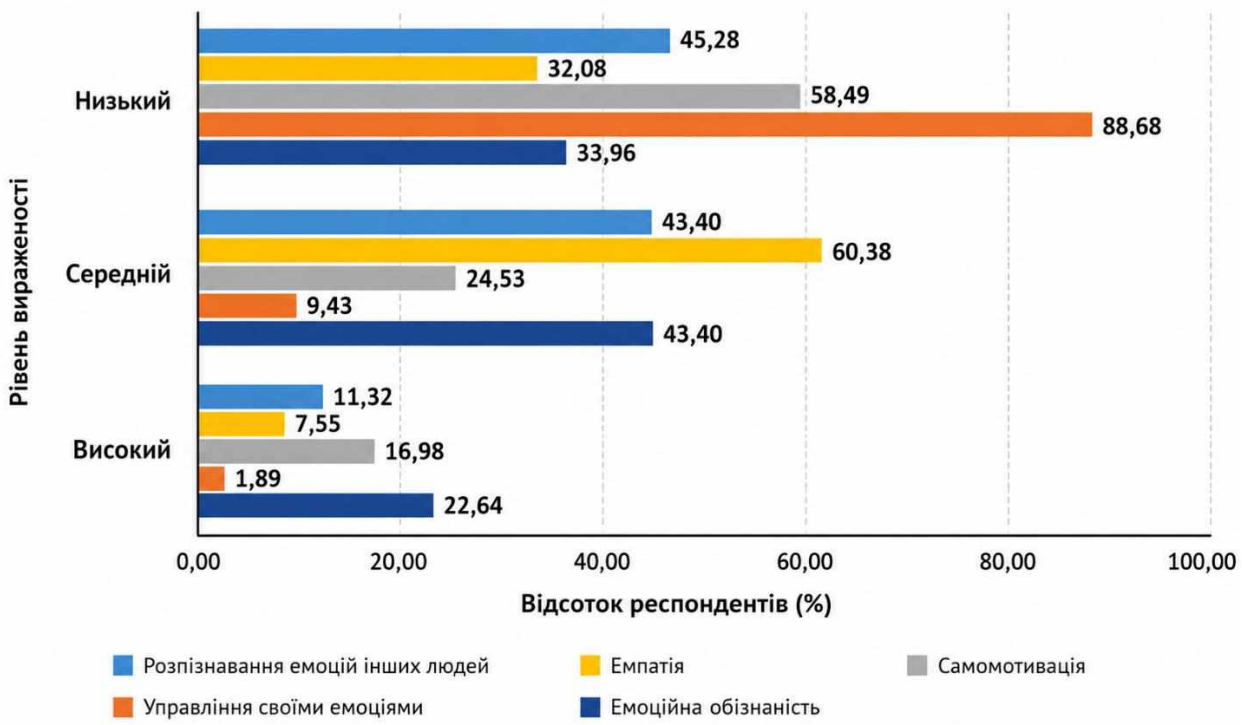


Рис. 2.4. Відсотковий розподіл діагностики «емоційного інтелекту» за рівнями та шкалами

На підставі отриманих результатів можна сформулювати такі узагальнення.

моційна обізнаність виявилася найбільш сформованою складовою емоційного інтелекту серед опитаних молодих фахівців. Високі показники за цією шкалою продемонстрували 22,64 % респондентів, тоді як ще 43,40 % мають середній рівень розвитку даної здатності. Отже, загалом близько двох третин учасників дослідження достатньо добре усвідомлюють власні емоційні переживання та можуть визначати їхній вплив на поведінку й прийняття рішень. Водночас третина опитаних (33,96 %) характеризується низьким рівнем емоційної обізнаності, що може ускладнювати процес самопізнання та знижувати ефективність емоційної саморегуляції.

айнижчі показники зафіксовано за шкалою управління власними емоціями.

Високий рівень цієї здатності виявлено лише у 1,89 % учасників, а середній – у 9,43 %. Переважна більшість респондентів (88,68 %) продемонструвала недостатній рівень розвитку навичок емоційної саморегуляції. Це свідчить про труднощі у контролі емоційних реакцій, підтриманні внутрішньої рівноваги в напружених ситуаціях та конструктивному реагуванні на професійні й життєві виклики. Подібна тенденція може негативно впливати на психологічне благополуччя та ефективність професійної діяльності.

осить неоднозначні результати отримано щодо самомотивації. Високий рівень даної характеристики зафіксовано лише у 16,98 % опитаних, тоді як понад половина респондентів (58,49 %) продемонструвала низькі показники. Це може свідчити про недостатньо сформовану здатність підтримувати власну активність, долати труднощі та зберігати наполегливість у досягненні поставлених цілей без додаткового зовнішнього стимулювання. За таких умов молоді фахівці можуть швидше втрачати зацікавленість у виконанні тривалих або складних завдань.

ослідження рівня емпатії показало дещо кращі результати. Незважаючи на те, що високий рівень розвитку цієї якості мають лише 7,55 % учасників, більшість респондентів (60,38 %) перебувають на середньому рівні. Це дає підстави стверджувати, що значна частина молодих фахівців володіє базовими навичками розуміння емоційних переживань інших людей та здатністю враховувати їх у процесі міжособистісної взаємодії. Наявний потенціал може стати основою для подальшого розвитку комунікативної компетентності та професійної взаємодії.

наліз здатності розпізнавати емоції інших людей засвідчив необхідність подальшого розвитку цієї складової емоційного інтелекту. Високий рівень виявлено у 11,32 % респондентів, середній – у 43,40 %, тоді як майже половина учасників дослідження (45,28 %) продемонструвала низькі показники. Це може ускладнювати процес встановлення ефективних контактів, знижувати якість командної взаємодії та створювати додаткові труднощі під час вирішення конфліктних ситуацій.

Отримані результати за методикою діагностики емоційного інтелекту Н. Холла дають підстави стверджувати, що найбільш розвиненими компонентами емоційного інтелекту молодих фахівців є емоційна обізнаність та емпатія. Водночас найуразливішими складовими залишаються управління власними емоціями та самомотивація, які безпосередньо пов’язані зі стресостійкістю, адаптаційними можливостями та професійною ефективністю особистості.

Наступним етапом дослідження став аналіз результатів, отриманих за методикою соціально-психологічної адаптації К. Роджерса – Р. Даймонда. Для більш наочного представлення даних показники було систематизовано відповідно до рівнів вираженості досліджуваних компонентів, результати чого наведено в табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Результати за методикою методикою дослідження соціально-психологічної адаптації (К. Роджерса-Р. Даймонда), осіб

Рівень	Шкала														
	Адаптивність	Дезадаптивність	Неправда (-)	Неправда (+)	Прийняття себе	Неприйняття себе	Прийняття інших	Неприйняття інших	Емоційний комфорт	Емоційний дискомфорт	Внутрішній контроль	Зовнішній контроль	Домінування	Підлеглість	Ескапізм
Норма	50	36	21	1	6	42	39	38	45	37	42	37	43	34	38
Вище норми	3	17	0	0	47	11	12	15	5	7	11	16	7	18	15
Нижче норми	0	0	32	52	0	0	2	0	3	9	0	0	3	1	0

Результати дослідження соціально-психологічної адаптації за методикою К. Роджерса – Р. Даймонда свідчать про достатньо високий рівень адаптаційних можливостей більшості учасників дослідження. Зокрема, 94,34 % респондентів продемонстрували показники адаптивності в межах нормативних значень. Це дає підстави говорити про їхню здатність успішно пристосовуватися до вимог професійного та соціального середовища, підтримувати продуктивну взаємодію з оточенням і конструктивно реагувати на зміни.

Разом із тим у 32,08 % опитаних зафіксовано підвищені показники дезадаптивності. На нашу думку, це може свідчити про наявність певних внутрішніх суперечностей, психологічного напруження або труднощів у процесі взаємодії із соціальним оточенням. Подібна ситуація може вказувати на явище компенсаційної адаптації, коли зовнішня поведінка людини

залишається соціально прийнятною та ефективною, проте внутрішньо вона переживає перевантаження, втому або емоційний дискомфорт.

Особливо позитивними є результати за шкалою прийняття себе. Переважна більшість респондентів (88,68 %) продемонструвала високий рівень цього показника. Такі дані характеризують учасників дослідження як осіб із достатньо сформованою самоповагою, позитивним ставленням до себе та власних можливостей. Подібні якості є важливими передумовами особистісного благополуччя, професійного розвитку та ефективної адаптації до нових умов діяльності.

Аналіз результатів за шкалою прийняття інших показав, що 73,58 % опитаних мають нормативний рівень даного показника, а ще 22,64 % – рівень, вищий за середній. Це свідчить про загалом позитивне ставлення більшості респондентів до оточення, готовність до співпраці та конструктивної взаємодії. Водночас у 28,30 % учасників виявлено тенденцію до неприйняття інших людей, що потенційно може ускладнювати міжособистісні контакти, провокувати конфліктні ситуації та негативно впливати на ефективність групової роботи.

Досить сприятливими виявилися результати за шкалою емоційного комфорту. Для 84,91 % респондентів характерний достатній рівень емоційної рівноваги, внутрішньої впевненості та психологічного благополуччя. Це дозволяє припустити, що більшість молодих фахівців загалом комфортно почуваються у своєму соціальному та професійному середовищі. Разом із тим у 13,21 % учасників спостерігаються підвищені показники емоційного дискомфорту, які можуть бути пов’язані зі стресовими переживаннями, внутрішніми конфліктами або складнощами адаптаційного характеру.

Отримані дані щодо локусу контролю засвідчили, що 79,25 % респондентів характеризуються переважанням внутрішнього контролю. Це означає, що вони схильні брати відповідальність за результати власної діяльності, вважають себе активними суб’єктами життєвих подій та орієнтуються на особисті зусилля у досягненні поставлених цілей. Водночас у

30,19 % учасників простежуються ознаки зовнішнього локусу контролю, що може проявлятися у схильності пояснювати успіхи та невдачі впливом зовнішніх обставин або дій інших людей.

Окремої уваги заслуговують результати за шкалою домінування. Більшість респондентів (81,13 %) продемонстрували показники в межах норми, що свідчить про достатньо збалансоване поєднання самостійності та готовності до співпраці. Разом із тим майже третина опитаних виявляє тенденцію до підлеглої поведінки, що може обмежувати їхню ініціативність, впевненість у власних рішеннях та прагнення брати на себе лідерські функції.

Заслуговують на увагу й результати за шкалою ескапізму. Встановлено, що 28,30 % респондентів мають підвищений рівень схильності до уникнення труднощів та проблемних ситуацій. Така особливість може проявлятися у відкладанні важливих рішень, небажанні брати відповідальність за наслідки власних дій або прагненні уникати конфліктів замість їх конструктивного вирішення. У професійному середовищі це може негативно впливати як на індивідуальну результативність, так і на ефективність взаємодії в колективі.

Аналіз відповідей, отриманих за авторським опитувальником, дозволив більш детально дослідити окремі аспекти емоційної компетентності молодих фахівців. Зокрема, результати перших п’яти запитань свідчать про достатньо високий рівень усвідомлення власних емоційних станів. Більшість респондентів здатні визначати свої переживання, відстежувати зміни настрою та розуміти причини виникнення певних емоційних реакцій. Водночас найбільші труднощі виявлено у сфері вербалізації емоцій, оскільки значна частина учасників відчуває складнощі під час пояснення власних почуттів іншим людям. Досить високими виявилися також показники усвідомлення індивідуальних стресових чинників, що свідчить про сформованість базових навичок емоційної рефлексії. Отримані результати графічно представлені на рис. 2.5.

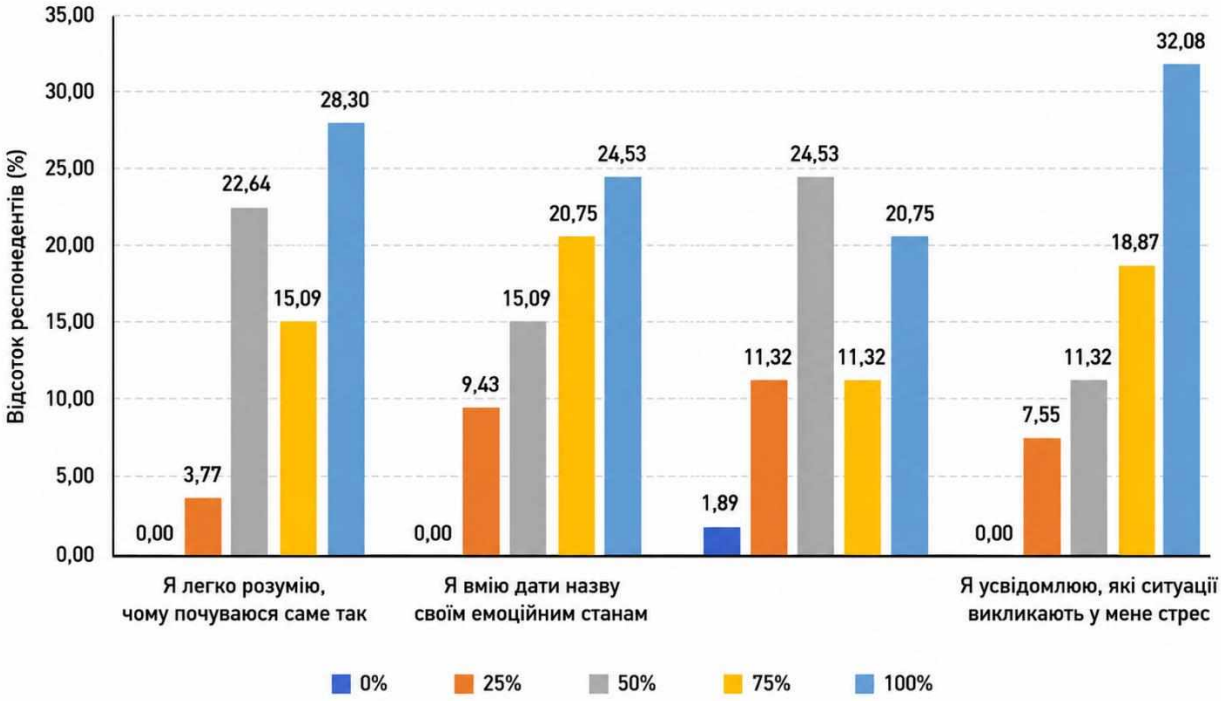


Рис. 2.5 демонструє результати аналізу відповідей респондентів на перші п’ять запитань авторського опитувальника, які були спрямовані на оцінювання рівня емоційної усвідомленості та здатності до розуміння власних емоційних переживань.

Аналіз відповідей на запитання 6–10 дозволяє зробити висновок, що навички емоційної саморегуляції у більшості молодих фахівців сформовані на середньому рівні. Отримані результати свідчать про те, що респонденти загалом здатні контролювати власні емоційні реакції та відновлювати внутрішню рівновагу після переживання напружених ситуацій, однак рівень розвитку цих умінь є нерівномірним.

Найкращі показники було зафіксовано за здатністю виходити зі стану емоційного напруження та поступово відновлювати психологічний комфорт після стресових подій. Така особливість є позитивним чинником адаптації, оскільки дозволяє знижувати негативний вплив емоційного перевантаження на професійну діяльність та міжособистісні відносини.

Водночас результати дослідження виявили певні труднощі у сфері контролю емоцій під час складних або конфліктних ситуацій. Частині

респондентів складно швидко відновлювати емоційну рівновагу, перемикати увагу після переживань та уникати впливу негативних емоцій на подальшу діяльність. Особливо це проявляється в умовах підвищеної відповідальності або професійного навантаження.

Слід відзначити, що близько 30–40 % учасників дослідження оцінили власні навички саморегуляції як середньо розвинені. Це свідчить про наявність потенціалу для їх подальшого вдосконалення та необхідність цілеспрямованої роботи над розвитком умінь керувати емоційними станами. Підвищенню рівня емоційної саморегуляції можуть сприяти спеціалізовані психологічні тренінги, техніки самоконтролю, вправи на розвиток усвідомленості, методи емоційного самозаспокоєння та практики управління стресом.

Таким чином, отримані результати дозволяють стверджувати, що більшість молодих фахівців володіють базовими навичками емоційної саморегуляції, проте окремі компоненти цієї компетентності потребують подальшого розвитку для забезпечення більш ефективної адаптації до професійного середовища та збереження психологічного благополуччя (рис.

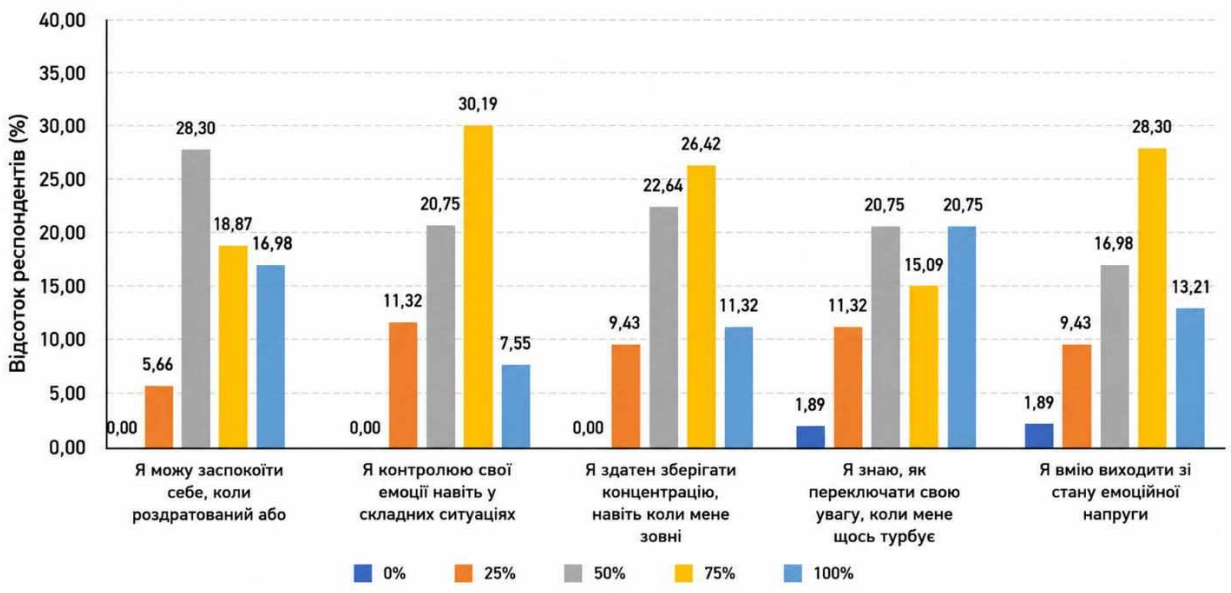


Рис. 2.6. Відповіді учасників на 6-10 питання авторського опитувальника

Аналіз результатів, отриманих за відповідями респондентів на запитання 11–15 авторського опитувальника, дає підстави оцінити рівень розвитку внутрішньої мотивації як загалом достатньо високий. Більшість учасників дослідження продемонстрували сформованість окремих мотиваційних компонентів, що є важливими для професійної діяльності та успішної адаптації до робочого середовища.

Найбільш розвиненими виявилися такі характеристики, як уміння ставити перед собою цілі, здатність тривалий час працювати над завданнями без отримання миттєвого результату, а також розуміння значущості й корисності навіть рутинних видів діяльності. Отримані результати свідчать про наявність у значної частини респондентів достатнього рівня професійної зрілості та орієнтації на досягнення довгострокових результатів.

Разом із тим дослідження дозволило виявити й певні проблемні аспекти. Найменш сформованими виявилися навички самостійного відновлення мотивації в періоди емоційного виснаження або втрати зацікавленості діяльністю. Крім того, частина учасників відчуває труднощі у підтриманні високого рівня активності за відсутності зовнішнього схвалення, заохочення або винагороди. Це може свідчити про певну залежність мотиваційної сфери від зовнішніх стимулів та недостатню сформованість внутрішніх механізмів самопідтримки.

Особливу увагу привертає той факт, що близько третини респондентів перебувають у так званій «зоні розвитку», коли наявний мотиваційний потенціал потребує подальшого зміцнення. Для цієї категорії молодих фахівців актуальними є заходи, спрямовані на розвиток внутрішньої мотивації, формування навичок самопідтримки, підвищення психологічної стійкості, удосконалення здатності до самоорганізації та розвитку гнучкого мислення.

Таким чином, результати дослідження свідчать, що більшість молодих фахівців володіють достатнім рівнем внутрішньої мотивації для виконання професійних завдань та досягнення поставлених цілей. Водночас окремі складові мотиваційної сфери потребують подальшого розвитку, що може

сприяти підвищенню професійної ефективності, стійкості до труднощів та успішності соціально-психологічної адаптації (рис. 2.7).

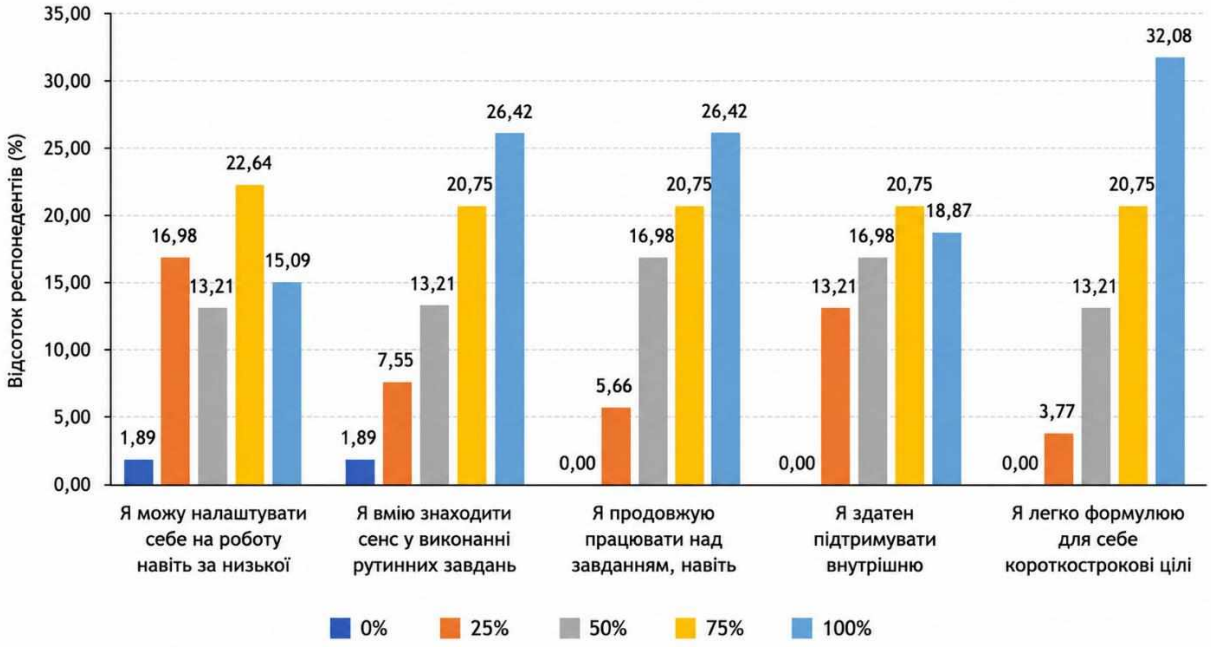


Рис. 2.7. Відповіді учасників на 11-15 питання авторського опитувальника

Аналіз відповідей респондентів на запитання 16–20 авторського опитувальника дозволяє оцінити рівень розвитку емпатійних здібностей у досліджуваній групі. Узагальнення отриманих результатів свідчить про те, що у більшості учасників емпатія сформована на середньому або достатньому рівні, що створює сприятливі передумови для ефективної міжособистісної взаємодії та успішної адаптації у професійному середовищі.

Найкращі результати респонденти продемонстрували щодо здатності розпізнавати невербальні прояви емоцій інших людей, зокрема міміку, жести, інтонацію голосу та інші поведінкові сигнали. Також значна частина учасників виявила вміння помічати ознаки емоційного напруження або дискомфорту в оточуючих, що свідчить про достатній рівень емоційної спостережливості та уважності до переживань інших.

Разом із тим результати дослідження показали, що окремі аспекти емпатії потребують подальшого розвитку. Насамперед це стосується здатності

емоційно відгукуватися на переживання інших людей та вміння глибоко зрозуміти їхню позицію через спробу поставити себе на їхнє місце. Саме ці складові забезпечують не лише інтелектуальне розуміння чужих емоцій, а й формують основу для підтримки, співчуття та побудови довірливих стосунків.

Отримані результати дають підстави стверджувати, що в досліджуваній вибірці більш розвиненою є когнітивна складова емпатії, яка пов'язана з розумінням емоційного стану іншої людини, тоді як афективний компонент, що передбачає емоційне співпереживання та готовність надавати підтримку, потребує додаткового розвитку.

У зв'язку з цим доцільним є впровадження заходів, спрямованих на формування емоційної чутливості, розвиток навичок співпереживання та вдосконалення практичних умінь надання емоційної підтримки. Розвиток зазначених якостей сприятиме покращенню комунікації, підвищенню ефективності командної взаємодії та створенню сприятливого психологічного клімату в професійному середовищі (рис. 2.8).

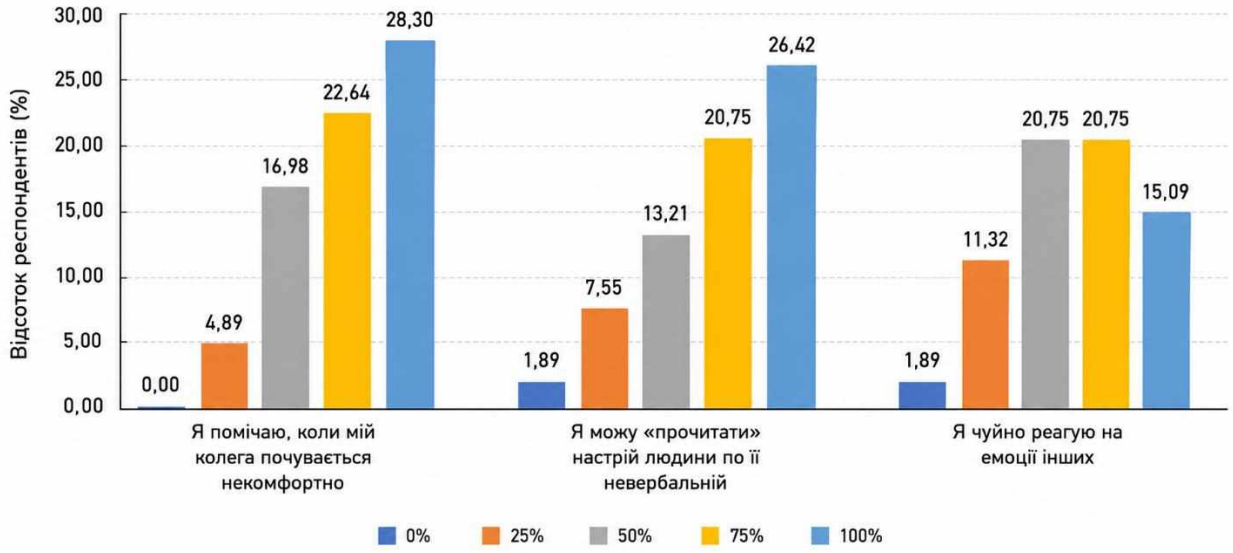


Рис. 2.8. відповіді учасників на 16-20 питання авторського опитувальника

Аналіз відповідей респондентів на запитання 21–25 авторського опитувальника дає можливість оцінити рівень розвитку соціальних навичок,

які є важливою складовою емоційного інтелекту та суттєво впливають на успішність професійної адаптації. Узагальнення отриманих результатів свідчить про те, що більшість учасників дослідження характеризуються достатньо високим рівнем сформованості соціальних компетентностей.

Респонденти продемонстрували здатність до конструктивної взаємодії з оточенням, готовність підтримувати колег у складних ситуаціях, уміння досягати взаєморозуміння під час обговорення спірних питань та ефективно працювати в команді. Такі якості створюють сприятливі умови для формування позитивного соціально-психологічного клімату в колективі та підвищують ефективність професійної діяльності.

Найбільш розвиненими виявилися навички своєчасного врегулювання суперечностей шляхом пошуку компромісних рішень, надання емоційної підтримки іншим та відкритого висловлення власної позиції у процесі спілкування. Це свідчить про достатній рівень комунікативної зрілості та здатність підтримувати продуктивні міжособистісні взаємини у професійному середовищі.

Водночас результати дослідження показали наявність окремих напрямів для подальшого вдосконалення. Зокрема, менш вираженими виявилися навички встановлення нових професійних контактів, швидкого входження в нові соціальні групи та переконливого аргументування власної позиції без використання тиску чи конфронтаційних способів впливу. Саме ці компетентності мають важливе значення для професійного розвитку, кар’єрного просування та розширення кола ділових зв’язків.

Таким чином, результати свідчать про достатньо високий рівень розвитку соціальних навичок у досліджуваній вибірці. Разом із тим доцільним є подальше вдосконалення комунікативної гнучкості, навичок професійного нетворкінгу та конструктивного впливу на співрозмовника, що сприятиме більш успішній соціально-психологічній адаптації молодих фахівців і підвищенню ефективності їхньої професійної взаємодії (рис. 2.9).

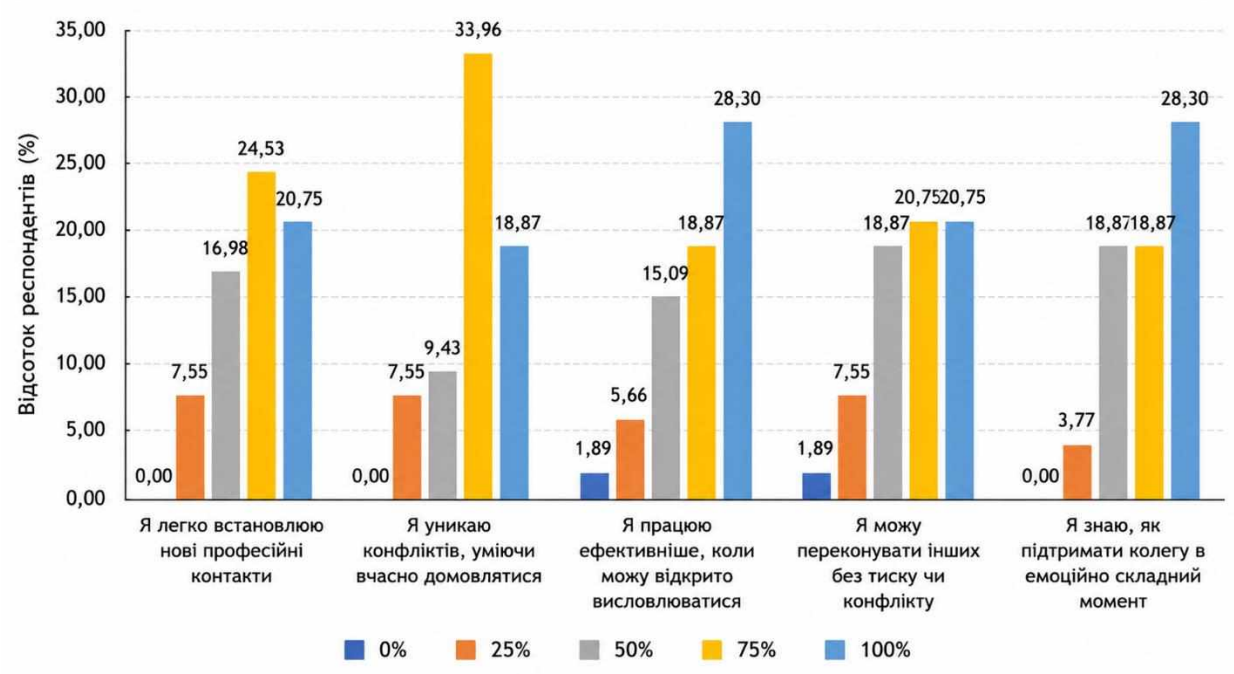


Рис. 2.9. Відповіді учасників на 21-25 питання авторського опитувальника

Аналіз відповідей респондентів на запитання 26–30 авторського опитувальника дозволяє оцінити рівень розвитку адаптивності та командної емоційної компетентності молодих фахівців. Отримані результати свідчать про те, що більшість учасників дослідження демонструють достатньо високий рівень сформованості цих характеристик, що є важливою передумовою успішної професійної діяльності та ефективної взаємодії в колективі.

Зокрема, значна частина опитаних виявляє здатність гнучко змінювати стиль спілкування залежно від особливостей співрозмовника та конкретної ситуації. Така поведінка свідчить про розвинену соціальну чутливість, уміння враховувати індивідуальні особливості інших людей та підтримувати результативну комунікацію в різноманітному професійному середовищі.

Високими також виявилися показники, пов’язані зі створенням сприятливої атмосфери в колективі. Більшість респондентів зазначили готовність підтримувати колег у періоди змін, брати участь у розв’язанні складних міжособистісних ситуацій та сприяти збереженню позитивного психологічного клімату в команді. Такі результати свідчать про наявність

розвинених емпатійних здібностей, відповідальності за спільний результат та готовності до конструктивної співпраці.

Окремої уваги заслуговує той факт, що значна частина учасників не уникає ситуацій, які потребують емоційної залученості та підтримки інших людей. Це може вказувати на достатній рівень емоційної зрілості, здатність працювати в умовах невизначеності та готовність брати на себе певні лідерські функції у процесі командної взаємодії.

Разом із тим результати дослідження показують, що окремі аспекти командної емоційної компетентності ще потребують подальшого вдосконалення. Насамперед це стосується активного впливу на формування психологічно комфортного середовища, ініціювання підтримки колег та усвідомлення особистої відповідальності за емоційний стан команди. Саме розвиток цих навичок може сприяти підвищенню згуртованості колективів, покращенню міжособистісної взаємодії та формуванню культури взаємної підтримки.

Загалом отримані результати дозволяють зробити висновок, що досліджувані молоді фахівці характеризуються достатнім рівнем адаптивності та командної емоційної компетентності, що створює сприятливі умови для їхньої успішної соціально-психологічної адаптації та професійної самореалізації (рис. 2.10).

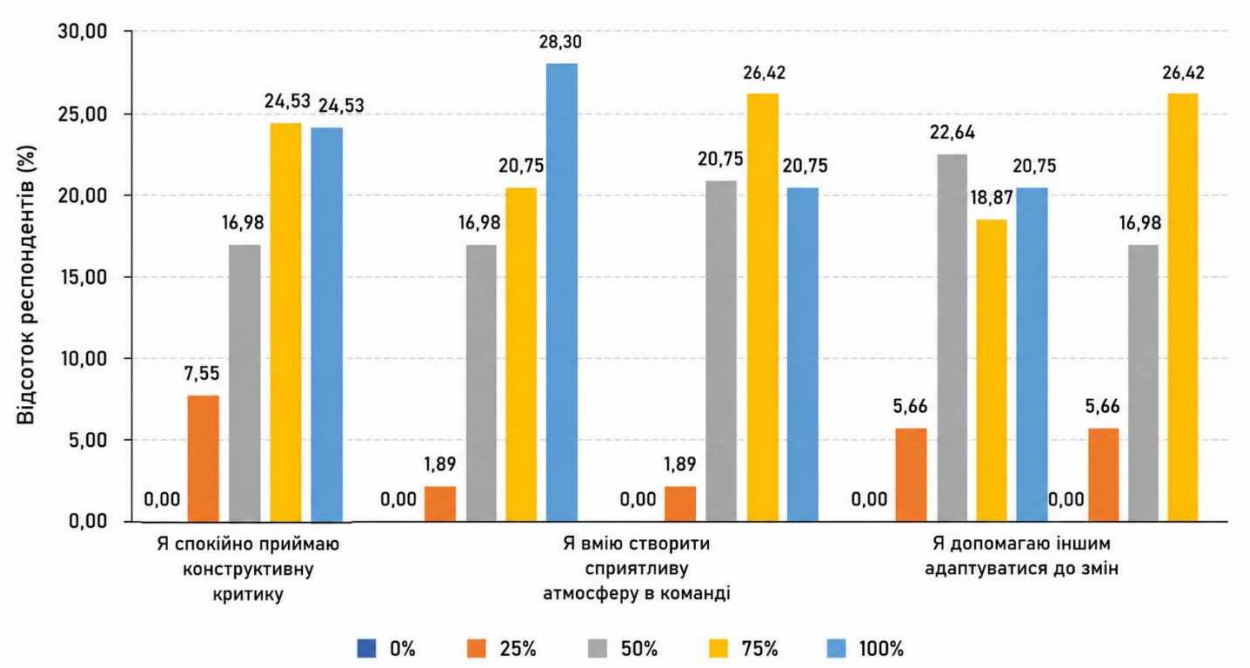


Рис. 2.10. Відповіді учасників на 26-30 питання авторського опитувальника

Наступним етапом дослідження став аналіз результатів авторського опитувальника, спрямованого на вивчення особливостей соціальної адаптивності молодих фахівців. Даний блок запитань був розроблений з метою визначення того, наскільки ефективно респонденти пристосовуються до нових соціальних і професійних умов, будують взаємини в колективі, реагують на зміни та долають труднощі, що виникають у процесі професійної діяльності.

Особлива увага приділялася таким аспектам соціальної адаптивності, як здатність до інтеграції в нове середовище, готовність до співпраці, гнучкість поведінки, уміння налагоджувати конструктивні міжособистісні контакти, сприйняття організаційних змін, а також рівень психологічного комфорту під час взаємодії з колегами та керівництвом.

Аналіз відповідей респондентів дозволяє більш детально оцінити рівень їхньої соціально-психологічної адаптації, виявити наявні адаптаційні ресурси та окреслити можливі труднощі, які можуть виникати на початкових етапах професійного становлення. Отримані результати є важливими для подальшого

розуміння взаємозв'язку між емоційним інтелектом та успішністю адаптаційних процесів у молодих фахівців.

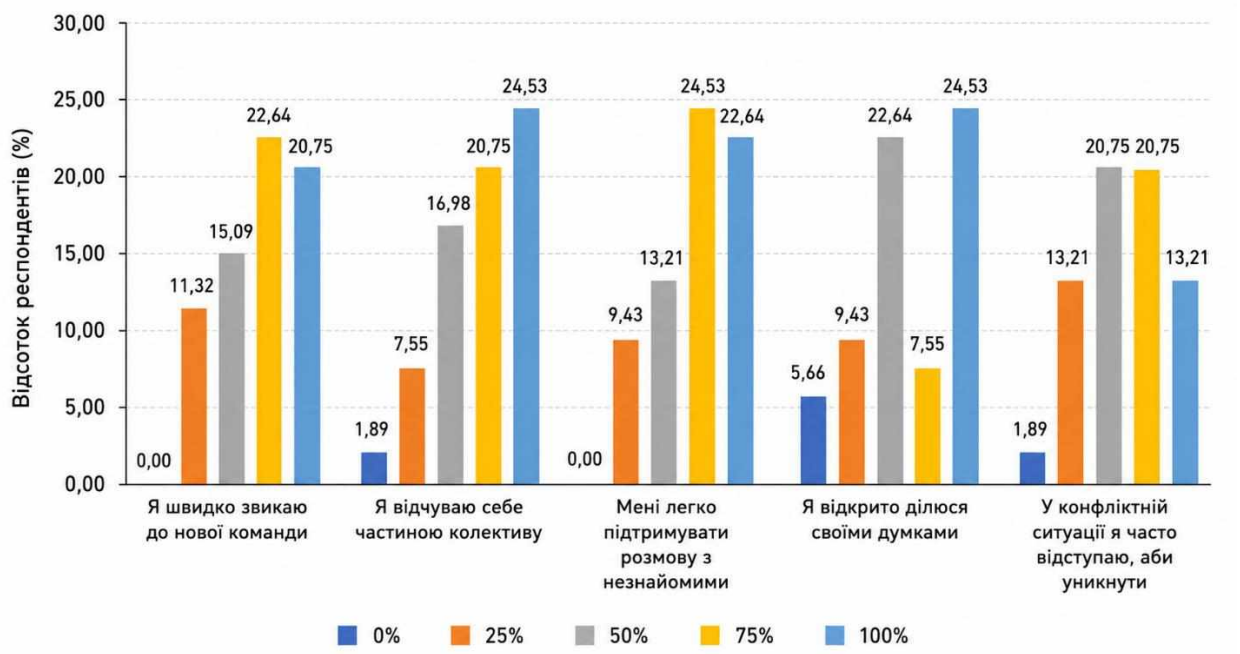


Рис. 2.11. Відповіді учасників на 31-35 питання авторського опитувальника

Відповідно до результатів, наведених на рис. 2.11, можна констатувати, що більшість учасників дослідження характеризуються достатнім рівнем соціальної адаптивності. Значна частина респондентів зазначає, що відносно швидко звикає до нового колективу, успішно включається у професійну взаємодію та відчуває себе повноцінною частиною команди. Це свідчить про наявність у них необхідних соціально-комунікативних ресурсів для ефективної інтеграції в нове професійне середовище.

Разом із тим результати дослідження виявили окремі проблемні аспекти соціальної адаптації. Зокрема, частина опитаних відчуває труднощі під час налагодження контактів із новими колегами та не завжди готова відкрито висловлювати власну позицію в робочих питаннях. На нашу думку, такі особливості можуть бути пов'язані з недостатнім рівнем упевненості в собі,

побоюванням негативної оцінки з боку оточення або недостатньо сформованим відчуттям психологічної безпеки в колективі.

Окремої уваги заслуговують результати, пов’язані з поведінкою респондентів у конфліктних ситуаціях. Отримані дані свідчать, що значна частина молодих фахівців схильна уникати відкритого обговорення проблем та потенційно конфліктних питань, віддаючи перевагу відступу або збереженню нейтральної позиції. Хоча така стратегія може тимчасово знижувати рівень напруження, у довгостроковій перспективі вона не завжди сприяє конструктивному вирішенню суперечностей і може ускладнювати процес професійної адаптації.

Аналіз відповідей на запитання 36–40 авторського опитувальника, результати яких представлені на рис. 2.12, дозволяє виявити особливості соціального самосприйняття та рівень психологічної відкритості респондентів у професійному середовищі. Отримані дані свідчать про наявність певних внутрішніх труднощів у частини учасників дослідження.

Зокрема, майже половина опитаних у різному ступені погоджується з твердженнями про те, що інколи відчуває недостатнє прийняття з боку колективу або не завжди сприймає себе повністю інтегрованою частиною команди. Такі результати можуть свідчити про наявність окремих бар’єрів у процесі соціальної адаптації, труднощів у формуванні відчуття приналежності до професійного середовища та потребу в додатковій соціальній підтримці.

Крім того, значна частина респондентів зазначає, що навіть за наявності складних робочих чи емоційно напружених ситуацій намагається демонструвати зовнішнє благополуччя та приховувати власні переживання. Подібна тенденція може свідчити про недостатню відкритість у професійній комунікації, побоювання демонструвати власні труднощі або страх отримати негативну оцінку з боку колег чи керівництва. У довгостроковій перспективі така поведінка здатна призводити до накопичення внутрішньої напруги, зниження психологічного комфорту та ускладнення процесів соціально-психологічної адаптації.

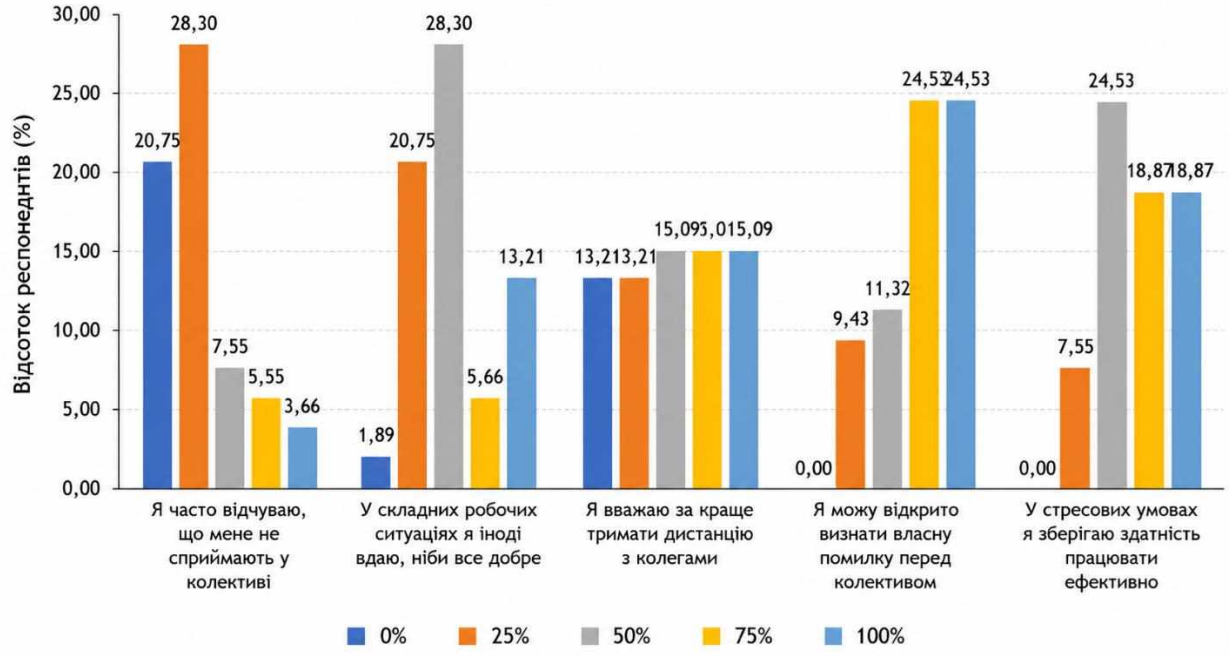


Рис. 2.12. Відповіді учасників на 36-40 питання авторського опитувальника

Крім того, результати дослідження демонструють, що приблизно чверть учасників схильна підтримувати певну соціальну дистанцію у взаємодії з колегами. Подібна тенденція може обмежувати можливості для неформального спілкування, знижувати рівень командної згуртованості та ускладнювати процес інтеграції в професійне середовище. Водночас більшість респондентів не виявляють вираженої ізольованості, що свідчить про загалом сприятливі передумови для розвитку конструктивних міжособистісних відносин у колективі.

Позитивним результатом дослідження є те, що майже половина опитаних готова відкрито визнавати власні помилки перед колегами та брати відповідальність за результати своєї діяльності. Також значна частина учасників демонструє здатність зберігати працездатність і продуктивність навіть в умовах підвищеного емоційного навантаження та професійного стресу. На нашу думку, такі показники можуть свідчити про наявність передумов для формування емоційної зрілості, професійної відповідальності

та конструктивного ставлення до труднощів, що виникають у процесі трудової діяльності.

Разом із тим для повноцінної реалізації зазначеного потенціалу важливим є подальше формування атмосфери довіри, психологічної безпеки та взаємної підтримки в колективі. Саме ці чинники сприяють більш відкритому обговоренню проблемних ситуацій, розвитку впевненості у власних можливостях та підвищенню якості міжособистісної взаємодії.

Результати, представлені на рис. 2.13, свідчать про переважно середній рівень емоційної впевненості та стресостійкості молодих фахівців у професійному середовищі. Водночас отримані дані вказують на наявність окремих труднощів, пов’язаних із самовираженням, відстоюванням власної позиції та взаємодією з керівництвом.

Зокрема, близько 40% респондентів продемонстрували високий рівень готовності до встановлення ефективних комунікацій із новим керівником, що свідчить про відкритість до співпраці, достатню соціальну гнучкість та здатність адаптуватися до нових умов професійної взаємодії. Проте значно менш вираженими виявилися показники, пов’язані з ініціативністю та готовністю висловлювати власні ідеї. Лише близько чверті учасників без вагань пропонують власні рішення навіть у випадках, коли вони можуть викликати дискусію або незгоду з боку інших членів колективу.

Крім того, значна частина респондентів демонструє певну невпевненість під час відстоювання власної думки, що може бути пов’язано зі страхом критики, побоюванням негативної оцінки або недостатнім рівнем психологічної безпеки в організації. Такі особливості можуть обмежувати прояв професійної ініціативи, знижувати активність працівників у процесі прийняття рішень та стримувати їхній професійний розвиток. Саме тому одним із важливих напрямів психологічного супроводу молодих фахівців має стати розвиток упевненості у собі, навичок конструктивної комунікації та здатності аргументовано відстоювати власну позицію в професійному середовищі.

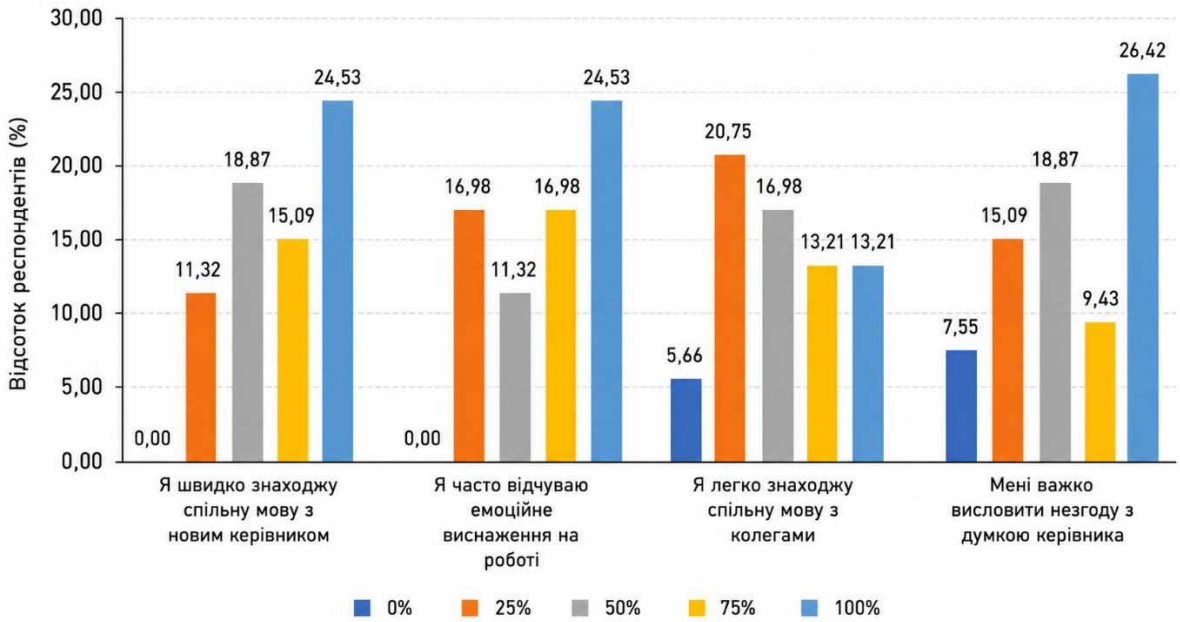


Рис. 2.13. Відповіді учасників на 41-45 питання авторського опитувальника

Водночас окремі результати дослідження можуть розглядатися як сигнали потенційного психологічного ризику. Зокрема, близько половини опитаних у різному ступені повідомили про прояви емоційного виснаження, що може свідчити про накопичення стресу, труднощі відновлення внутрішніх ресурсів або підвищене психоемоційне навантаження в процесі професійної діяльності. Крім того, значна частина респондентів відчуває тривогу під час входження в нові соціальні ситуації, що може ускладнювати процес адаптації до нових умов праці та встановлення професійних контактів.

Особливу увагу привертають відповіді, пов’язані з комунікацією з керівництвом. Майже 40% учасників дослідження зазначили, що відчувають труднощі під час висловлення незгоди з позицією керівника або не завжди готові відкрито відстоювати власну думку. На нашу думку, це може свідчити про недостатній рівень сформованості асертивної поведінки, побоювання негативних наслідків відкритого висловлювання власної позиції або про схильність уникати потенційно конфліктних ситуацій.

Узагальнюючи отримані результати, можна припустити, що частина молодих фахівців потребує додаткової підтримки у розвитку впевненості в собі, навичок емоційної саморегуляції, психологічної стійкості та конструктивної взаємодії з авторитетними особами. Розвиток зазначених компетентностей сприятиме підвищенню ефективності професійної адаптації та покращенню психологічного благополуччя працівників.

Аналіз результатів, наведених на рис. 2.14, свідчить про достатньо високий рівень розвитку самосвідомості та соціальної адаптивності у більшості респондентів. Отримані дані демонструють, що значна частина учасників дослідження добре усвідомлює власні сильні сторони у міжособистісній взаємодії та здатна об’єктивно оцінювати особливості власної поведінки в різних соціальних ситуаціях.

Понад половина опитаних продемонструвала високий рівень усвідомлення своїх переваг у спілкуванні та співпраці з іншими людьми. Аналогічні результати отримано щодо здатності оцінювати соціально-психологічний клімат професійного середовища, визначати його сприятливість для роботи та особистісного розвитку. Такі показники свідчать про сформовані навички рефлексії, здатність до самоаналізу та достатній рівень соціальної зрілості.

Крім того, результати дозволяють говорити про наявність у більшості респондентів розвиненого адаптивного мислення, яке дає можливість гнучко реагувати на зміни зовнішнього середовища, аналізувати особливості міжособистісних взаємин і коригувати власну поведінку відповідно до вимог ситуації. Саме ці якості є важливими передумовами успішної соціально-психологічної адаптації, професійного становлення та підтримання позитивних взаємин у колективі.

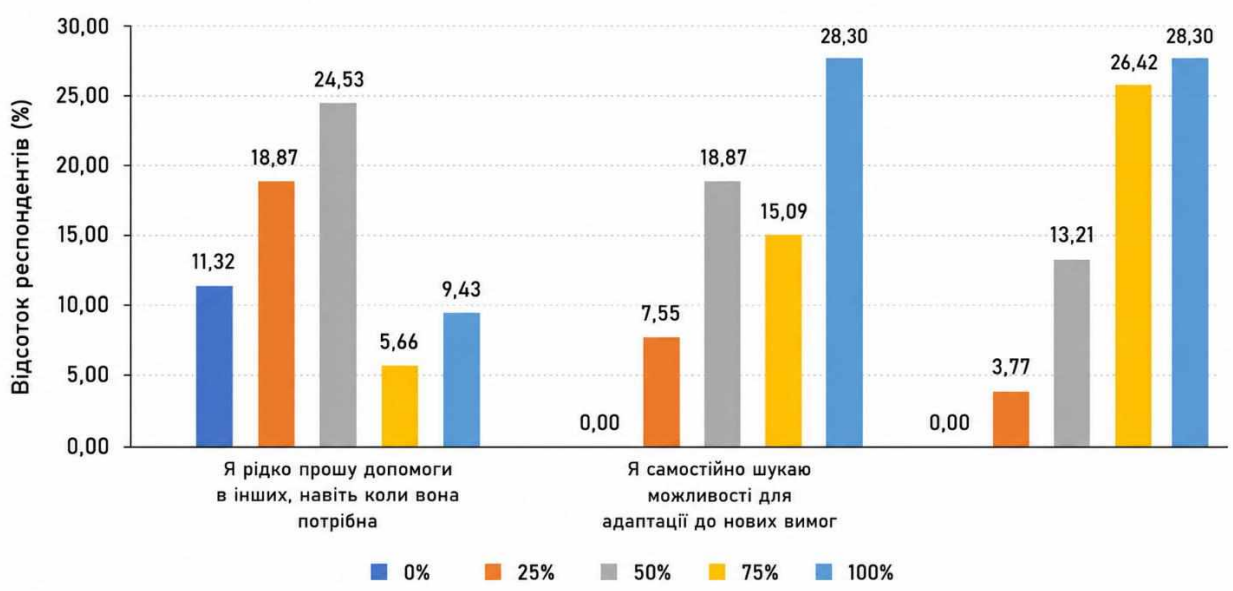


Рис. 2.14. Відповіді учасників на 46-50 питання авторського опитувальника

Водночас результати дослідження виявили певні труднощі, пов’язані з готовністю звертатися по допомогу в разі потреби. Понад половина респондентів зазначила, що рідко користується підтримкою інших людей навіть у ситуаціях, коли така допомога могла б бути корисною. Подібна тенденція може пояснюватися не лише прагненням до самостійності та відповідальності за власні рішення, але й наявністю внутрішніх бар’єрів, пов’язаних із побоюванням продемонструвати власну вразливість, втратити авторитет або отримати негативну оцінку з боку оточення.

На нашу думку, така особливість може мати подвійний характер. З одного боку, вона свідчить про сформовану автономність та здатність покладатися на власні ресурси під час розв’язання професійних завдань. З іншого боку, надмірна орієнтація виключно на власні сили може обмежувати можливості для ефективної співпраці, обміну досвідом та отримання соціальної підтримки, яка є важливим чинником успішної соціально-психологічної адаптації.

Водночас позитивним результатом є те, що майже половина учасників дослідження активно шукає способи пристосування до нових умов діяльності,

прагне освоювати нові підходи до роботи та демонструє готовність до змін. Такі показники свідчать про достатній рівень проактивності, гнучкості мислення та прагнення до професійного розвитку.

Отримані результати дозволяють припустити, що більшість молодих фахівців володіють необхідним адаптаційним потенціалом для успішного функціонування в сучасному професійному середовищі. Разом із тим для підвищення ефективності адаптаційних процесів важливим є створення організаційних умов, які сприятимуть розвитку культури взаємної підтримки, відкритої комунікації та психологічної безпеки. Саме такі умови дозволяють працівникам вільніше звертатися по допомогу, обмінюватися досвідом та ефективніше долати труднощі, що виникають у процесі професійної діяльності.

2.3. Аналіз чинників і проблем соціально-психологічної адаптації молодих фахівців

Результати проведеного емпіричного дослідження дозволяють стверджувати, що більшість респондентів характеризуються достатнім рівнем соціально-психологічної адаптації. Учасники дослідження загалом успішно функціонують у професійному середовищі, демонструють позитивне ставлення до себе, здатність підтримувати міжособистісні контакти та відносно високий рівень психологічного комфорту під час взаємодії з оточенням.

Разом із тим отримані дані свідчать про наявність низки проблемних аспектів, які можуть ускладнювати процес професійного становлення та подальшої адаптації молодих фахівців. Найбільш вираженими серед них виявилися труднощі, пов’язані з емоційною саморегуляцією, недостатнім рівнем внутрішньої відповідальності за результати власної діяльності,

схильністю орієнтуватися на зовнішні обставини під час оцінювання успіхів і невдач, а також тенденцією до уникнення складних або конфліктних ситуацій.

Особливу увагу привертають показники, що характеризують здатність до управління власними емоційними реакціями. Незважаючи на достатній рівень емоційної усвідомленості, значна частина респондентів відчуває труднощі з контролем емоцій у стресових умовах, що може негативно позначатися на якості професійної діяльності, міжособистісній взаємодії та психологічному благополуччі.

Крім того, у частини молодих фахівців спостерігається схильність до зовнішнього локусу контролю, коли відповідальність за результати власної діяльності частково переноситься на зовнішні обставини або інших людей. Така особливість може знижувати рівень особистої ініціативності, ускладнювати процес прийняття самостійних рішень та стримувати професійний розвиток.

Ще одним чинником ризику є схильність окремих респондентів до підлеглої позиції у взаємодії з колегами та керівництвом. Це проявляється у труднощах відстоювання власної думки, недостатній асертивності та побоюванні відкрито висловлювати незгоду. Подібні особливості можуть обмежувати професійну активність і негативно впливати на процес інтеграції в колектив.

Не менш важливою проблемою є наявність тенденції до уникнення труднощів та відкладання вирішення проблемних ситуацій. Частина учасників дослідження схильна обирати пасивні стратегії поведінки замість активного пошуку шляхів подолання складнощів. У довгостроковій перспективі така поведінка може призводити до накопичення невирішених проблем, зростання емоційної напруги та погіршення адаптаційних можливостей особистості.

Для більш наочного представлення виявлених особливостей соціально-психологічної адаптації результати дослідження узагальнено у вигляді діаграми із відсотковим розподілом відповідей респондентів (рис. 2.15).

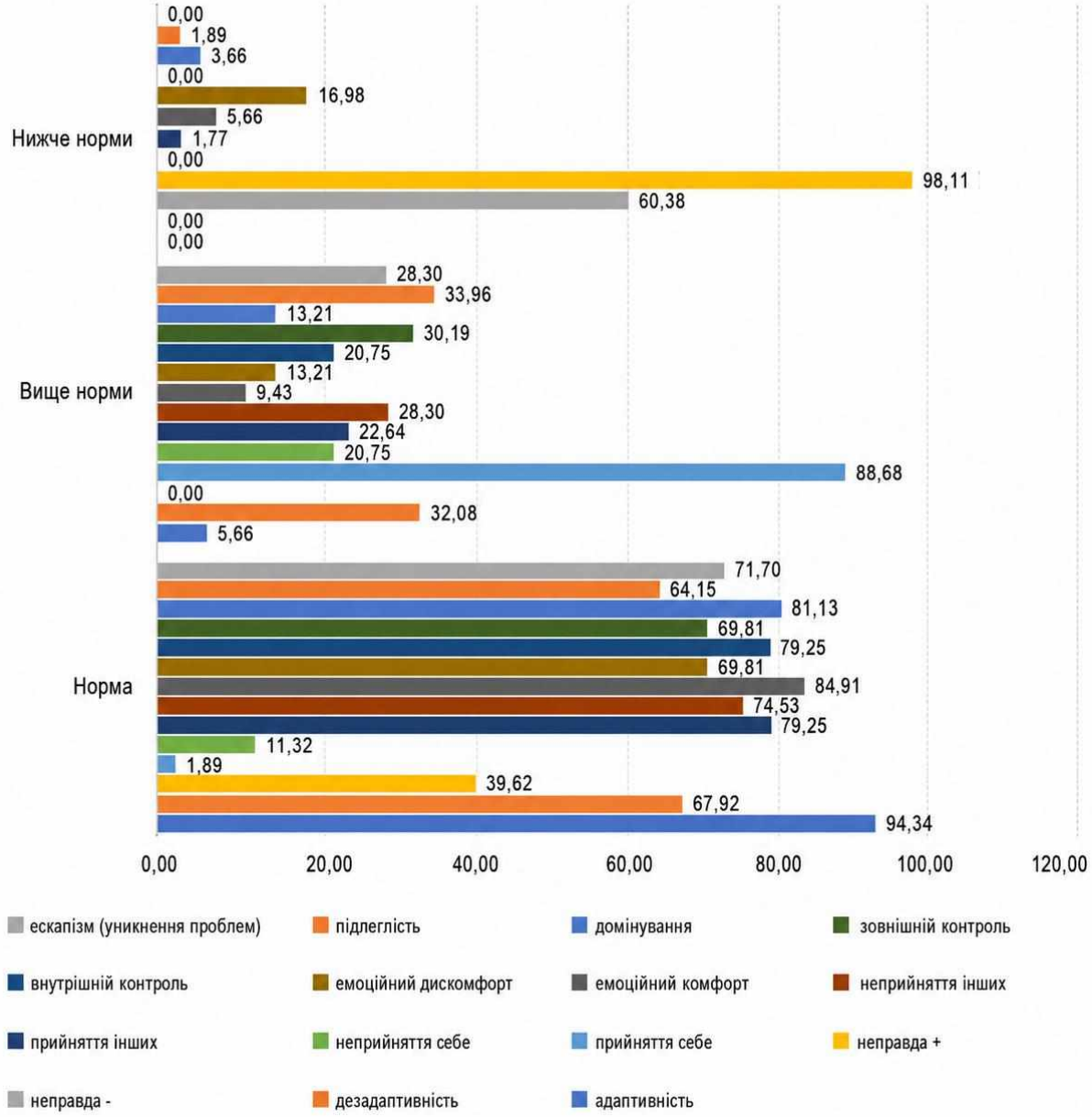


Рис. 2.15. Відсотковий розподіл дослідження соціально-психологічної адаптації (К. Роджерса-Р. Даймонда)

Наступним етапом емпіричного дослідження стала перевірка висунутої гіпотези щодо наявності взаємозв'язку між рівнем розвитку емоційного інтелекту та особливостями соціально-психологічної адаптації молодих фахівців.

На теоретичному етапі дослідження було висунуто припущення про те, що високий рівень емоційного інтелекту позитивно впливає на процес адаптації особистості до професійного середовища. Відповідно,

сформульована емпірична гіпотеза передбачала, що молоді фахівці з більш розвиненими емоційно-інтелектуальними компетентностями демонструватимуть вищий рівень соціально-психологічної адаптації, кращу інтеграцію в колектив, більший емоційний комфорт та ефективніше подолання професійних труднощів.

Емпірична гіпотеза була сформульована таким чином: припускаємо, що більш високий рівень розвитку емоційного інтелекту пов'язаний із вищим рівнем соціально-психологічної адаптації молодих фахівців у професійному середовищі.

Для перевірки висунутого припущення було застосовано кореляційний аналіз, який дозволяє визначити наявність, напрям та силу статистичного зв’язку між досліджуваними показниками. Як статистичний інструмент використано коефіцієнт кореляції Пірсона (r), що є одним із найбільш поширених методів оцінювання лінійних взаємозв’язків між кількісними змінними.

Обчислення кореляційних коефіцієнтів здійснювалося за допомогою програмних засобів MS Excel. У процесі аналізу були зіставлені результати діагностики емоційного інтелекту, отримані за методикою Н. Холла, із показниками соціально-психологічної адаптації, визначеними за методикою К. Роджерса – Р. Даймонда.

Проведений кореляційний аналіз дав можливість оцінити ступінь взаємозв’язку між окремими компонентами емоційного інтелекту та показниками адаптивності, прийняття себе й інших, емоційного комфорту, локусу контролю та іншими характеристиками соціально-психологічної адаптації. Це дозволяє не лише перевірити сформульовану гіпотезу, а й виявити ті складові емоційного інтелекту, які найбільшою мірою впливають на успішність адаптаційних процесів у молодих фахівців.

Результати проведеного кореляційного аналізу наведено в табл. 2.3.

Таблиція 2.3

Результати обчислення коефіцієнту кореляції Пірсона між шкалами методики Н. Холл та шкалами методики К. Роджерса-Р. Даймонда

Методика дослідження соціально психологічної адаптації (К. Роджерса-Р. Даймонда)		
	Емоційна обізнаність	Управління своїми емоціями
адаптивність		
дезадаптивність		

неправда -		
неправда +		
прийняття себе		
неприйняття себе		
прийняття інших		
неприйняття інших		
емоційний комфорт		

емоційний дискомфорт		
внутрішній контроль		
зовнішній контроль		
домінування		
підлеглість		
ескапізм (уникнення проблем)		

* – коефіцієнти є значущими на рівні $p \leq 0,05$ ($_{критичне} = 0,273$)

Проаналізуємо найбільш значимі кореляції:

– Самомотивація – Неправда+: r = -0,273;

– Емпатія – Неправда+: r = 0,257 (майже на порозі критичного значення);

– Емпатія – Прийняття себе: r = -0,272;

– Емпатія – Прийняття інших: r = -0,272;

– Управління емоціями – Есканізм (уникнення проблем): r = -0,290;

– Управління емоціями – Домінування: r = 0,252.

Отримані кореляційні залежності дозволяють глибше зрозуміти особливості взаємозв'язку між емоційним інтелектом та окремими характеристиками соціально-психологічної адаптації молодих фахівців.

Встановлений статистично значущий обернений зв'язок між шкалами «самомотивація» та «нещирість» (r = -0,273) свідчить про те, що респонденти з більш розвиненою здатністю до внутрішньої мотивації демонструють вищий рівень відкритості та автентичності у відповідях. Такі особи менш схильні орієнтуватися на соціально бажані моделі поведінки та частіше обирають щиру самопрезентацію.

Статистично значущий прямий зв'язок між шкалами «емпатія» та «нещирість» (r = 0,257) може вказувати на те, що особи з підвищеним рівнем емпатійності більше зважають на оцінки та очікування оточення. Це певною мірою може сприяти демонстрації соціально схвалюваної поведінки та прагненню підтримувати позитивне враження про себе.

Виявлений обернений кореляційний зв'язок між показниками «емпатія» та «самоприйняття» (r = -0,272) засвідчує, що підвищена чутливість до переживань інших людей іноді супроводжується більш критичним ставленням до власної особистості. Такі респонденти можуть висувати до себе підвищені вимоги та бути схильними до самоаналізу і самокритики.

Обернений зв'язок між шкалами «емпатія» та «прийняття інших» (r = -0,272) демонструє складність взаємодії окремих компонентів емоційного інтелекту. Висока емоційна залученість у переживання інших людей не завжди супроводжується безумовним прийняттям їхніх особистісних особливостей. У

деяких випадках надмірне емоційне навантаження може призводити до психологічної втоми або зниження толерантності у міжособистісній взаємодії.

Встановлений обернений кореляційний зв’язок між шкалами «управління емоціями» та «уникнення проблем» (r = -0,290) свідчить про те, що особи з розвиненими навичками емоційної саморегуляції значно рідше застосовують стратегії уникнення складних ситуацій. Натомість вони схильні до конструктивного вирішення труднощів та більш активного подолання професійних і життєвих викликів.

Позитивний статистично значущий зв’язок між шкалами «управління емоціями» та «домінування» (r = 0,252) вказує на те, що здатність контролювати власні емоційні реакції може сприяти розвитку лідерських якостей. Такі особи частіше демонструють впевненість у собі, самостійність у прийнятті рішень та здатність впливати на поведінку інших без надмірної емоційності.

Узагальнення результатів кореляційного аналізу дає підстави стверджувати, що виявлені взаємозв’язки хоча й характеризуються переважно слабкою силою, однак мають важливе психологічне значення. Вони підтверджують наявність взаємодії між окремими складовими емоційного інтелекту та характеристиками соціально-психологічної адаптації молодих фахівців.

Разом із тим аналіз результатів таблиці 2.3 показав, що абсолютні значення більшості коефіцієнтів кореляції не перевищують 0,30, що свідчить про слабку силу зв’язків між досліджуваними змінними. Значна частина отриманих кореляцій не досягла статистично значущого рівня, що дозволяє говорити про вибірковий характер взаємодії між компонентами емоційного інтелекту та показниками адаптації. Безпосереднього статистично значущого зв’язку між інтегральним показником емоційного інтелекту та загальним рівнем адаптивності встановлено не було.

Отже, висунута емпірична гіпотеза про те, що більш високий рівень розвитку емоційного інтелекту сприяє ефективнішій соціально-психологічній

адаптації молодих фахівців у професійному середовищі, знайшла часткове підтвердження. Отримані результати свідчать про існування статистично значущих взаємозв'язків між окремими компонентами емоційного інтелекту та певними аспектами адаптації, зокрема управлінням емоціями, емпатією, домінуванням та схильністю до уникнення проблем. Водночас відсутність значущого зв'язку між загальним показником емоційного інтелекту та інтегральним показником адаптивності не дозволяє повністю підтвердити висунуте припущення.

Крім того, наявність як прямих, так і обернених взаємозв'язків між окремими показниками вказує на складний і багатофакторний характер взаємодії емоційного інтелекту та соціально-психологічної адаптації. Це дає підстави припускати, що адаптаційні процеси залежать не лише від рівня розвитку емоційного інтелекту, а й від індивідуально-психологічних особливостей особистості, професійного досвіду, соціального оточення та специфіки професійної діяльності.

Для додаткової перевірки отриманих результатів було проведено порівняльний аналіз із використанням t-критерію Стьюдента. Метою даного етапу дослідження стало виявлення статистично значущих відмінностей між інтегральним показником емоційного інтелекту та окремими показниками соціально-психологічної адаптації.

Результати проведеного аналізу свідчать про наявність статистично значущих відмінностей між інтегральним показником емоційного інтелекту та більшістю досліджуваних компонентів соціально-психологічної адаптації.

Зокрема, між інтегральним показником емоційного інтелекту та адаптивністю встановлено статистично значущі відмінності на рівні $p \leq 0{,}01$ (темп. = -21,27777), що підтверджує наявність суттєвого взаємозв'язку між здатністю особистості розуміти й регулювати емоції та її можливостями ефективно пристосовуватися до вимог соціального й професійного середовища.

Аналогічно статистично значущі відмінності на рівні p≤0,01 були виявлені між інтегральним показником емоційного інтелекту та дезадаптивністю (темп. = -27,28916). Отриманий результат свідчить про те, що рівень емоційного інтелекту безпосередньо пов'язаний із проявами дезадаптаційних реакцій особистості.

За показниками шкал «неправда -» (темп. = 5,60229) та «неправда +» (темп. = 6,45017) також встановлено статистично значущі відмінності на рівні p≤0,01. Це дозволяє припустити, що рівень розвитку емоційного інтелекту певною мірою пов'язаний з особливостями самопрезентації респондентів та характером їх відповідей під час психодіагностичного обстеження.

Разом із тим статистично значущих відмінностей між інтегральним показником емоційного інтелекту та показником прийняття себе не виявлено (темп. = -0,75658), оскільки отримане значення не перевищує критичних показників. Це дає підстави вважати, що рівень емоційного інтелекту не має безпосереднього впливу на загальний рівень самоприйняття досліджуваних.

Водночас між інтегральним показником емоційного інтелекту та неприйняттям себе виявлено статистично значущі відмінності на рівні p≤0,05 (темп. = 2,25286). Отримані дані свідчать про існування певного взаємозв’язку між розвитком емоційних компетентностей та особливостями ставлення особистості до власного «Я».

Статистично значущі відмінності на рівні p≤0,01 встановлено також між інтегральним показником емоційного інтелекту та прийняттям інших (темп. = 3,77745). Це підтверджує важливу роль емоційного інтелекту у формуванні толерантного ставлення до оточуючих та здатності підтримувати конструктивні міжособистісні взаємини.

Між показниками емоційного інтелекту та неприйняттям інших також зафіксовано статистично значущі відмінності на рівні p≤0,05 (темп. = 2,22089), що додатково підтверджує зв’язок емоційної компетентності з особливостями соціальної взаємодії.

Результати аналізу продемонстрували наявність статистично значущих відмінностей між інтегральним показником емоційного інтелекту та емоційним комфортом (темп. = 3,26456; p≤0,01). Це свідчить про те, що особи з вищим рівнем розвитку емоційного інтелекту характеризуються більшою емоційною врівноваженістю та психологічним благополуччям.

Аналогічна тенденція простежується щодо показника емоційного дискомфорту (темп. = 3,74029; p≤0,01). Отримані результати підтверджують, що рівень емоційного інтелекту пов'язаний із переживанням негативних емоційних станів та здатністю їх долати.

Статистично значущі відмінності на рівні p≤0,01 були виявлені між інтегральним показником емоційного інтелекту та внутрішнім контролем (темп. = -3,97496). Це дозволяє зробити висновок, що особи з більш розвиненим емоційним інтелектом частіше схильні брати відповідальність за власні дії та результати своєї діяльності.

Натомість між інтегральним показником емоційного інтелекту та зовнішнім контролем статистично значущих відмінностей не встановлено (темп. = -0,47686), що свідчить про відсутність вираженого зв'язку між зазначеними показниками.

Особливу увагу привертають результати щодо домінування. Виявлено статистично значущі відмінності на рівні p≤0,01 (темп. = 7,98715), що може свідчити про зв'язок між високим рівнем емоційного інтелекту та проявами впевненості, ініціативності й лідерських якостей.

Статистично значущі відмінності на рівні p≤0,01 встановлено також між інтегральним показником емоційного інтелекту та підлеглістю (темп. = 3,19617). Отримані результати дозволяють припустити, що особливості емоційної компетентності певною мірою впливають на вибір поведінкових стратегій у міжособистісній взаємодії.

Крім того, між інтегральним показником емоційного інтелекту та ескапізмом (схильністю до уникнення проблем) виявлено статистично значущі відмінності на рівні p≤0,01 (темп. = 4,74901). Це підтверджує, що розвиток

емоційного інтелекту пов'язаний зі здатністю особистості конструктивно реагувати на труднощі та долати проблемні життєві ситуації, не вдаючись до уникальної поведінки.

Отже, результати t-критерію Стьюдента свідчать про те, що інтегральний показник емоційного інтелекту має статистично значущі зв’язки з більшістю компонентів соціально-психологічної адаптації. Найбільш виражені відмінності спостерігаються щодо адаптивності, дезадаптивності, емоційного комфорту, внутрішнього контролю, домінування та ескапізму. Отримані дані підтверджують важливу роль емоційного інтелекту як психологічного ресурсу, що сприяє успішній адаптації молодих фахівців до умов професійної діяльності та соціального середовища.

На підставі результатів, отриманих за допомогою t-критерію Стьюдента, можна стверджувати, що інтегральний показник емоційного інтелекту має статистично значущі взаємозв’язки з більшістю досліджуваних характеристик соціально-психологічної адаптації. Найбільш виражені відмінності на рівні статистичної значущості $p \leq 0,01$ встановлено між показником емоційного інтелекту та такими параметрами, як адаптивність, дезадаптивність, емоційний комфорт і емоційний дискомфорт, прийняття інших, домінування, підлеглість та схильність до уникнення проблем. Отримані результати дають підстави припустити, що розвиток емоційного інтелекту істотно впливає на здатність особистості ефективно взаємодіяти із соціальним середовищем, регулювати власні емоційні стани та успішно долати труднощі професійної діяльності.

Водночас для окремих показників статистично значущих відмінностей не виявлено. Зокрема, це стосується шкал «прийняття себе» та «зовнішній контроль». Така особливість свідчить про те, що рівень емоційного інтелекту не завжди безпосередньо визначає ставлення особистості до себе або її схильність пояснювати результати власної діяльності зовнішніми обставинами. Крім того, для показників «неприйняття себе» та «неприйняття інших» отримані відмінності виявилися статистично значущими на рівні

$p \leq 0,05$, що дозволяє говорити про наявність помірного, але достатньо вагомого взаємозв'язку між цими характеристиками та рівнем емоційного інтелекту.

У цілому результати статистичного аналізу підтверджують, що емоційний інтелект виступає важливим психологічним ресурсом адаптації. Особи з вищими показниками емоційного інтелекту, як правило, краще контролюють власні емоційні реакції, демонструють більшу відкритість до соціальної взаємодії, рідше вдаються до дезадаптивних форм поведінки та характеризуються більш ефективними механізмами пристосування до умов професійного середовища.

Проведене дослідження було спрямоване на вивчення особливостей розвитку емоційного інтелекту молодих фахівців та визначення його ролі у процесі соціально-психологічної адаптації. Актуальність обраної проблематики обумовлена зростанням вимог до професійної мобільності, комунікативної компетентності та стресостійкості працівників в умовах сучасного ринку праці.

Результати емпіричного дослідження засвідчили, що загалом молоді фахівці характеризуються достатнім рівнем емоційної обізнаності, емпатії та соціальних навичок. Водночас були виявлені окремі проблемні аспекти, пов'язані з недостатнім розвитком навичок емоційної саморегуляції, самомотивації, відкритого емоційного самовираження, а також недостатньою готовністю звертатися по допомогу в складних професійних ситуаціях. Виявлені особливості можуть негативно позначатися на ефективності професійної взаємодії та процесі адаптації до нового соціального середовища.

Аналіз результатів за методикою Н. Холла показав, що найбільш розвиненим компонентом емоційного інтелекту серед респондентів є емоційна обізнаність. Разом із тим найнижчі показники були зафіксовані за шкалами управління емоціями та самомотивації. Це свідчить про наявність труднощів у контролі власних емоційних реакцій, підтриманні внутрішньої активності та подоланні професійних стресів.

Дослідження соціально-психологічної адаптації за методикою К. Роджерса та Р. Даймонда дозволило встановити, що більшість учасників характеризуються достатньо високим рівнем адаптованості та самоприйняття. Проте в окремої частини респондентів виявлено ознаки емоційного дискомфорту, схильність до зовнішнього локусу контролю, труднощі у міжособистісній взаємодії та певні прояви уникальної поведінки, що може ускладнювати процес професійної інтеграції.

Результати кореляційного аналізу підтвердили наявність статистично значущих зв'язків між окремими компонентами емоційного інтелекту та показниками соціально-психологічної адаптації. Зокрема, такі зв'язки виявлено між емпатією, управлінням емоціями, домінуванням, самоприйняттям і схильністю до уникнення проблем. Водночас значущого взаємозв'язку між загальним рівнем емоційного інтелекту та інтегральним показником адаптивності не встановлено, що свідчить про складність і багатофакторність процесу адаптації.

Отримані результати дають підстави стверджувати, що емоційний інтелект є важливим чинником соціально-психологічної адаптації молодих фахівців, проте його вплив проявляється переважно через окремі емоційні компетентності, які сприяють ефективній взаємодії з оточенням, підвищують психологічну стійкість та підтримують адаптивну поведінку.

На основі проведеного дослідження було визначено основні проблемні аспекти та чинники, що ускладнюють процес соціально-психологічної адаптації молодих фахівців у професійному середовищі. Узагальнення отриманих результатів наведено в табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Чинники, що стримують соціально-психологічну адаптацію

Відповідно до даних, наведених у табл. 2.4, можна констатувати, що попри загалом достатній рівень адаптованості та відчуття належності до колективу, окремі аспекти соціально-психологічної адаптації потребують додаткової уваги. Насамперед це стосується впевненості під час висловлення власної позиції, відкритої комунікації та поведінки в нових або невизначених ситуаціях. Частина респондентів схильна уникати відкритого обговорення конфліктних питань та не завжди готова ініціювати нові ідеї через побоювання негативної оцінки з боку оточення. Така тенденція може свідчити про недостатній рівень психологічної безпеки в робочому середовищі.

Окрему увагу привертають показники емоційного виснаження та тривожності, які проявляються у частини молодих фахівців під час взаємодії з новими колегами, керівниками або в умовах підвищеного професійного навантаження. Подібні стани можуть негативно впливати на адаптаційні можливості особистості, знижувати ефективність професійної діяльності та ускладнювати процес інтеграції в колектив.

Результати дослідження також вказують на наявність схильності до соціально бажаної поведінки та недостатньої готовності звертатися по допомогу у складних ситуаціях. Це може бути пов’язано з прагненням підтримувати образ компетентного працівника, небажанням демонструвати власні труднощі або недостатнім рівнем довіри в колективі. Як наслідок, знижується ефективність взаємопідтримки та командної взаємодії.

Виявлені взаємозв’язки між емпатією, самоприйняттям і ставленням до інших свідчать про наявність певних внутрішніх суперечностей. Підвищена емоційна чутливість нерідко поєднується із самокритичністю та більш вимогливим ставленням як до себе, так і до оточення, що може створювати додаткові труднощі в процесі соціальної адаптації.

Узагальнення результатів дослідження дає змогу виокремити основні чинники, які стримують соціально-психологічну адаптацію молодих фахівців:

– недостатня впевненість під час висловлення власної думки;

– схильність уникати відкритого вирішення конфліктних ситуацій;

– підвищена емоційна вразливість і тривожність у нових умовах;

– надмірна залежність від соціальних очікувань та самокритичність;

– труднощі із зверненням по допомогу та прийняттям підтримки.

Отримані результати свідчать про необхідність створення психологічно безпечного середовища, розвитку емоційної стійкості, асертивної поведінки та культури відкритої взаємодії в колективі, що є важливими передумовами успішної адаптації молодих фахівців до професійного середовища.

Висновки до другого розділу

У другому розділі було здійснено емпіричне дослідження особливостей взаємозв'язку емоційного інтелекту та соціально-психологічної адаптації молодих фахівців. Для досягнення поставленої мети використано комплекс психодіагностичних методик: методику діагностики емоційного інтелекту Н. Холла, методику дослідження соціально-психологічної адаптації К. Роджерса – Р. Даймонда та авторський опитувальник «Емоційний інтелект і соціальна адаптивність у професійному середовищі». У дослідженні взяли участь 53 молоді фахівці віком від 19 до 30 років, які працюють у різних сферах професійної діяльності.

Результати дослідження засвідчили, що найбільш розвиненими складовими емоційного інтелекту в учасників є емоційна обізнаність та емпатія. Водночас виявлено недостатній рівень розвитку навичок управління власними емоціями та самомотивації, що може негативно впливати на психологічну стійкість, професійну ефективність і здатність конструктивно долати труднощі в процесі професійної адаптації.

Дослідження соціально-психологічної адаптації показало, що переважна більшість респондентів характеризується достатнім рівнем адаптивності, позитивним ставленням до себе, емоційним комфортом та внутрішнім локусом контролю. Разом із тим у частини молодих фахівців виявлено ознаки

емоційного дискомфорту, схильності до уникнення проблемних ситуацій, труднощів у відкритому висловленні власної думки та підвищеної тривожності в нових соціально-професійних умовах.

Аналіз результатів авторського опитувальника дозволив встановити, що більшість учасників демонструють достатній рівень соціальних навичок, здатність до конструктивної взаємодії та командної роботи. Водночас були виявлені окремі проблемні аспекти, пов’язані з недостатньою впевненістю у професійному спілкуванні, складнощами у взаємодії з керівництвом, небажанням звертатися по допомогу та схильністю до приховування власних емоційних переживань.

Результати кореляційного аналізу підтвердили наявність статистично значущих взаємозв’язків між окремими компонентами емоційного інтелекту та показниками соціально-психологічної адаптації. Встановлено, що навички управління емоціями, емпатія та самомотивація пов’язані з особливостями адаптивної поведінки, самосприйняття та міжособистісної взаємодії. Разом із тим відсутність значущого зв’язку між інтегральним показником емоційного інтелекту та загальним рівнем адаптивності свідчить про складний характер соціально-психологічної адаптації та вплив на неї широкого спектра особистісних і соціальних чинників.

Проведений t-критеріальний аналіз виявив статистично значущі відмінності між інтегральним показником емоційного інтелекту та більшістю показників адаптації, зокрема адаптивністю, дезадаптивністю, емоційним комфортом, прийняттям інших, домінуванням та ескапізмом. Отримані результати підтверджують важливу роль емоційного інтелекту у формуванні ефективних механізмів соціально-психологічної адаптації молодих фахівців.

Таким чином, висунута емпірична гіпотеза знайшла часткове підтвердження. Емоційний інтелект виступає важливим чинником соціально-психологічної адаптації молодих фахівців, проте його вплив реалізується переважно через окремі компоненти емоційної компетентності. Основними чинниками, що ускладнюють процес адаптації, визначено недостатню

впевненість у міжособистісній взаємодії, схильність до уникнення конфліктів, емоційну вразливість, підвищену самокритичність та труднощі із залученням соціальної підтримки. Це обумовлює необхідність розроблення та впровадження психологічних програм, спрямованих на розвиток емоційного інтелекту, емоційної стійкості, асертивності та навичок ефективної соціальної взаємодії молодих фахівців.

РОЗДІЛ 3
НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ЯК ЧИННИКА УСПІШНОЇ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ

3.1. Програми розвитку емоційного інтелекту молодих фахівців

Сучасні умови професійної діяльності висувають до молодих фахівців не лише високі вимоги щодо рівня професійних знань і компетентностей, а й щодо здатності ефективно взаємодіяти з оточенням, конструктивно реагувати на стресові ситуації, адаптуватися до змін та підтримувати психологічну рівновагу. Саме тому особливої актуальності набуває розроблення та впровадження програм розвитку емоційного інтелекту як важливого ресурсу особистісного та професійного становлення.

Результати проведеного емпіричного дослідження засвідчили наявність окремих проблемних аспектів у структурі емоційного інтелекту молодих фахівців. Зокрема, було виявлено недостатній рівень розвитку навичок управління власними емоціями, самомотивації, емоційної саморегуляції в умовах стресу, а також певні труднощі у відкритому вираженні власної позиції, зверненні по допомогу та конструктивному вирішенні міжособистісних конфліктів. Отримані результати підтверджують доцільність розроблення спеціальної програми психологічного супроводу, спрямованої на розвиток емоційного інтелекту та підвищення рівня соціально-психологічної адаптації молодих спеціалістів.

Програми розвитку емоційного інтелекту являють собою комплекс взаємопов’язаних психологічних, освітніх та тренінгових заходів, спрямованих на формування здатності усвідомлювати власні емоції, розуміти емоційні стани інших людей, ефективно регулювати власну поведінку та будувати конструктивні міжособистісні взаємини. Основна мета таких програм полягає у формуванні емоційної компетентності як важливої умови

успішної професійної діяльності, психологічного благополуччя та соціальної адаптації.

У науковій літературі розвиток емоційного інтелекту традиційно пов’язують із формуванням п’яти базових компонентів: емоційної обізнаності, саморегуляції, самомотивації, емпатії та соціальних навичок. Саме ці складові визначають структуру більшості сучасних програм розвитку емоційного інтелекту та забезпечують комплексний вплив на особистість.

Особливу увагу в таких програмах приділяють розвитку навичок емоційної самосвідомості. Молоді фахівці навчаються розпізнавати власні емоційні реакції, аналізувати причини їх виникнення, визначати емоційні тригери та оцінювати вплив емоцій на професійну діяльність і міжособистісну взаємодію. Розвинена самосвідомість створює підґрунтя для подальшого формування навичок саморегуляції та емоційної стійкості.

Не менш важливим напрямом є розвиток навичок управління емоціями. Учасники програм опановують техніки емоційної саморегуляції, методи зниження тривожності, прийоми конструктивного реагування на стресові ситуації, способи подолання негативних емоційних станів та відновлення внутрішньої психологічної рівноваги. Це особливо актуально для молодих фахівців, які перебувають на етапі професійного становлення та часто стикаються з високим рівнем емоційного навантаження.

Важливим елементом програм розвитку емоційного інтелекту виступає формування навичок самомотивації. Молоді спеціалісти навчаються визначати особистісно значущі цілі, підтримувати внутрішню мотивацію, долати професійні труднощі та зберігати продуктивність навіть в умовах невизначеності або підвищеного стресу. Розвиток самомотивації сприяє підвищенню професійної активності, відповідальності та готовності до саморозвитку.

Окремий блок програм присвячується розвитку емпатії та соціальних навичок. Він включає формування здатності розуміти емоційний стан інших людей, навичок активного слухання, конструктивного спілкування, командної

взаємодії, управління конфліктами та побудови довірливих професійних відносин. Саме ці компетентності забезпечують ефективну інтеграцію молодого працівника в новий колектив та сприяють створенню позитивного соціально-психологічного клімату.

Таким чином, програми розвитку емоційного інтелекту виступають важливим інструментом психологічного супроводу молодих фахівців. Їх впровадження сприяє підвищенню рівня емоційної компетентності, розвитку адаптивних моделей поведінки, зміцненню психологічної стійкості та створює передумови для успішної соціально-психологічної адаптації в професійному середовищі. Основні компоненти запропонованої програми розвитку емоційного інтелекту молодих фахівців наведено в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Основні компоненти програми розвитку емоційного інтелекту молодих фахівців

Компонент програми	Зміст	Очікуваний результат
Самосвідомість	Усвідомлення власних емоцій та їхнього впливу на поведінку і прийняття рішень.	Підвищення рівня саморозуміння та емоційної усвідомленості.
Саморегуляція	Розвиток уміння контролювати емоційні реакції, управляти стресом та адаптуватися до змін.	Зміцнення емоційної стійкості та здатності до самоконтролю.
Емпатія	Формування здатності розуміти емоції та переживання інших людей.	Покращення міжособистісних відносин і взаєморозуміння.
Комунікація	Розвиток навичок ефективного спілкування, активного слухання та конструктивного висловлювання думок.	Підвищення ефективності взаємодії в колективі.
Мотивація	Формування внутрішньої мотивації до професійного та особистісного розвитку.	Підвищення активності та зацікавленості у досягненні цілей.
Стресостійкість	Опанування способів подолання труднощів та адаптації до нових умов.	Покращення адаптивності та психологічної стійкості.

Джерело: складено автором

Аналізуючи представлені в табл. 3.1 складові програми, варто зазначити, що самосвідомість є здатністю людини усвідомлювати власні емоції, розуміти причини їх виникнення та оцінювати вплив емоційних переживань на

поведінку, мислення й процес ухвалення рішень. Молоді фахівці з розвиненою самосвідомістю краще орієнтуються у власних потребах, мотивах і життєвих пріоритетах, що сприяє більш усвідомленій професійній діяльності та особистісному розвитку. Саме тому формування цієї якості розглядається як базова передумова розвитку емоційного інтелекту загалом.

Для розвитку самосвідомості в межах відповідних програм використовуються ведення емоційних щоденників, рефлексивні практики, коучингові сесії та індивідуальні консультації. Учасників навчають аналізувати власні емоційні реакції, визначати обставини їх виникнення та усвідомлювати наслідки впливу емоцій на власну поведінку. Така робота сприяє підвищенню рівня саморозуміння, покращує якість прийняття рішень і допомагає ефективніше протистояти зовнішньому тиску.

Наступним важливим компонентом є саморегуляція, яка відображає здатність особистості контролювати власні емоційні реакції, управляти стресом та зберігати внутрішню рівновагу в складних життєвих і професійних ситуаціях. Розвинені навички саморегуляції дозволяють молодим спеціалістам швидше адаптуватися до змін, конструктивно реагувати на труднощі та підтримувати професійну ефективність навіть в умовах високого навантаження.

З метою розвитку саморегуляції до програм включаються техніки усвідомленості, дихальні вправи, методи когнітивної перебудови мислення, елементи майндфулнес-практик та тілесно-орієнтовані вправи. Молоді фахівці навчаються своєчасно розпізнавати ознаки емоційного перенапруження, використовувати способи емоційного відновлення та замінювати деструктивні думки більш конструктивними моделями реагування.

Важливе місце в структурі емоційного інтелекту посідає емпатія, під якою розуміють здатність розпізнавати, розуміти та враховувати емоційний стан інших людей. Розвинена емпатія створює передумови для формування довірливих міжособистісних відносин, підвищує якість командної взаємодії та сприяє попередженню конфліктів. Молоді працівники, які володіють цією

компетентністю, легше встановлюють професійні контакти та ефективніше взаємодіють із колегами.

Для розвитку емпатії використовуються рольові вправи, аналіз практичних ситуацій, моделювання професійних кейсів, техніки активного слухання та вправи на зміну перспективи. Особлива увага приділяється навчанню розпізнаванню невербальних проявів емоцій, розвитку навичок підтримки співрозмовника та застосуванню принципів ненасильницького спілкування.

Не менш важливим компонентом є комунікативна компетентність, яка визначає здатність особистості ефективно передавати інформацію, аргументовано висловлювати власну позицію та підтримувати конструктивний діалог. Для молодих фахівців саме якісна комунікація часто стає визначальним фактором професійної адаптації, успішної взаємодії з колегами та побудови позитивних робочих відносин.

У межах програм розвитку емоційного інтелекту значна увага приділяється формуванню навичок активного слухання, асертивної поведінки, ведення переговорів та надання конструктивного зворотного зв’язку. Крім того, учасники опановують особливості невербальної комунікації, вчаться розуміти значення жестів, міміки та інтонацій, а також відпрацьовують моделі ефективної поведінки в типових професійних ситуаціях.

Соціальні навички охоплюють широкий спектр умінь, пов’язаних із побудовою міжособистісних взаємин, роботою в команді, вирішенням конфліктів і досягненням спільних цілей. Саме цей компонент забезпечує успішне функціонування людини в колективі та створює умови для подальшого професійного зростання.

Тому програми розвитку соціальних навичок передбачають використання групових вправ, командних проєктів, мозкових штурмів, аналізу конфліктних ситуацій та тренування навичок емоційного лідерства. Учасники навчаються конструктивно взаємодіяти з оточенням, ефективно вирішувати суперечності, надавати підтримку колегам та брати відповідальність за

підтримання сприятливого психологічного клімату в колективі. У результаті формується здатність не лише успішно долати власні труднощі, а й сприяти підвищенню згуртованості та результативності команди в цілому.

Таблиця 3.2

Методи підвищення рівня розвитку емоційного інтелекту для молодих фахівців

Метод	Зміст методу	Очікуваний результат
Інтерактивні вправи	Виконання практичних завдань, спрямованих на розвиток навичок саморегуляції, емпатії та комунікації.	Формування практичних навичок емоційної взаємодії.
Робота з відеоматеріалами та кейсами	Аналіз ситуацій, пов'язаних із проявом емоцій та особливостями поведінки людей.	Розвиток навичок аналізу емоційних станів і поведінки.
Тренінги та семінари	Поєднання теоретичного матеріалу та практичних вправ щодо розвитку емоційного інтелекту.	Поглиблення знань та розвиток емоційних компетентностей.
Творча діяльність	Використання творчих завдань для усвідомлення та вираження емоційного досвіду.	Підвищення рівня емоційної відкритості та самовираження.

Джерело: складено автором

Ось якісно перероблений варіант із суттєвим перефразуванням, збереженням наукового стилю та приблизно того ж обсягу:

Аналізуючи дані, наведені в табл. 3.2, можна стверджувати, що методичний інструментарій програм розвитку емоційного інтелекту молодих фахівців має виражену практичну орієнтацію та базується на принципах активного залучення учасників, саморефлексії та особистісного розвитку. Використовувані методи спрямовані не лише на засвоєння теоретичних знань, а й на формування прикладних навичок емоційної компетентності, необхідних для успішної професійної діяльності та міжособистісної взаємодії.

Одним із найбільш ефективних інструментів виступають інтерактивні вправи, які дають можливість учасникам відпрацьовувати навички емоційного реагування в умовах, максимально наближених до реальних професійних

ситуацій. Виконання таких завдань сприяє розвитку самоконтролю, емпатії, навичок конструктивного спілкування та адаптивної поведінки. Крім того, інтерактивні методи дозволяють виявити індивідуальні труднощі у сфері комунікації та підвищити рівень емоційної гнучкості.

Важливе місце посідає використання відеоматеріалів та кейс-методів. Аналіз конкретних ситуацій допомагає учасникам краще розуміти механізми виникнення емоційних реакцій, особливості поведінки людей у конфліктних умовах та наслідки різних моделей взаємодії. Робота з практичними кейсами сприяє розвитку навичок аналізу поведінки, розпізнавання невербальних проявів емоцій і пошуку ефективних способів розв'язання проблемних ситуацій. Особливої цінності цей метод набуває під час підготовки фахівців до роботи в конкретних професійних сферах.

Суттєву роль у розвитку емоційного інтелекту відіграють тренінгові та семінарські заняття. Вони забезпечують системне ознайомлення учасників із теоретичними засадами емоційного інтелекту, його структурними компонентами та особливостями впливу на процес професійної адаптації. Водночас практична складова таких занять дозволяє формувати навички самоспостереження, емоційної саморефлексії та усвідомленого управління власними емоційними станами.

Ефективним доповненням до традиційних методів виступають різноманітні форми творчої діяльності. До них належать арттерапевтичні техніки, музичні вправи, пантоміма, елементи танцювальної терапії та інші засоби невербального самовираження. Використання творчих підходів сприяє зниженню психоемоційної напруги, усвідомленню внутрішніх переживань та розвитку здатності виражати емоції екологічним способом. Особливо корисними такі методи є для осіб, які відчувають труднощі у вербалізації власних почуттів.

Комплексне використання зазначених методів дозволяє здійснювати вплив одночасно на когнітивну, емоційну та поведінкову сфери особистості. Завдяки цьому створюються сприятливі умови для формування емоційної

зрілості, розвитку навичок ефективної комунікації, підвищення рівня стресостійкості та успішної адаптації молодих спеціалістів до професійного середовища.

Розвиток емоційного інтелекту має особливе значення на початкових етапах професійного становлення, оскільки саме він виступає важливим внутрішнім ресурсом адаптації до нових умов праці. Такі складові емоційного інтелекту, як самосвідомість, саморегуляція, емпатія, комунікативна компетентність і соціальні навички, забезпечують здатність особистості ефективно реагувати на професійні виклики, підтримувати психологічну рівновагу та будувати продуктивні міжособистісні відносини.

Застосування інтерактивних методів навчання, аналізу професійних ситуацій, тренінгових технологій і творчих практик сприяє не лише засвоєнню нової інформації, а й формуванню стійких моделей поведінки, необхідних для успішної взаємодії в колективі. Розвинені навички емпатії, конструктивного спілкування та емоційної саморегуляції допомагають ефективніше вирішувати конфліктні ситуації, надавати підтримку колегам та підтримувати сприятливий соціально-психологічний клімат у робочому середовищі.

Отже, сучасні програми розвитку емоційного інтелекту для молодих фахівців реалізуються у формі тренінгів, вебінарів, майстер-класів, корпоративних освітніх проєктів та спеціалізованих онлайн-курсів. Їх основним призначенням є формування емоційної компетентності, розвиток навичок саморегуляції, покращення комунікативної взаємодії та створення умов для успішної соціально-психологічної адаптації молодих працівників у професійному середовищі.

3.2. Теоретико-практичні засади застосування методів та інструментів розвитку емоційного інтелекту

Сучасні підходи до розвитку емоційного інтелекту поєднують теоретичні напрацювання психології та практичні методи формування емоційних компетентностей особистості. Особливо важливим це є для молодих фахівців, оскільки вміння розуміти власні емоції, керувати ними, ефективно взаємодіяти з оточенням і зберігати психологічну стійкість сприяє успішній адаптації до професійного середовища.

Теоретико-практичні засади застосування інструментів і методів розвитку емоційного інтелекту передбачають комплексний розвиток ключових складових емоційної компетентності. Такий підхід спрямований не лише на вдосконалення навичок саморегуляції та комунікації, а й на зміцнення особистісних ресурсів, необхідних для ефективної професійної діяльності та соціальної взаємодії.

Важливою рисою цього підходу є його комплексний характер, що передбачає одночасний розвиток самосвідомості, емоційної регуляції, емпатії та навичок соціальної взаємодії. Для цього використовуються різноманітні психологічні техніки й практичні інструменти, адаптовані до індивідуальних особливостей молодих фахівців та специфіки їхньої професійної діяльності.

Концепція розвитку емоційного інтелекту ґрунтується на принципах активності, практичної спрямованості та особистісного розвитку. Формування емоційних компетентностей відбувається через практичну діяльність, самоспостереження, аналіз власного досвіду та поступове закріплення нових моделей поведінки.

Водночас важливу роль відіграє індивідуальний підхід, оскільки ефективність застосування певних методів залежить від особистісних характеристик, рівня емоційної зрілості та мотивації до саморозвитку. Саме тому сучасні програми поєднують групові та індивідуальні форми роботи.

Таким чином, розвиток емоційного інтелекту спрямований на формування емоційних, комунікативних і соціальних компетентностей, які сприяють успішній соціально-психологічній адаптації та професійній реалізації молодих фахівців. Основні концептуальні засади використання відповідних інструментів і методів наведено в табл. 3.3.

Таблиця 3.3

Концептуальні засади застосування методів та інструментів розвитку емоційного інтелекту

Виходячи з представлених у табл. 3.3 концептуальних засад, розвиток емоційного інтелекту доцільно розпочинати з формування внутрішньої мотивації до саморозвитку. Молоді фахівці повинні усвідомлювати значення емоційної компетентності для професійної діяльності та міжособистісної взаємодії. Тому важливим початковим етапом є проведення мотиваційної діагностики за допомогою анкетування, опитувальників і групових обговорень, що дає змогу визначити готовність учасників до розвитку емоційних навичок.

Не менш важливим принципом є індивідуалізація навчання. Рівень розвитку окремих компонентів емоційного інтелекту в кожної людини різний, тому програми мають поєднувати універсальні методики з інструментами, адаптованими до потреб конкретної особистості або групи.

Розвиток емоційного інтелекту доцільно розглядати як поетапний процес. Спочатку формується здатність усвідомлювати власні емоції через самоспостереження, ведення емоційних щоденників і рефлексивні практики. Наступний етап передбачає розвиток навичок емоційної саморегуляції за допомогою дихальних технік, методів релаксації та вправ на керування емоційними станами. Завершальним етапом є вдосконалення соціальних компетентностей, зокрема емпатії та навичок конструктивної взаємодії.

Важливим принципом є практична спрямованість навчання. Використання кейсів, рольових ігор, аналізу реальних професійних ситуацій дозволяє переносити набуті навички у повсякденну діяльність та сприяє їх стійкому закріпленню.

Ефективність розвитку емоційного інтелекту значною мірою залежить від поєднання теоретичних знань із практичним досвідом. Ознайомлення з науковими підходами до розуміння емоційного інтелекту доцільно доповнювати вправами, спрямованими на розвиток емоційної усвідомленості, саморегуляції та комунікативних умінь.

Особливу роль відіграють інтерактивні групові форми роботи — тренінги, дискусії, командні вправи та фасилітовані обговорення. Вони забезпечують можливість отримання зворотного зв’язку, розширюють емоційний досвід учасників та сприяють розвитку поведінкової гнучкості.

Необхідною умовою реалізації програм є створення психологічно безпечного та підтримувального середовища. Атмосфера довіри, взаємоповаги та відсутності осуду сприяє відкритому обговоренню емоційних переживань і підвищує ефективність навчального процесу.

Водночас розвиток емоційного інтелекту потребує систематичності та тривалої підтримки. Для закріплення набутих навичок доцільно використовувати коучинг, менторинг, супервізії та повторні навчальні сесії.

Важливим елементом є також оцінювання результатів. Моніторинг змін за допомогою повторного тестування, самооцінки та зворотного зв’язку від

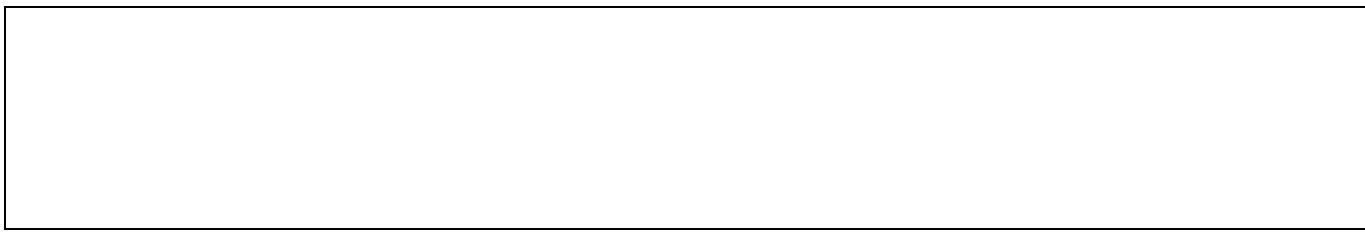
колег або керівників дозволяє відстежувати динаміку розвитку та коригувати програму відповідно до потреб учасників.

Таким чином, розвиток емоційного інтелекту є системним і поетапним процесом, що поєднує мотивацію до саморозвитку, індивідуальний підхід, практичну спрямованість, інтерактивність і безперервну підтримку. Саме за таких умов формуються емоційна зрілість, психологічна стійкість та здатність до успішної соціально-психологічної адаптації молодих фахівців.

Обґрунтування основних інструментів і методів розвитку емоційного інтелекту наведено в табл. 3.4.

Таблиця 3.4

Методи та інструменти розвитку емоційного інтелекту молодих фахівців



Продовження таб. 3.4

На підставі представлених у табл. 3.4 інструментів і методів розвитку емоційного інтелекту можна стверджувати, що вони є важливими складовими

системи формування емоційної компетентності молодих фахівців. Їх застосування спрямоване на розвиток здатності усвідомлювати власні емоції, ефективно ними управляти, а також розуміти емоційні стани інших людей. Особливе значення мають рольові ігри та інтерактивні вправи, які дозволяють відпрацьовувати навички саморегуляції, емпатії та комунікації в умовах, максимально наближених до реальних професійних ситуацій. Використання таких методів створює безпечний простір для набуття практичного досвіду та отримання конструктивного зворотного зв'язку.

Важливим інструментом розвитку емоційного інтелекту виступає кейс-аналіз, який передбачає розгляд і обговорення реальних або змодельованих ситуацій, пов'язаних з емоційними викликами професійної діяльності. Застосування цього методу сприяє формуванню навичок прийняття рішень, конструктивного розв'язання конфліктів та підвищенню адаптивності в складних умовах. Водночас використання психодіагностичних методик і стандартизованих опитувальників дає можливість оцінювати рівень сформованості емоційного інтелекту, визначати напрями подальшого розвитку та відстежувати динаміку змін.

Не менш важливими є творчі методи розвитку емоційної сфери, зокрема елементи арт-терапії, малювання, музичні та інші творчі практики. Їх застосування дозволяє розширити можливості емоційного самовираження, усвідомити власні переживання та сприяє розвитку емоційної гнучкості. Поряд із цим коучинг і наставництво забезпечують індивідуалізований супровід процесу особистісного розвитку, сприяють підвищенню рівня самосвідомості, формуванню навичок саморегуляції та зміцненню емоційної зрілості молодих фахівців.

Таким чином, інструменти та методи, наведені у табл. 3.4, виступають практичним механізмом реалізації концептуальних засад розвитку емоційного інтелекту. Їх комплексне використання забезпечує формування ключових емоційних, комунікативних і соціальних компетентностей, необхідних для успішної соціально-психологічної адаптації молодих фахівців. У результаті

підвищується не лише особиста ефективність працівника, але й покращується психологічний клімат у колективі, що позитивно впливає на результативність спільної професійної діяльності.

3.3. Практичні рекомендації роботодавцям щодо сприяння соціально-психологічній адаптації молодих фахівців

Практичні рекомендації для роботодавців щодо підтримки соціально-психологічної адаптації молодих фахівців спрямовані на створення умов, які сприятимуть їх успішній інтрації у професійне середовище, формуванню психологічного комфорту та розвитку необхідних професійних і соціальних компетентностей. На початкових етапах трудової діяльності молоді працівники часто стикаються з труднощами, пов’язаними з новими вимогами, необхідністю встановлення міжособистісних контактів, високим рівнем відповідальності та потребою швидкого опанування професійних ролей. У таких умовах підтримка з боку організації набуває особливого значення.

Результати проведеного емпіричного дослідження засвідчили, що поряд із достатнім рівнем соціальної адаптованості у більшості молодих фахівців спостерігаються окремі проблемні аспекти, серед яких недостатньо розвинені навички емоційної саморегуляції, труднощі у відкритому висловленні власної думки, схильність до уникнення конфліктних ситуацій, підвищена тривожність у нових соціальних умовах та обмежена готовність звертатися по підтримку. Врахування зазначених особливостей дозволяє сформувати систему заходів, спрямованих на підвищення ефективності адаптаційного процесу.

Важливим напрямом роботи роботодавців має стати створення психологічно безпечного середовища, у якому молоді працівники матимуть можливість вільно висловлювати свої ідеї, отримувати конструктивний зворотний зв’язок та не боятися припускатися помилок у процесі професійного

становлення. Не менш важливим є впровадження програм наставництва, адаптаційних тренінгів, заходів із розвитку емоційного інтелекту та формування корпоративної культури підтримки й взаємодопомоги.

Комплексне застосування таких підходів сприятиме зниженню рівня професійного стресу, підвищенню впевненості молодих фахівців у власних можливостях, розвитку навичок ефективної комунікації та формуванню стійкої мотивації до професійної діяльності. У результаті це позитивно впливатиме як на процес адаптації працівників, так і на загальну ефективність функціонування організації.

Більш детальні практичні рекомендації для роботодавців щодо підтримки адаптації молодих фахівців наведено у табл. 3.5.

Таблиця 3.5

Практичні рекомендації роботодавцям щодо підтримки соціально-психологічної адаптації молодих фахівців

Рекомендація	Зміст	Очікуваний результат
Організація програм наставництва	Закріплення за молодими працівниками досвідчених наставників для професійної та соціальної підтримки.	Полегшення адаптації до нового робочого середовища.
Проведення тренінгів з емоційного інтелекту	Навчання навичкам саморегуляції, управління емоціями та ефективної комунікації.	Покращення взаємодії в колективі та зниження конфліктності.
Формування підтримувальної корпоративної культури	Створення атмосфери довіри, відкритості та взаємоповаги.	Підвищення рівня психологічного комфорту та залученості працівників.
Запровадження системи зворотного зв'язку	Регулярне обговорення результатів роботи та професійного розвитку працівників.	Сприяння професійному зростанню та самовдосконаленню.
Гнучкий підхід до організації праці	Урахування досвіду та індивідуальних можливостей молодих фахівців під час розподілу завдань.	Зниження рівня стресу та підвищення продуктивності праці.
Підтримка розвитку лідерського потенціалу	Залучення до проєктної діяльності, прийняття рішень та професійного навчання.	Формування ініціативності, відповідальності та впевненості у власних силах.

Аналіз рекомендацій, наведених у табл. 3.5, дає підстави стверджувати, що кожна з них є важливим елементом системи підтримки соціально-психологічної адаптації молодих фахівців. Комплексне впровадження таких заходів сприяє скороченню адаптаційного періоду, підвищенню професійної впевненості працівників та формуванню сприятливого психологічного клімату в колективі.

Одним із найбільш ефективних інструментів підтримки молодих працівників є програми наставництва. На початкових етапах професійної діяльності молоді спеціалісти потребують допомоги в освоєнні функціональних обов'язків, розумінні корпоративних норм і правил взаємодії в колективі. Наставник виступає джерелом професійного досвіду, надає практичні рекомендації та сприяє швидшому входженню новачка в робочий процес, що дозволяє знизити рівень стресу та підвищити ефективність адаптації.

Важливе місце в системі адаптаційних заходів посідає розвиток емоційного інтелекту. Проведення спеціалізованих тренінгів дозволяє формувати навички усвідомлення та регуляції емоцій, розвивати емпатію, підвищувати рівень комунікативної компетентності та вдосконалювати здатність до конструктивного вирішення конфліктів. У результаті покращується якість міжособистісної взаємодії та зміцнюється довіра всередині колективу.

Не менш значущим чинником успішної адаптації є створення сприятливого соціально-психологічного середовища. Атмосфера відкритості, взаємоповаги та підтримки сприяє формуванню відчуття приналежності до колективу, підвищує залученість працівників та позитивно впливає на їх професійну мотивацію.

Важливу роль також відіграє система регулярного зворотного зв'язку. Конструктивна оцінка результатів діяльності дозволяє молодим фахівцям своєчасно коригувати власні дії, усвідомлювати сильні сторони та напрями

подальшого розвитку. Такий підхід сприяє професійному зростанню та підвищенню впевненості у власних можливостях.

Особливу увагу доцільно приділяти раціональному розподілу робочого навантаження. Поступове ускладнення завдань відповідно до рівня професійної підготовки працівника дозволяє уникнути емоційного виснаження, знизити ризик професійного вигорання та забезпечити стабільний розвиток професійних компетентностей.

Крім того, залучення молодих спеціалістів до реалізації проєктів, прийняття рішень та прояву ініціативи сприяє формуванню відповідальності, самостійності та лідерських якостей. Такий досвід не лише підвищує ефективність адаптації, а й створює передумови для подальшого професійного та кар’єрного зростання.

Узагальнення результатів теоретичного та емпіричного дослідження дозволяє зробити висновок, що найбільш результативним інструментом підтримки соціально-психологічної адаптації молодих фахівців є комплексна наставницько-тренінгова програма, яка поєднує розвиток емоційного інтелекту з професійним супроводом працівників. Саме тому пропонується програма підтримки адаптації молодих фахівців, яка включає комплекс навчальних, розвивальних та консультативних заходів, спрямованих на формування навичок емоційної саморегуляції, ефективної комунікації, конструктивної взаємодії та підвищення психологічної стійкості.

Метою програми є забезпечення успішної соціально-психологічної та професійної адаптації молодих фахівців, розвиток їхнього емоційного інтелекту, підвищення рівня мотивації, професійної ефективності та готовності до конструктивної взаємодії в колективі.

Для досягнення поставленої мети передбачається реалізація таких завдань:

абезпечення інформаційної підтримки молодих фахівців щодо цінностей, норм і стандартів організації.

озвиток емоційного інтелекту, навичок емоційної саморегуляції та ефективної комунікації.

ормування відчуття приналежності до колективу та зміцнення командної взаємодії.

рганізація наставництва та менторської підтримки професійного становлення працівників.

абезпечення систематичного конструктивного зворотного зв’язку.

озвиток здатності до подолання стресу, адаптації до змін та вирішення складних професійних ситуацій.

Деталізований зміст програми підтримки адаптації молодих фахівців наведено у табл. 3.6.

Таблиця 3.6

Зміст програми розвитку емоційного інтелекту та соціально-психологічної адаптації молодих фахівців

Етап програми	**Зміст**	**Методи реалізації**	**Очікувані результати**
Вступний етап	Ознайомлення з метою програми, особливостями емоцій	Інформаційні заняття, презентації, групові обговорення.	Формування мотивації до участі у програмі та розуміння

	ного інтелекту та його значенням для професійної діяльності.		її цілей.
Розвиток самосвідомості	Усвідомлення власних емоцій, сильних сторін та індивідуальних особливостей.	Вправа на самопізнання, самооцінювання, ведення щоденника емоцій.	Підвищення рівня емоційної усвідомленості та саморефлексії.

3. Розвиток саморегуляції	Формування навичок управління емоціями та поведінкою у складних ситуаціях.	Тренінги, рольові вправи, техніки самоконтролю та релаксації.	Підвищення емоційної стійкості та здатності управляти стресом.
4. Розвиток емпатії	Формування здатності розуміти емоційні стани інших людей.	Групові вправи, кейс-аналіз, рольові ігри	Покращення міжособистісної взаємодії та взаєморозуміння.

5. Розвиток комунікативних навичок	Відпрацювання навичок ефективного спілкування та конструктивного зворотного зв'язку.	Тренінги, дискусії, командні завдання.	Підвищення якості професійної комунікації.
6. Розвиток адаптивності та стресостійкості	Формування навичок подолання труднощів та адапта	Практичні вправи, психологічні техніки, обговорення	Зниження рівня тривожності та покращення адаптацій

	ції до змін.	професійних ситуацій.	них можливостей.
7. Підсумкове оцінювання	Аналіз отриманих результатів та визначення подальших напрямів розвитку.	Повторна діагностика, самооцінка, анкетування.	Оцінювання динаміки розвитку емоційного інтелекту та закріплення результатів.

На вступному етапі програми нові працівники ознайомлюються з організаційною культурою підприємства, його цінностями, нормами поведінки, корпоративними правилами та внутрішніми процедурами. За допомогою інформаційних матеріалів, презентацій і вступних зустрічей молоді фахівці отримують цілісне уявлення про особливості функціонування організації, що сприяє зниженню рівня невизначеності та полегшує процес первинної адаптації.

Наступним етапом є наставницький супровід, який передбачає закріплення за кожним молодим працівником досвідченого наставника. Регулярна взаємодія з ментором забезпечує професійну та психологічну підтримку, сприяє швидшому засвоєнню посадових обов'язків, формуванню впевненості у власних можливостях і більш ефективному входженню в професійне середовище.

Ключове місце в програмі посідають тренінги з розвитку емоційного інтелекту, спрямовані на вдосконалення самосвідомості, саморегуляції, емпатії та соціальних навичок. Використання практичних вправ, рольових ігор та аналізу професійних ситуацій дозволяє учасникам краще розуміти власні емоції та емоційні реакції інших людей, що сприяє підвищенню якості міжособистісної взаємодії та зниженню конфліктності в колективі.

Важливим складником програми є заходи з командоутворення, які включають тімбілдингові активності, групові проєкти та спільне вирішення професійних завдань. Їх реалізація сприяє формуванню довірливих відносин між працівниками, розвитку командної згуртованості та створенню позитивного соціально-психологічного клімату.

Окремий блок програми присвячений розвитку комунікативних компетентностей. Під час тренінгових занять учасники опановують навички активного слухання, конструктивного висловлення власної позиції, надання та сприйняття зворотного зв'язку. Це сприяє підвищенню ефективності професійного спілкування та покращенню якості взаємодії в колективі.

Передостанній етап програми передбачає формування навичок управління стресом та адаптації до змін. Для цього використовуються техніки емоційної саморегуляції, вправи на релаксацію, методи подолання стресових станів, а також консультації фахівців психологічного профілю. Така робота сприяє підвищенню психологічної стійкості працівників та їх готовності ефективно реагувати на професійні виклики.

Завершальним етапом є оцінювання результативності програми, яке здійснюється за допомогою анкетування, індивідуальних співбесід,

обговорень із керівниками та самооцінювання учасників. Це дозволяє відстежити динаміку розвитку емоційних і соціальних компетентностей, своєчасно коригувати зміст програми та визначати перспективи подальшого професійного розвитку молодих фахівців.

Отже, запропонована програма поєднує організаційні, психологічні та освітні заходи, спрямовані на підтримку соціально-психологічної адаптації молодих працівників. Її реалізація сприятиме розвитку емоційного інтелекту, підвищенню професійної ефективності, зміцненню психологічної стійкості та формуванню сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. У результаті молоді фахівці зможуть швидше інтегруватися в професійне середовище, успішно реалізовувати власний потенціал і досягати високих результатів у професійній діяльності.

Висновки до третього розділу

У третьому розділі дослідження обґрунтовано напрями розвитку емоційного інтелекту як важливого чинника успішної соціально-психологічної адаптації молодих фахівців у професійному середовищі. Встановлено, що розвиток емоційного інтелекту сприяє підвищенню рівня емоційної саморегуляції, комунікативної компетентності, стресостійкості, здатності до конструктивної взаємодії та ефективного вирішення професійних завдань.

Досліджено основні компоненти програм розвитку емоційного інтелекту, серед яких особливе значення мають самосвідомість, саморегуляція, емпатія, комунікація та соціальні навички. Визначено, що найбільш ефективними методами їх розвитку є інтерактивні тренінги, рольові ігри, кейс-аналіз, вправи на рефлексію, коучинг, наставництво та інші практикоорієнтовані форми роботи, які забезпечують формування стійких моделей емоційно компетентної поведінки.

Обґрунтовано теоретико-практичні засади використання інструментів розвитку емоційного інтелекту, які базуються на принципах системності, поетапності, індивідуалізації, практичної спрямованості та безперервності навчання. Доведено, що ефективний розвиток емоційної компетентності можливий лише за умови поєднання теоретичних знань із практичним відпрацюванням навичок у реальних або наближених до професійної діяльності ситуаціях.

На основі результатів емпіричного дослідження розроблено практичні рекомендації для роботодавців щодо підтримки адаптації молодих фахівців. Серед пріоритетних напрямів визначено впровадження програм наставництва, розвиток емоційного інтелекту, створення психологічно безпечного робочого середовища, організацію системи конструктивного зворотного зв’язку, розвиток командної взаємодії та заходи зі зміцнення психологічної стійкості працівників.

Практичним результатом дослідження стала розробка комплексної програми підтримки соціально-психологічної адаптації молодих фахівців, яка поєднує адаптаційні, навчальні, тренінгові та консультаційні заходи. Реалізація запропонованої програми сприятиме розвитку емоційного інтелекту, підвищенню професійної ефективності, покращенню міжособистісної взаємодії та створенню сприятливих умов для успішної інтеграції молодих спеціалістів у професійне середовище.

ВИСНОВКИ

роботі досліджено теоретичні засади емоційного інтелекту та соціально-психологічної адаптації особистості. Встановлено, що емоційний інтелект є важливим психологічним ресурсом, який забезпечує усвідомлення, розуміння та регуляцію власних емоцій, розвиток емпатії та ефективної міжособистісної взаємодії. Соціально-психологічна адаптація розглядається як динамічний процес пристосування особистості до умов соціального середовища, успішність якого значною мірою залежить від рівня розвитку емоційної компетентності. Доведено, що здатність до емоційної саморегуляції виступає важливим чинником психологічної стійкості, ефективного подолання стресу та підтримання конструктивних соціальних відносин.

а результатами емпіричного дослідження встановлено, що молоді фахівці загалом характеризуються середнім рівнем розвитку емоційного інтелекту та достатнім рівнем соціально-психологічної адаптації. Найбільш розвиненими складовими емоційного інтелекту виявилися емоційна обізнаність та емпатія, тоді як управління емоціями і самомотивація потребують подальшого розвитку. Результати кореляційного аналізу засвідчили наявність статистично значущих взаємозв’язків між окремими компонентами емоційного інтелекту та показниками адаптації. Це дозволяє стверджувати, що емоційний інтелект є важливим чинником соціально-психологічної адаптації молодих фахівців, хоча його вплив реалізується у взаємодії з іншими особистісними та соціальними детермінантами. Таким чином, висунута емпірична гіпотеза знайшла часткове підтвердження.

иявлено основні проблемні аспекти соціально-психологічної адаптації молодих фахівців. До них належать недостатня впевненість у висловленні власної думки, схильність до уникнення конфліктних ситуацій, підвищена тривожність у нових умовах діяльності, труднощі із зверненням по допомогу та високий рівень самокритичності. Встановлено, що зазначені чинники можуть негативно впливати на ефективність професійної взаємодії, рівень

психологічного комфорту та швидкість адаптації до нового професійного середовища.

бґрунтовано значення програм розвитку емоційного інтелекту як дієвого інструменту підтримки адаптації молодих фахівців. Визначено, що найбільш ефективними є програми, спрямовані на розвиток самосвідомості, саморегуляції, емпатії, комунікативних і соціальних навичок із використанням інтерактивних методів навчання, тренінгових технологій, кейс-аналізу, рольових ігор, коучингу та інших практикоорієнтованих форм роботи.

изначено концептуальні засади розвитку емоційного інтелекту, серед яких провідне місце займають внутрішня мотивація до саморозвитку, поетапність формування емоційних компетентностей, індивідуалізація навчання, практична спрямованість, інтерактивність та безперервна підтримка учасників. Зазначені принципи забезпечують ефективне формування навичок емоційної саморегуляції та їх подальше застосування у професійній діяльності.

озроблено практичні рекомендації для роботодавців щодо підтримки соціально-психологічної адаптації молодих фахівців. Запропоновано впровадження програм наставництва, тренінгів з розвитку емоційного інтелекту, заходів із формування командної взаємодії, розвитку комунікативних навичок та стресостійкості. Також розроблено комплексну програму підтримки адаптації молодих фахівців, реалізація якої сприятиме підвищенню рівня емоційного інтелекту, професійної ефективності, психологічного благополуччя та успішної інтеграції в професійне середовище.

Перспективи подальших досліджень полягають у вивченні динаміки розвитку емоційного інтелекту під впливом спеціально розроблених тренінгових програм, дослідженні його впливу на професійну успішність і кар’єрне зростання, а також у поглибленому аналізі взаємозв’язків емоційного інтелекту з резильєнтністю, професійним вигоранням, мотивацією досягнення та лідерським потенціалом молодих фахівців.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

вгустюк М. М. Емоційний інтелект у дискурсі точності метакогнітивного моніторингу : монографія. Острог : Вид-во Національного університету «

Августюк М. Методичні поради до підвищення рівня емоційного інтелекту в здобувачів вищої освіти. Острог : Острозька академія, 2022. 94 с.

ндросович К. А., Ткаченко Л. І., Ільїна Г. В., Якимова І. О., Шульга В. М. Соціальна адаптація обдарованої особистості: від дитинства до юності : методичний посібник. Київ : Інститут обдарованої дитини НАПН України, 2021. 106 с.

алл Г. А. Поняття адаптації та її значення для психології особистості. Питання психології. 2019. № 1. С. 92–100.

асюк Н. А. Емоційний інтелект і психічне здоров’я учасників освітнього процесу : навчальний посібник. Житомир, 2024. 140 с.

асюк Н. А. Емоційний інтелект: становлення та розвиток поняття в зарубіжних дослідженнях. Вісник Житомирського державного університету імені Івана Ф

ажівський М. І. Поняття адаптації у сучасній науковій літературі. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2014. № 1. С. 233–242. URL: https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/1155/1/1-

инова О. Є. Соціально-психологічна адаптація вимушених мігрантів: підходи і проблеми вивчення феномена акультурації. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки». 2016. Вип. 3, т. 1. С. 111–117.

гомаз С. Л., Ковалевська Т. М. Інтегративний підхід до вивчення феномена психосоціальної адаптації. Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Педагогіка та психологія». 2016. Т. 2, № 1. С. 148–151.

утузова Л. П., Міськова Ю. В. Емоційний інтелект як чинник соціально-психологічної адаптації фахівців туристичної індустрії. 2016.
алецька І. Психологічні чинники соціальної адаптації. Західний науковий центр НАН України і МОН України. URL:

анаба С. Soft skills епохи «плинної модерності»: як змінюється змістове наповнення освіти. Вища освіта України. 2023. № 2. С. 25–31. URL:

аркуша І. В., Дубінський С. В. Фактори соціально-психологічної адаптації та тривожність біженців під час війни. Alfred Nobel University Journal of Pedagogy and Psychology. 2023. № 2(26). С. 110–120. URL:

оулман Д. Емоційний інтелект. Чому він може бути важливішим за IQ. Київ : Видавництво Старого Лева, 2020. 544 с.
ерев'янко С. П. Феноменологія емоційного інтелекту : навчально-методичний посібник. Чернігів : Десна Поліграф, 2016. 312 с.
ерев'янко С., Лавренко С. Методичні засоби діагностики емоційного інтелекту. Вісник Львівського університету. Серія «Психологічні науки». 2020. Вип. 7. С. 23–29. URL: https://doi.org/10.30970/PS.2020.7.4 (дата звернення: 18.01.2026).
убяга Я. І. Теоретичне обґрунтування емоційного інтелекту особистості як психологічного феномену. Проблеми сучасної психології : збірник наукових праць. 2018. № 2(14). С. 27–33.
двард Торндайк: 150 років. Педагогічний музей України Національної академії п
мішянц О. Б. Особливості соціально-психологічної адаптації особистості. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2017. № 4. С. 47–52.
рмакова С. С., Байрамова О. В., Доскач С. С. Психологія міжособистісних г
о
г
.

відносин: роль емпатії та спілкування. Перспективи та інновації науки. Серія «Психологія». 2024. № 1(35). С. 511–521.

фімова А. Г. Особливості соціально-психологічної адаптації українців до умов міграції у США. Вісник післядипломної освіти. 2023. Вип. 23(52). С. 41–56. (дата звернення: 18.01.2026).

алайтан Н. Л., Макаренко А. О., Старовойт Т. П. Структурна організація емоційного інтелекту та креативності в здобувачів вищої освіти гуманітарних та технічних спеціальностей. Молодий вчений. 2020. № 12(88). С. 272–276.

олісник Л. О. Проблема емоційного інтелекту в історії розвитку філософсько-психологічної думки. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки. 2013. Вип. 42. С. 82–90. URL:

агодзінська В. І. Емоційний інтелект персоналу освітніх організацій як ресурс суб'єктивного благополуччя. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2025. № 2(35). С. 138–145. URL:

огвись О. Я. Дослідження розвитку емоційного інтелекту майбутніх педагогів у контексті освітньої євроінтеграції. Вісник Львівського університету. Серія «Психологічні науки». 2022. Спецвипуск. С. 70–77. URL:

уца К. Ю. Характеристика структурних компонентів емоційного інтелекту. Інноваційна педагогіка. 2023. № 66. С. 27–30.

арчук С. В. Теоретичний аналіз поняття емоційного інтелекту в психології. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Психологія». 2021. Вип. 3. С. 20–23. URL: https://doi.org/10.32782/psy-

атеюк О., Суходоля Ю. Соціальний інтелект: історія виникнення, динаміка точок зору на його сутність та зміст. Психологічні травелоги. 2023. № 1. С. 116–

е

т

о

д

етодика дослідження соціально-психологічної адаптації К. Роджерса — Р.
Д
аскаленко В., Максьом К. Емоційний інтелект: характеристика феномену та
його структурні складові. Актуальні проблеми психології : збірник наукових
праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Київ, 2019. Т.
о
нороднійчук З., Виборнова Є. Емоційний інтелект як предмет дослідження в
психологічній літературі. Науковий часопис Українського державного
університету імені Михайла Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки. 2023.
Вип. 22(67). С. 82–90. URL: https://doi.org/10.31392/UDU-
Дата звернення: 20.01.2026).

етруня В. П. Емоційний інтелект у контексті психології особистості. Київ :
Ніка-Центр, 2021. 246 с.
одоляк Н. Особливості співвідношення адаптивності та емоційного інтелекту.
Проблеми гуманітарних наук. Психологія. 2020. № 47. С. 79–89. URL:

ріб Г. А., Раєвська Я. М., Бегеза Л. Є. Соціально-психологічні особливості
адаптації особистості в умовах бойових дій. Вчені записки ТНУ імені В. І.
В
аєвська Я. М., Андрющенко К. О. Вплив емоційного інтелекту на професійну
успішність працівників державної служби зайнятості. Габітус. Психологія
особистості. 2021. Вип. 25. С. 108–112. URL:
а
данько К. О. Обумовленість впливу емоційного інтелекту особистості на
адаптивність, психологічне благополуччя та відчуття суб’єктивної успішності
в умовах пандемії. Psychological Journal. 2021. Т. 7, № 7. С. 48–58. URL:
к
оннікова О. П. Феноменологія особистості. Одеса : СМІЛ, 2023. 256 с.
ікора Я. Б. Адаптація як об’єкт наукового дослідження: психолого-
о
.

педагогічний аналіз. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Педагогіка. Соціальна робота». 2022. Вип. 2(51). С. 135–139.

моляр Л. Що таке емоційний інтелект, і як він впливає на життя. Українська правда. Життя. 2017. URL: https://life.pravda.com.ua/health/2017/10/15/226957/ (дата звернення: 22.01.2026).

мульсон М. Л. Психологія розвитку інтелекту. 2-ге вид., випр. і допов. Київ : Нора-Друк, 2003. 296 с.

учасні здоров'язбережувальні технології : монографія / за заг. ред. Ю. Д. Бойчука. Харків : Оригінал, 2018. 724 с.

есленко М. М., Тесленко І. В. Емоційний інтелект у структурі саморегуляції студентів-психологів. Наукові записки. Серія «Психологія». 2024. № 1. С. 155– (дата звернення: 22.01.2026).

каченко Л., Полілуєва І., Цибуліна І. Емоційний інтелект і стресостійкість: як розуміти свої почуття та керувати ними. Наукові інновації та передові т

качишина О. Р. Особливості соціально-психологічної адаптації особистості в умовах кризових ситуацій. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія и

Бик К. М. Емоційний інтелект як чинник подолання стресу. Габітус. Соціальна психологія. Юридична психологія. 2024. № 60. С. 245–250. URL: и

ристофорова О. М., Бабенко М. В., Савіна А. Л. Вплив емоцій на процес мислення лідера. Економічний простір. 2020. № 164. С. 124–128.

опенко Т. Емоційний інтелект як засіб розвитку психологічної стійкості особистості в умовах сьогодення. Наукові записки. Серія «Психологія». 2024. №

ілак Я. В., Чуйко Г. В., Гайсонюк Н. А. Емоційний інтелект в контексті інших особистісних особливостей. Технології розвитку інтелекту. 2026. Т. 10, № 4

р

і

С

2

0

emotionally intelligent: A cross-temporal meta-analysis of trait emotional intelligence. Journal of Personality. 2021. Vol. 89, № 6. P. 1176–1190. URL: (дата звернення: 25.01.2026).

ee S. Young Adults' Emotional Intelligence Continues to Decline: Is This Due to (дата звернення: 25.01.2026).

ayer J. D., Caruso D. R., Salovey P. The ability model of emotional intelligence: Principles and updates. Emotion Review. 2016. Vol. 8, № 4. P. 290–300.

psychological peculiarities of the emotional intelligence of future social sphere professionals. The Advanced Science Journal. 2015. Vol. 2015, Issue 6. P. 107–111.

ction on subjectivity in cognitive processes. Philosophy and Governance. 2025. № звернення: 25.01.2026).