

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Західноукраїнський національний університет
Навчально-науковий інститут новітніх освітніх технологій
Кафедра психології та соціальної роботи

ТЕРЕБЕЙ Аліна

**ЗАСТОСУВАННЯ ЕЛЕМЕНТІВ ПРОФАЙЛІНГУ В ПРОЦЕСІ
ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ СПІВРОБІТНИКІВ
КОРПОРАТИВНОГО ДОВКІЛЛЯ**

спеціальність: 053 – Психологія
освітньо-професійна програма – Психологія

Кваліфікаційна робота

Виконала студентка групи ПС-41
А. А. Терей

Науковий керівник:
к. пс. н., О. А. Притула

ТЕРНОПІЛЬ - 2026

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА ПРОФАЙЛІНГУ В КОРПОРАТИВНОМУ ДОВКІЛЛІ.....	6
1.1.Поняття, структура та функції емоційного інтелекту в діяльності співробітників корпоративного довкілля.....	6
1.2. Профайлінг як міждисциплінарний підхід: сутність, види та можливості застосування в організаційній психології.....	13
1.3. Психологічні та поведінкові маркери емоційного інтелекту в контексті профайлінгового аналізу.....	19
Висновки до розділу 1.....	23
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ЕЛЕМЕНТІВ ПРОФАЙЛІНГУ У ВИВЧЕННІ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ СПІВРОБІТНИКІВ.....	26
2.1. Організація та методи емпіричного дослідження емоційного інтелекту співробітників корпоративного довкілля.....	26
2.2. Аналіз результатів дослідження емоційного інтелекту з використанням елементів профайлінгу.....	30
Висновки до розділу 2.....	43
РОЗДІЛ 3. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ВИКОРИСТАННЯ ЕЛЕМЕНТІВ ПРОФАЙЛІНГУ У РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ СПІВРОБІТНИКІВ.....	46
3.1. Програма розвитку емоційного інтелекту співробітників корпоративного довкілля.....	46
3.2.Перспективи впровадження програми із застосуванням елементів профайлінгу.....	51
Висновки до розділу 3.....	55
ВИСНОВКИ.....	57
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	59
ДОДАТКИ.....	65

ВСТУП

Актуальність дослідження. У сучасних умовах розвитку корпоративного середовища особлива увага приділяється не лише професійним компетенціям співробітників, а й їхньому емоційному інтелекту, який визначає ефективність міжособистісних комунікацій, здатність до саморегуляції та конструктивного вирішення конфліктів. Емоційний інтелект стає ключовим фактором формування продуктивної команди та стійкості організації в умовах динамічних змін на ринку праці.

Проблематика дослідження емоційного інтелекту співробітників корпоративного довкілля та можливостей його оцінки за допомогою елементів профайлінгу активно розглядається як у зарубіжній психологічній науці, так і в вітчизняних дослідженнях: В. Мунчак, С. Могиляста, О. Войтенко. Особливу увагу приділено вивченню психологічних та поведінкових маркерів емоційного інтелекту, які можуть слугувати інструментом для підвищення ефективності управління персоналом та розвитку корпоративної культури.

Аналіз наукових джерел свідчить про недостатню інтеграцію профайлінгових методик у практику оцінки емоційного інтелекту співробітників. Хоча методи профайлінгу довели свою ефективність у сфері управління персоналом та запобігання конфліктів, їхнє системне застосування для дослідження та розвитку емоційного інтелекту залишається відносно новим напрямом, що потребує наукового обґрунтування та практичної апробації.

Важливість дослідження посилюється актуальністю розвитку soft skills як необхідного компоненту професійної компетентності сучасного співробітника. Емоційний інтелект, у поєднанні з профайлінговими технологіями, дозволяє не лише оцінювати психологічний потенціал персоналу, а й формувати програми розвитку, що підвищують адаптивність та ефективність корпоративного середовища.

Таким чином, актуальність роботи визначається потребою у впровадженні комплексних методів оцінки та розвитку емоційного інтелекту

співробітників із використанням профайлінгових технологій, що відкриває нові перспективи для психології управління та організаційного розвитку.

Об'єкт дослідження: емоційний інтелект співробітників корпоративного довкілля.

Предмет дослідження: застосування елементів профайлінгу для вивчення та розвитку емоційного інтелекту у корпоративному середовищі.

Мета дослідження: дослідити ефективність застосування елементів профайлінгу для оцінки та розвитку емоційного інтелекту співробітників корпоративного довкілля.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати поняття, структуру та функції емоційного інтелекту у діяльності співробітників.
2. Визначити психологічні та поведінкові маркери емоційного інтелекту, які можуть бути використані в профайлінговому аналізі.
3. Провести емпіричне дослідження для оцінки емоційного інтелекту з використанням елементів профайлінгу.
4. Розробити рекомендації та програму розвитку емоційного інтелекту співробітників із застосуванням профайлінгових методик.

Методи дослідження:

- **теоретичні методи:** аналіз та узагальнення наукових джерел з проблеми емоційного інтелекту та профайлінгу; порівняльний аналіз теоретичних підходів до оцінки емоційного інтелекту; систематизація психолого-педагогічних концепцій розвитку емоційного інтелекту співробітників;
- **емпіричні методи:** тест емоційного інтелекту MSCEIT; опитувальник з емоційного інтелекту TEIQue-SF; опитувальник Brief-COPE; анкета самооцінки емоційної компетентності (українською мовою);
- **статистичні методи:** методи описової статистики (середнє значення, медіана, стандартне відхилення); кореляційний аналіз для встановлення взаємозв'язків між показниками емоційного інтелекту та психологічними

характеристиками; порівняльний аналіз результатів (тестування гіпотез, критерії значущості);

Наукова новизна полягає у комплексному поєднанні елементів профайлінгу та психологічних методик оцінки емоційного інтелекту, що дозволяє системно вивчати поведінкові та психологічні маркери емоційного інтелекту співробітників корпоративного довкілля. Запропоновано підхід, який інтегрує профайлінгові технології з існуючими тестовими інструментами (MSCEIT, TEIQue-SF, Brief-COPE) для більш точного аналізу емоційних компетенцій персоналу.

Практичне значення роботи полягає у розробці ефективних програм розвитку емоційного інтелекту співробітників із застосуванням елементів профайлінгу. Впровадження таких програм сприяє підвищенню адаптивності персоналу, ефективності командної взаємодії та загальної продуктивності корпоративного середовища. Рекомендації роботи можуть бути використані у HR-практиках, тренінгах з розвитку soft skills та управлінні організаційною культурою.

База дослідження: АТ "ТЕРНОПІЛЬОБЛЕНЕРГО"

Апробація результатів кваліфікаційної роботи: основні результати дослідження були представлені у вигляді тез на конференції «30 квітня», 2025 р.

Структура роботи: робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (60 найменувань) та додатків. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи – 78 сторінок.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА ПРОФАЙЛІНГУ В КОРПОРАТИВНОМУ ДОВКІЛЛІ

1.1. Поняття, структура та функції емоційного інтелекту в діяльності співробітників корпоративного довкілля

Сучасне корпоративне довкілля характеризується високою динамікою змін, підвищеною конкуренцією та постійним впливом зовнішніх і внутрішніх стресових факторів. У таких умовах успішна діяльність компанії значною мірою залежить від емоційної компетентності її співробітників. Емоційний інтелект (EI) стає ключовим фактором, який визначає ефективність комунікацій, здатність до адаптації та управління власними емоціями.

Д. Гоулман визначає емоційний інтелект як здатність розпізнавати, оцінювати та регулювати емоції у себе та інших, що безпосередньо впливає на продуктивність і корпоративну культуру [14, с. 52]. Вивчення структури EI дозволяє компаніям формувати програму розвитку персоналу, спрямовану на підвищення психологічної стійкості та міжособистісної взаємодії. Розуміння функцій EI також допомагає керівникам прогнозувати поведінку співробітників у складних ситуаціях і ефективно управляти командною динамікою.

Дослідження В. Боковця та В. Соколовської показують, що конфліктні ситуації у корпоративному середовищі значною мірою зумовлені низьким рівнем емоційної компетентності [7, с. 104]. EI інтегрується у систему корпоративних цінностей та впливає на мотивацію, залучення та лояльність працівників. Таким чином, підвищення емоційної компетентності стає стратегічним завданням сучасного HR-менеджменту.

Емоційний інтелект визначається як сукупність психологічних механізмів, що забезпечують усвідомлення, розпізнавання і регуляцію емоцій у професійному середовищі. В. Філоненко у своїй роботі зазначає, що високий рівень EI співробітників сприяє зменшенню стресових реакцій і покращенню психологічного благополуччя. Особливо актуальним це є для працівників сектору безпеки та оборони, де емоційна стабільність критично впливає на

професійну ефективність. Розвиток ЕІ включає формування навичок самоконтролю, емпатії, управління стресом та міжособистісної взаємодії [51, с. 56]. С. Бабак підкреслює, що нейрофізіологічні основи емоційного інтелекту визначають здатність мозку обробляти емоційні сигнали та приймати оптимальні рішення. Працівники з високим ЕІ демонструють кращу комунікаційну компетентність і здатність до колективної роботи. Крім того, ЕІ впливає на формування корпоративної культури та підтримує морально-психологічний клімат у команді [4, с. 25].

Структура емоційного інтелекту включає кілька взаємопов'язаних компонентів:

- самосвідомість;
- саморегуляцію;
- мотивацію;
- емпатію;
- соціальні навички.

І. Кінас у дослідженні підкреслює, що ці компоненти взаємодіють між собою, формуючи цілісну систему поведінкових реакцій. Самосвідомість дозволяє співробітникам розпізнавати власні емоції та оцінювати їхній вплив на професійну діяльність. Саморегуляція забезпечує контроль імпульсивних реакцій і підтримання емоційного балансу під час стресових ситуацій. Мотивація стимулює досягнення професійних цілей і розвиток навичок. Емпатія формує здатність розуміти емоційний стан колег та клієнтів, а соціальні навички сприяють налагодженню ефективної взаємодії в команді. Розвиток цих компонентів покращує командну роботу та корпоративну ефективність [24, с. 570]. Тому в сучасних HR-програмах особлива увага приділяється тренінгам і вправам з розвитку ЕІ.

Функції емоційного інтелекту у корпоративному довкіллі можна класифікувати за кількома напрямками:

- регулятивною;
- комунікативною;
- мотиваційною;
- аналітичною;
- адаптаційною.

Ж. Стельмашук та А. Ваколюк зазначають, що регулятивна функція дозволяє підтримувати емоційний баланс співробітників. Комунікативна функція забезпечує ефективну взаємодію між членами команди та керівництвом. Мотиваційна функція активує внутрішні ресурси особистості та сприяє професійному розвитку. Аналітична функція допомагає оцінювати емоційні реакції колег і прогнозувати їхні дії. Адаптаційна функція дозволяє швидко пристосовуватися до змін зовнішнього середовища. Кожна з цих функцій інтегрується у повсякденну діяльність і безпосередньо впливає на продуктивність [47, с. 261].

Одним із інструментів розвитку емоційного інтелекту є тренінгові технології, що спрямовані на покращення самоусвідомлення, саморегуляції та соціальних навичок. Т. Гура зазначає, що тренінги дозволяють працівникам відпрацьовувати емоційні сценарії у безпечному середовищі. Це сприяє формуванню навичок конструктивного реагування на стресові ситуації та конфлікти. Активне використання рольових ігор і симуляцій розвиває емпатію та здатність до співпраці. Працівники навчання демонструють кращу комунікацію і здатність до командної роботи. Крім того, тренінги допомагають формувати позитивну мотивацію та підвищують професійне благополуччя [13, с. 23]. Впровадження таких технологій у HR-практику значно підвищує загальний рівень корпоративної культури.

Самооцінка емоційної компетентності є важливим етапом діагностики ЕІ у корпоративному середовищі. Р. Вознюк зазначає, що анкети самооцінки дозволяють виявити слабкі та сильні сторони емоційного профілю

співробітника [10, с. 145]. Вони допомагають планувати індивідуальні програми розвитку та покращувати командну взаємодію. Серед найбільш поширених інструментів – анкета самооцінки емоційної компетентності та тест TEIQue SF [1; 39]. Дані методи дозволяють визначити рівень самосвідомості, саморегуляції, емпатії та соціальних навичок. Результати оцінки є підґрунтям для проведення цілеспрямованих тренінгів. Такий підхід забезпечує комплексний розвиток персоналу і підвищує ефективність корпоративної діяльності. Таким чином, діагностика стає важливим етапом управління людськими ресурсами. Вона забезпечує науково обґрунтований підхід до розвитку емоційного інтелекту.

Розвиток емоційного інтелекту безпосередньо пов'язаний із лідерськими якостями співробітників. А. Коломієць зазначає, що лідери з високим рівнем ЕІ здатні ефективно формувати команду, мотивувати колектив та підтримувати стабільну корпоративну культуру. Вони демонструють здатність до швидкого прийняття рішень у стресових ситуаціях і ефективно вирішують конфлікти. Лідери з розвиненою емпатією враховують потреби підлеглих, що підвищує рівень довіри та залучення персоналу. Крім того, ЕІ допомагає управляти мотиваційними процесами та впливати на корпоративні цінності. Тренінги з розвитку емоційного інтелекту лідерів дозволяють формувати професійний потенціал організації [27, с. 96].

В умовах корпоративного довкілля емоційний інтелект впливає на здатність співробітників ефективно працювати в команді. І. Кірсанов підкреслює, що висока емоційна компетентність забезпечує злагоджену взаємодію членів колективу та сприяє досягненню спільних цілей. ЕІ дозволяє співробітникам адекватно реагувати на емоційний стан колег і передбачати їхні потреби. Це сприяє зниженню внутрішньокорпоративних конфліктів і підвищує загальну продуктивність. Розвинена емпатія допомагає будувати довірчі відносини та підтримує моральний клімат у колективі. Навички саморегуляції сприяють стабільності поведінкових реакцій під час стресових ситуацій. Впровадження корпоративних програм розвитку ЕІ підвищує ефективність

командних проектів [25, с. 134].

Емоційний інтелект також є основою формування корпоративної культури. Н. Євтушенко та співавт. зазначають, що організаційна культура визначає правила взаємодії, поведінки та етичні стандарти в компанії. Високий рівень ЕІ у співробітників сприяє прийняттю корпоративних норм і цінностей. ЕІ дозволяє адаптуватися до змін у політиці компанії та реагувати на нові виклики ринку. Це забезпечує стабільність та гнучкість організації. Навички управління емоціями зменшують ризик професійного вигорання та конфліктів. Розвинений емоційний інтелект сприяє підвищенню лояльності персоналу та формує позитивний імідж компанії [19, с. 44].

Профайлінг співробітників у контексті корпоративного довкілля тісно пов'язаний з емоційним інтелектом. Ю. Руль і Т. Мартинова підкреслюють, що HR-профайлінг дозволяє оцінювати психологічні та емоційні характеристики персоналу. Це допомагає прогнозувати поведінку співробітників у стресових ситуаціях і конфліктних сценаріях. Профайлінг дозволяє визначити потенційні слабкі місця у команді та планувати розвиток емоційних компетенцій. Використання таких інструментів сприяє ефективному управлінню талантами та підвищенню мотивації. Комбінування профайлінгу та ЕІ забезпечує цілісну систему управління персоналом. Це дозволяє формувати команду з високим рівнем комунікаційних та емоційних навичок. Технології HR-профайлінгу стають стратегічним інструментом корпоративного розвитку [43, с. 178].

Дослідження психологів показують, що розвиток емоційного інтелекту позитивно впливає на здатність співробітників до адаптації у стресових умовах. В. Шимко наголошує, що ЕІ сприяє формуванню психологічної стійкості та готовності до змін. Працівники з високим рівнем емоційної компетентності легше долають професійні труднощі та виклики. Вони демонструють конструктивну поведінку під час кризових ситуацій. Розвинені соціальні навички сприяють налагодженню ефективної комунікації та взаємодії. ЕІ також підтримує внутрішню мотивацію та підвищує задоволеність роботою. Високий рівень ЕІ дозволяє керівникам прогнозувати поведінку команди та планувати

ресурси [54, с. 162].

Одним із напрямів розвитку емоційного інтелекту є впровадження систем мотиваційного та психологічного супроводу. Н. Баклицька зазначає, що індивідуальні та групові психологічні програми дозволяють підвищити рівень самосвідомості та саморегуляції. Вони включають коучинг, тренінги з управління емоціями та вправи на розвиток емпатії. Працівники, які проходять такі програми, демонструють покращення міжособистісних взаємодій. Це зменшує рівень стресу та професійного вигорання. Психологічний супровід сприяє формуванню стабільної корпоративної культури. ЕІ також підвищує здатність до адаптації у випадку організаційних змін [5, с. 14].

Впровадження цифрових технологій і HR-аналітики дозволяє підвищити ефективність оцінки емоційного інтелекту. І. Варіс зазначає, що HR-профайлінг у поєднанні з цифровими інструментами дозволяє отримати точні дані про поведінкові та емоційні характеристики співробітників. Це дає змогу керівникам приймати обґрунтовані управлінські рішення. Цифрові платформи дозволяють проводити тести ЕІ, аналізувати динаміку розвитку компетенцій і планувати персоналізацію тренінгів. Аналітика даних допомагає визначати сильні та слабкі сторони команди [8, с. 79]. Такий підхід забезпечує прозорість та об'єктивність процесів управління. Інтеграція цифрових рішень із розвитком ЕІ сприяє оптимізації HR-процесів. Працівники отримують можливість контролювати власний прогрес у розвитку емоційної компетентності. Це створює умови для довгострокового розвитку корпоративного потенціалу.

Емоційний інтелект є невід'ємною складовою професійної компетентності сучасного співробітника. І. Захрай підкреслює, що ЕІ визначає здатність адаптуватися до змін, управляти конфліктами та будувати ефективні відносини. Високий рівень ЕІ сприяє розвитку командної взаємодії, формуванню корпоративної культури та підвищенню продуктивності. ЕІ інтегрується у HR-практики через тренінги, психологічну підтримку та профайлінг персоналу. Використання різноманітних методик дозволяє комплексно оцінювати та розвивати емоційні компетенції [21, с. 50].

Працівники з високим ЕІ демонструють вищу мотивацію, стресостійкість і здатність до професійного росту. Інтеграція ЕІ у корпоративні процеси зміцнює стратегічні позиції компанії. Це створює передумови для довгострокового розвитку організації. Таким чином, емоційний інтелект виступає ключовим ресурсом сучасного корпоративного управління.

У таблиці 1.1. систематизовано та узагальнено основні компоненти та функції емоційного інтелекту в корпоративному довіллі.

Таблиця 1.1.

Основні компоненти та функції емоційного інтелекту в корпоративному довіллі

Компонент ЕІ	Опис функції	Практичне значення для корпоративного довілля
Самосвідомість	Усвідомлення власних емоцій та їх впливу на діяльність	Підвищує обізнаність співробітника про власні реакції
Саморегуляція	Контроль імпульсивних реакцій та емоційного стану	Сприяє зниженню конфліктів і стресових ситуацій
Мотивація	Внутрішня спрямованість на досягнення цілей	Підвищує продуктивність та ефективність командної роботи
Емпатія	Розуміння емоцій інших людей	Полегшує комунікацію та побудову довірчих стосунків
Соціальні навички	Вміння налагоджувати взаємодію в команді	Підвищує ефективність колективної роботи та корпоративний клімат

Проведений аналіз теоретичних аспектів емоційного інтелекту показав його ключову роль у формуванні ефективної роботи співробітників корпоративного довілля. Встановлено, що ЕІ є комплексним явищем, яке

включає самосвідомість, саморегуляцію, мотивацію, емпатію та соціальні навички. Його функції – регулятивна, комунікативна, мотиваційна, аналітична та адаптаційна – забезпечують комплексний підхід до управління персоналом. Діагностика та розвиток емоційного інтелекту дозволяють зменшувати конфлікти, підвищувати психологічну стійкість та ефективність командної роботи. Використання тренінгових технологій та анкет самооцінки забезпечує систематичний розвиток ЕІ. ЕІ також сприяє формуванню позитивної корпоративної культури та мотивації персоналу. Таким чином, емоційний інтелект виступає стратегічним ресурсом розвитку компанії та її людського капіталу. Підвищення рівня ЕІ співробітників є необхідною умовою для адаптації організації до змін і забезпечення її стійкого розвитку.

1.2. Профайлінг як міждисциплінарний підхід: сутність, види та можливості застосування в організаційній психології

Профайлінг у сучасній організаційній психології розглядається як міждисциплінарний інструмент, який поєднує психологію, менеджмент та HR-технології для оцінки та прогнозування поведінки персоналу. Профайлінг дозволяє систематизувати інформацію про особистість співробітника та створювати моделі його професійної ефективності. Основна мета профайлінгу – підвищення ефективності роботи організації через глибоке розуміння психоемоційних особливостей співробітників. Використання профайлінгу забезпечує оптимізацію управлінських рішень, зменшення конфліктності та підвищення продуктивності команди. Цей підхід інтегрує дані з психологічних тестувань, спостережень і анкетування. У сучасних умовах турбулентності бізнес-середовища застосування профайлінгу стає критично важливим для HR-аналітики та розвитку корпоративної культури. Комбінування профайлінгу з емоційним інтелектом підвищує адаптивність організації. Завдяки міждисциплінарності профайлінг активно використовується як у безпосередньому управлінні персоналом, так і в стратегічному плануванні розвитку компаній.(Рис.1.1.)



Рис.1.1. Види профайлінгу

Профайлінг у психології організації виступає як комплексна методика, що дозволяє отримати детальну характеристику особистості співробітника. В.Дідковська-Бідюк визначає профайлінг як метод систематичного вивчення поведінки та психологічних ознак. Він поєднує класичні психологічні підходи з практичними інструментами HR. Методика дозволяє передбачати реакції працівників у критичних ситуаціях та адаптувати управлінські рішення. Профайлінг допомагає оцінити потенціал для лідерства та командної роботи. Він також сприяє визначенню потреб у розвитку професійних навичок [15, с. 167]. В умовах корпоративної турбулентності цей інструмент підвищує стійкість компанії. Профайлінг інтегрується у систему внутрішніх оцінок та розвитку персоналу. Його застосування формує комплексний підхід до управління людським капіталом.

HR-профайлінг набуває особливої значущості у сучасних організаціях. І.Варіс підкреслює, що цей вид профайлінгу допомагає оптимізувати процеси підбору та мотивації персоналу. За допомогою HR-профайлінгу формуються карти компетенцій та оцінюються ризики кадрових втрат. Інформація, отримана через профайлінг, дозволяє ефективно розподіляти обов'язки та планувати кар'єрний розвиток. Вона також сприяє зниженню конфліктів та підвищенню задоволеності роботою [8, с. 80]. HR-профайлінг дозволяє керівникам оцінювати потенціал команди і прогнозувати її продуктивність. Систематичний підхід до аналізу даних робить управління персоналом більш передбачуваним.

Це дозволяє підвищити ефективність стратегічного планування. Використання HR-профайлінгу стає ключовим у формуванні корпоративної культури.

Психологічний профайлінг застосовується для глибокого аналізу особистісних характеристик. Ю. Рудь і Т. Мартинова стверджують, що психологічний профайлінг дозволяє визначити поведінкові патерни, мотиваційні пріоритети та емоційні реакції. Цей інструмент використовується для прогнозування ефективності співробітника у різних робочих ситуаціях. Психологічний профайлінг допомагає виявляти потенційні конфлікти та зони ризику. Його застосування дозволяє коригувати навчальні програми та тренінги. Він також забезпечує основу для коучингу та розвитку лідерських якостей [43, с. 185]. Використання цього методу підвищує загальну психологічну компетентність команди. Профайлінг допомагає інтегрувати індивідуальні та групові цілі. Це формує основу для ефективного управління корпоративною поведінкою.

Кадровий профайлінг є практичним інструментом для аналізу компетенцій та мотивації співробітників. З. Смутчак зазначає, що кадровий профайлінг дозволяє оцінювати продуктивність і потенціал розвитку персоналу. Він включає збір даних через тестування, співбесіди та спостереження. Кадровий профайлінг сприяє підвищенню точності управлінських рішень. Він дозволяє визначати ефективні комбінації членів команди [45, с. 110]. Використання цього підходу зменшує ризики невідповідності посадових обов'язків та професійних компетенцій. Кадровий профайлінг інтегрується з системами мотивації та оцінки ефективності. Він допомагає у формуванні кадрового резерву та плануванні кар'єрного росту. Це сприяє стабільності та розвитку організаційної культури.

Криміналістичний профайлінг має значення у корпоративній безпеці та превентивній роботі. М. Дідковська-Бідюк зазначає, що його основна мета – передбачення потенційних протиправних дій та ризиків. Він використовується для аналізу поведінки співробітників та клієнтів. Криміналістичний профайлінг дозволяє ідентифікувати ризиковані сценарії та розробляти превентивні заходи.

Цей підхід застосовується у фінансових, ІТ та виробничих компаніях. Використання криміналістичного профайлінгу підвищує безпеку корпоративного середовища [15, с. 170]. Він також сприяє формуванню етичної культури в організації. Цей вид профайлінгу інтегрується з HR та психологічними методиками. Це забезпечує комплексну оцінку ризиків і поведінкових патернів.

Цифровий профайлінг стає особливо актуальним у контексті діджиталізації HR-процесів. Цифровий профайлінг дозволяє збирати та аналізувати великі обсяги даних співробітників. Він інтегрує результати тестів, анкет та поведінкової аналітики. Такий підхід дозволяє прогнозувати продуктивність та адаптивність команди. Цифровий профайлінг підвищує об'єктивність управлінських рішень. Він дозволяє автоматизувати частину процесів оцінки персоналу [56]. Використання цифрових платформ сприяє персоналізації навчальних програм. Це також підвищує швидкість та точність аналізу даних. Цифровий профайлінг стає інструментом стратегічного HR-управління.

Міждисциплінарний підхід профайлінгу забезпечує комплексну оцінку особистості. В. Філоненко зазначає, що поєднання психології, менеджменту та аналітики дозволяє отримати точну картину поведінки співробітника. Цей підхід враховує як емоційні, так і когнітивні аспекти. Він дозволяє підвищити ефективність командної взаємодії. Міждисциплінарний профайлінг враховує мотиваційні, поведінкові та професійні характеристики. Його використання допомагає розробляти персоналізовані програми розвитку. Це зменшує ймовірність кадрових конфліктів [52, с. 925].

Впровадження профайлінгу у навчальні програми організаційної психології сприяє підвищенню кваліфікації HR-фахівців. В. Тихоненко зазначає, що профайлінг допомагає формувати компетентних спеціалістів у сфері управління персоналом. Він забезпечує практичні навички оцінки поведінки та психоемоційних характеристик. Профайлінг використовується як у корпоративному навчанні, так і у тренінгах розвитку лідерства. Це дозволяє

поєднувати теорію з практикою [50, с. 84]. Використання методик профайлінгу підвищує адаптивність HR-спеціалістів. Він сприяє ефективному плануванню розвитку персоналу. Профайлінг допомагає формувати базу даних компетенцій для аналітики.

Розвиток корпоративної культури безпосередньо пов'язаний із застосуванням профайлінгу. Р. Вознюк зазначає, що технології HR-профайлінгу дозволяють покращувати організаційне середовище та комунікацію в компанії. Профайлінг допомагає визначати сильні сторони команди та потенційні проблемні зони. Він сприяє формуванню командної згуртованості та підтримує корпоративні цінності. Інформація, отримана в результаті профайлінгу, дозволяє створювати системи мотивації та розвитку. Використання профайлінгу зменшує ризики конфліктів та вигорання персоналу [10, с. 42].

Системне впровадження профайлінгу в організаційну психологію забезпечує оптимізацію управлінських процесів. В. Драган і співавт. підкреслюють, що інтеграція профайлінгу у HR-системи дозволяє підвищити ефективність оцінки персоналу. Він дає змогу прогнозувати розвиток компетенцій та адаптивність команди. Профайлінг інтегрується з тренінгами, коучингом та програмами розвитку лідерства. Він сприяє зниженню ризиків кадрових помилок та підвищенню задоволеності роботою. Інструменти профайлінгу допомагають керівникам об'єктивно оцінювати персонал. Це дозволяє формувати довгострокові кадрові стратегії [16, с. 21].

Нижче наведено таблицю, що узагальнює основні види профайлінгу, їхні функції та приклади застосування в організаційній психології. (Таблиця 1.2.)

Таблиця 1.2.

Види профайлінгу та приклади використання

Види профайлінгу	Основна функція	Приклад застосування
Кадровий	Оцінка компетенцій та потенціалу	Аналіз ефективності команди та планування кар'єрного росту [45, с. 110]

HR-профайлінг	Управління персоналом і розвиток корпоративної культури	Формування карт компетенцій і оцінка ризиків кадрових втрат [8, с. 78]
Психологічний	Визначення особистісних рис і поведінкових моделей	Прогноз ефективності співробітника у різних робочих ситуаціях [43, с. 185]
Криміналістичний	Превенція протиправних дій	Виявлення потенційно ризикованих сценаріїв поведінки [15, с. 170]
Цифровий	Аналітика даних для оцінки співробітників	Використання тестів, анкет і поведінкової аналітики для прогнозу продуктивності [56]

Профайлінг є потужним міждисциплінарним інструментом організаційної психології, що поєднує психологію, HR та аналітику для комплексної оцінки персоналу. Його застосування дозволяє прогнозувати поведінку співробітників, зменшувати конфліктність та підвищувати продуктивність. Різні види профайлінгу – кадровий, HR, психологічний, криміналістичний та цифровий – забезпечують широкий спектр управлінських рішень і підтримку корпоративної культури. Інтеграція профайлінгу з програмами розвитку та оцінки емоційного інтелекту створює комплексну систему управління персоналом. Використання методик профайлінгу сприяє підвищенню адаптивності компанії та довгостроковій стабільності. Практичні приклади демонструють ефективність цього підходу у реальних організаційних процесах. Профайлінг стає стратегічним ресурсом для HR-менеджменту та розвитку корпоративної психології. Це дозволяє формувати високоефективні команди та підтримувати мотивацію співробітників. В результаті, профайлінг є необхідним інструментом сучасного корпоративного управління.

1.3. Психологічні та поведінкові маркери емоційного інтелекту в контексті профайлінгового аналізу

Емоційний інтелект (ЕІ) стає ключовим ресурсом для ефективного управління персоналом та розвитку організаційної культури. Д. Гоулман підкреслює, що розвиток ЕІ дозволяє керівникам та співробітникам краще розпізнавати, оцінювати та регулювати емоції у професійному середовищі [14, с. 35]. Профайлінг у цьому контексті виступає інструментом, що дозволяє виявляти психологічні та поведінкові маркери емоційного інтелекту для оцінки ефективності працівників. Він поєднує психологічну діагностику з HR-аналітикою та стратегічним управлінням. Завдяки такому підходу організація отримує можливість прогнозувати реакції співробітників у складних ситуаціях та підвищувати продуктивність командної роботи. Впровадження маркерів ЕІ у профайлінг сприяє формуванню корпоративної культури, орієнтованої на довіру та співпрацю. Також цей процес дозволяє індивідуалізувати програми розвитку персоналу та тренінги для підвищення мотивації. Психологічні та поведінкові маркери створюють чіткі критерії для оцінки адаптивності та лідерських якостей. Важливість маркерів ЕІ зростає у періоди організаційних змін та кризових ситуацій [21, с. 49].



Рис.1.2. Основні психологічні та поведінкові маркери

Емоційний інтелект визначається як здатність людини усвідомлювати власні емоції, контролювати їх і взаємодіяти з емоціями інших. Л. Захрай

вважає, що цей комплекс навичок безпосередньо впливає на професійну компетентність менеджера. ЕІ складається з когнітивних та афективних компонентів, що інтегруються у поведінку співробітника. Профайлінг дозволяє виявляти рівень розвитку цих навичок через анкетування, спостереження та поведінковий аналіз. Емоційні маркери включають здатність до саморегуляції та розпізнавання емоцій оточуючих. Використання профайлінгу допомагає прогнозувати реакції працівників у стресових ситуаціях. Це також підвищує ефективність командної роботи та взаємодії з клієнтами. Профайлінговий аналіз маркерів ЕІ дозволяє визначати потенційні проблеми у взаємодії співробітників [21, с. 51].

Самоусвідомлення є одним із фундаментальних маркерів емоційного інтелекту. І. Кінас зазначає, що усвідомлення власних емоцій дозволяє людині оцінювати власну поведінку та приймати усвідомлені рішення. Цей маркер проявляється у здатності аналізувати емоційні реакції на робочі ситуації. Самоусвідомлення допомагає уникати імпульсивних рішень та конфліктів. Воно також підвищує рівень особистої відповідальності. Профайлінг фіксує цей показник через психологічні тести та інтерв'ю [24, с. 571]. Самоусвідомлення взаємопов'язане із мотивацією та емоційною стабільністю. Розвиток цього маркера сприяє ефективному лідерству та управлінню командами.

Емпатія виступає ключовим індикатором соціальної компетентності. А. Rosales-Pérez наголошує, що здатність відчувати емоції інших сприяє формуванню довірчих відносин у колективі. Цей маркер допомагає керівнику передбачати реакції підлеглих. Емпатія зменшує ймовірність конфліктів та підвищує ефективність комунікацій. Вона проявляється у вербальних та невербальних сигналах, які реєструються під час спостереження. Профайлінг дозволяє оцінити рівень емпатії через кейсові завдання та рольові ігри. Розвинена емпатія покращує взаємодію у командах [58, с. 29].

Самоконтроль визначає здатність регулювати власні емоційні реакції. С. Могиляста відзначає, що самоконтроль впливає на стійкість особистості в умовах стресу та високої відповідальності. Він проявляється у здатності

зберігати спокій та приймати об'єктивні рішення. Профайлінг дозволяє ідентифікувати слабкі зони самоконтролю. Цей маркер важливий для керівників та працівників, що працюють у конфліктних середовищах. Використання тестів та анкет дозволяє кількісно оцінити самоконтроль. Високий рівень самоконтролю підвищує ефективність комунікацій [33, с. 365].

Мотивація як психологічний маркер визначає внутрішнє прагнення досягати цілей. Ж. Стельмашук підкреслює, що мотиваційний компонент ЕІ сприяє підвищенню професійної активності. Вона проявляється у послідовності дій та здатності долати труднощі. Профайлінг дозволяє оцінювати мотивацію через опитувальники та аналіз поведінки. Мотивація пов'язана із задоволеністю роботою та ефективністю. Високий рівень мотивації підвищує продуктивність команди [47, с. 261].

Соціальні навички відображають здатність до ефективної взаємодії. В. В. Боковець вважає, що ці навички формують основу для керування комунікаційними процесами у колективі. Профайлінг дозволяє визначити рівень соціальної компетентності через аналіз групової взаємодії. Соціальні навички включають уміння слухати, аргументувати та впливати на інших. Вони зменшують конфліктність та підвищують командну згуртованість. Маркери ЕІ дозволяють ідентифікувати сильні та слабкі сторони у взаємодії. Розвиток соціальних навичок підвищує ефективність управління [7, с. 104].

Адаптивність визначає здатність швидко реагувати на зміни. В. Філоненко зазначає, що цей маркер ЕІ дозволяє працівникам залишатися продуктивними у непередбачуваних умовах. Вона проявляється у гнучкості мислення та прийнятті нових викликів. Профайлінг дозволяє оцінювати адаптивність через ситуаційні завдання та кейси. Високий рівень адаптивності зменшує ризики помилок та вигорання. Цей маркер сприяє ефективній взаємодії з командою та клієнтами. Розвиток адаптивності підвищує конкурентоспроможність організації [52, с. 925].

Розпізнавання невербальних сигналів є критично важливим для оцінки настрою та намірів оточення. Р. Sternberg підкреслює, що розуміння

невербальних проявів дозволяє коригувати поведінку та приймати ефективні рішення. Профайлінг дозволяє визначити рівень цієї здатності через спостереження та аналіз відеозаписів. Це допомагає уникати непорозумінь та конфліктів. Розпізнавання невербальних сигналів підвищує якість комунікації. Воно також сприяє формуванню довіри у колективі [59, с. 142]. Профайлінговий аналіз інтегрує цей маркер у системи навчання та розвитку. Високий рівень цієї компетенції покращує управління командами.

Регуляція конфліктів є поведінковим маркером, що відображає здатність до конструктивної взаємодії. І. Вербовський зазначає, що ефективна регуляція конфліктів забезпечує стабільність та продуктивність колективу. Профайлінг дозволяє ідентифікувати рівень цієї компетенції через аналіз історій конфліктів. Вона включає здатність слухати, компромісно вирішувати суперечки та зберігати професійний тон. Регуляція конфліктів пов'язана із соціальними навичками та емпатією. Вона сприяє збереженню корпоративних цінностей. Профайлінг допомагає планувати навчальні програми для розвитку цієї здатності [9, с. 14].

Інтеграція психологічних та поведінкових маркерів у профайлінговий аналіз забезпечує комплексну оцінку ЕІ. В. Мунчак зазначає, що системне використання маркерів дозволяє прогнозувати ефективність роботи та потенціал розвитку. Профайлінг фіксує рівень усіх компонентів ЕІ та їх вплив на професійну діяльність. Це дозволяє індивідуалізувати програми розвитку та тренінги. Аналіз маркерів підвищує адаптивність організації. Він допомагає керівникам приймати об'єктивні кадрові рішення [35, с. 508]. Профайлінг знижує ризики конфліктів та вигорання персоналу.

Психологічні та поведінкові маркери емоційного інтелекту виступають ключовим інструментом профайлінгового аналізу. Вони дозволяють оцінювати самоусвідомлення, емпатію, самоконтроль, мотивацію, соціальні навички, адаптивність, розпізнавання невербальних сигналів та регуляцію конфліктів. Використання цих маркерів у профайлінгу підвищує ефективність командної роботи та адаптивність організації до змін. Вони забезпечують індивідуалізацію

навчальних програм, тренінгів та коучингу для розвитку персоналу. Профайлінговий аналіз маркерів ЕІ дозволяє прогнозувати поведінку та потенціал співробітників. Інтеграція маркерів ЕІ у HR-процеси сприяє стабільності корпоративної культури та розвитку лідерства. Впровадження маркерів ЕІ підвищує продуктивність та мотивацію персоналу. Це дозволяє ефективно управляти конфліктами та зміцнювати довіру у колективі. Комплексна оцінка ЕІ стає стратегічним ресурсом для сучасної організаційної психології та управління персоналом.

Висновки до розділу 1

Профайлінг виступає міждисциплінарним підходом, який поєднує психологію, соціологію, HR-аналітику та поведінкову науку для оцінки особистісних характеристик працівників. Його застосування у контексті організаційної психології дозволяє системно аналізувати поведінку, емоційний стан та професійний потенціал персоналу. Завдяки інтеграції різних методів дослідження організація отримує комплексну картину сильних і слабких сторін співробітників, що сприяє підвищенню ефективності управління людськими ресурсами. Профайлінг також забезпечує прогнозування реакцій персоналу у стресових ситуаціях, що є важливим для підтримки стабільності колективу. Використання цього підходу допомагає ідентифікувати потенційні конфлікти та ризики емоційного вигорання. Він дозволяє формувати адаптивні стратегії розвитку персоналу. Застосування профайлінгу підвищує прозорість кадрових процесів та об'єктивність оцінки. Впровадження цього інструменту стає ключовим елементом сучасного HR-менеджменту. Воно також сприяє розвитку корпоративної культури, орієнтованої на ефективну взаємодію та довіру.

У рамках профайлінгу особлива увага приділяється психологічним маркерам емоційного інтелекту, які включають самоусвідомлення, самоконтроль, мотивацію та емпатію. Ці маркери дозволяють оцінити, наскільки співробітник здатний адекватно реагувати на емоційні виклики та взаємодіяти з колегами. Визначення рівня розвитку маркерів ЕІ через анкети,

психологічні тести та спостереження дає можливість створювати індивідуальні програми розвитку. Психологічні маркери також стають основою для тренінгів та коучингу, спрямованих на підвищення продуктивності. Використання маркерів ЕІ дозволяє керівникам прогнозувати поведінку підлеглих у складних ситуаціях. Це сприяє зменшенню конфліктності та підвищенню мотивації персоналу. Маркери емоційного інтелекту інтегруються у процеси прийняття рішень та оцінки командної роботи. Вони формують основу для розвитку лідерських якостей. Відповідне застосування маркерів ЕІ забезпечує стратегічне управління людськими ресурсами.

Поведінкові маркери, такі як адаптивність, соціальні навички, розпізнавання невербальних сигналів та регуляція конфліктів, дозволяють оцінити реальні дії співробітників у професійному середовищі. Вони демонструють здатність індивіда ефективно взаємодіяти у команді, швидко реагувати на зміни та конструктивно вирішувати проблемні ситуації. Профайлінг цих показників допомагає виявити потенційні слабкі місця у комунікації та управлінні стресом. Це забезпечує основу для розробки тренінгів і програм розвитку, спрямованих на підвищення продуктивності. Поведінкові маркери також дозволяють прогнозувати реакції працівників на зміни корпоративної культури та нові виклики. Вони є критично важливими для формування ефективних команд. Аналіз поведінкових маркерів дозволяє адаптувати стиль управління до потреб колективу. Це сприяє збереженню стабільності та підвищенню ефективності діяльності організації. Інтеграція цих показників у профайлінг підвищує загальний рівень корпоративного професіоналізму.

Використання психологічних і поведінкових маркерів у профайлінгу створює комплексну систему оцінки, яка поєднує кількісні та якісні методи аналізу. Такий підхід дозволяє не лише діагностувати поточний стан персоналу, а й прогнозувати його професійний розвиток. Це забезпечує об'єктивність кадрових рішень та зменшує ризики суб'єктивної оцінки. Комплексна оцінка маркерів ЕІ допомагає ідентифікувати потенціал лідерства та управлінські

здібності. Вона стає основою для стратегічного планування розвитку людських ресурсів. Застосування профайлінгу сприяє підвищенню продуктивності та ефективності командної роботи. Впровадження цього інструменту підтримує розвиток корпоративної культури, орієнтованої на професійне зростання. Використання системного аналізу дозволяє адаптувати HR-процеси до специфіки організації. Це робить процес управління персоналом більш прогнозованим та ефективним.

Інтеграція профайлінгу у практику управління персоналом відкриває широкі можливості для розвитку корпоративної психології. Вона дозволяє керівникам оцінювати емоційні та поведінкові ресурси співробітників. Це сприяє формуванню команд, здатних ефективно вирішувати складні завдання та адаптуватися до змін. Профайлінг також підвищує мотивацію та залученість персоналу, забезпечує стабільність комунікацій і знижує ймовірність конфліктів. Застосування маркерів EI у HR-процесах створює умови для розвитку лідерства та професійного росту. Інструменти профайлінгу дозволяють визначити ефективність програм навчання та тренінгів. Це сприяє підвищенню рівня корпоративної культури. Профайлінг стає стратегічним ресурсом для організації у формуванні гнучкого та адаптивного персоналу.

Загалом, розділ 1 демонструє, що профайлінг є ефективним методом оцінки та розвитку емоційного інтелекту та поведінкових компетенцій персоналу. Його застосування забезпечує комплексний підхід до управління людськими ресурсами. Виявлення психологічних та поведінкових маркерів дозволяє прогнозувати ефективність роботи співробітників та їх адаптивність до змін. Профайлінг створює підґрунтя для формування команд, орієнтованих на результат та розвиток. Він дозволяє організаціям підвищити продуктивність, знизити ризики конфліктів та сприяти професійному благополуччю персоналу. Таким чином, інтеграція профайлінгу у практику HR та організаційну психологію стає важливим фактором стратегічного розвитку сучасних компаній.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ЕЛЕМЕНТІВ ПРОФАЙЛІНГУ У ВИВЧЕННІ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ СПІВРОБІТНИКІВ

2.1. Організація та методи емпіричного дослідження емоційного інтелекту співробітників корпоративного довкілля

Емпіричне дослідження застосування елементів профайлінгу у вивченні емоційного інтелекту співробітників корпоративного середовища передбачає комплексний підхід, який поєднує психологічні, соціальні та поведінкові методи оцінки. Основною метою дослідження є визначення рівня розвитку емоційного інтелекту працівників, а також виявлення поведінкових та психологічних маркерів, що впливають на ефективність комунікацій та продуктивність у команді. Дослідження базується на застосуванні стандартизованих методик, що забезпечують об'єктивність оцінки та порівнянність результатів між учасниками. Використання профайлінгових інструментів дозволяє не лише оцінювати поточний стан емоційного інтелекту, але й прогнозувати його вплив на міжособистісні взаємодії у корпоративному середовищі. Вибір методів був обґрунтований потребою комплексного аналізу когнітивних, емоційних та поведінкових компонентів ЕІ. Дослідження передбачає поетапне впровадження інструментів оцінки з подальшим статистичним аналізом отриманих даних. Такий підхід дозволяє мінімізувати суб'єктивність оцінки та підвищити точність результатів. Застосування мультиінструментальної методики відповідає сучасним стандартам психологічних досліджень у HR та організаційній психології. Впровадження елементів профайлінгу робить дослідження практично орієнтованим та придатним для реалізації у реальному корпоративному середовищі.

Тест емоційного інтелекту MSCEIT (Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test) дозволяє оцінити здатність індивіда сприймати, використовувати, розуміти та регулювати емоції у різних ситуаціях. Розроблений на основі моделі емоційного інтелекту, тест забезпечує

структурований підхід до вимірювання когнітивно-емоційних здібностей. Він містить завдання на розпізнавання емоцій у обличчях, картинках та соціальних сценаріях, що дає змогу оцінити практичну ефективність емоційних реакцій. Застосування MSCEIT у корпоративному середовищі дозволяє отримати об'єктивні дані про потенціал співробітників у сфері емоційної компетентності.

Методика стандартизована, її результати можна інтерпретувати у порівнянні з нормативними значеннями для різних вікових та професійних груп. Тест MSCEIT дозволяє виявляти слабкі та сильні сторони емоційного інтелекту, що є корисним для цілеспрямованого розвитку персоналу. Використання цього інструменту сприяє підвищенню ефективності командної взаємодії та управління стресом. Тест є надійним інструментом для наукових та практичних цілей у HR. Отримані результати можна інтегрувати у профайлінг співробітників для комплексного аналізу їхніх компетенцій. (Додаток А)

Опитувальник з емоційного інтелекту TEIQue-SF (Trait Emotional Intelligence Questionnaire – Short Form) використовується для оцінки самоусвідомлення, регуляції емоцій та соціальної компетентності респондентів. І. Кірсанов, який досліджував застосування цієї методики, зазначав, що TEIQue-SF дозволяє виявити суб'єктивне сприйняття власних емоційних здібностей та ступінь їхнього використання у професійному середовищі [26, с. 530].

Методика включає короткі запитання за шкалою Лайкерта, що полегшує її використання у корпоративному середовищі без значного часу на адміністрування. TEIQue-SF допомагає оцінити як сильні, так і слабкі сторони емоційного інтелекту, а також сформулювати індивідуальні програми розвитку. Її результати інтегруються з іншими інструментами профайлінгу, що дозволяє отримати більш точну та комплексну картину EI. Опитувальник забезпечує високий рівень валідності та надійності при роботі з дорослими працівниками. Методика ефективна для оцінки потенціалу управлінських та командних компетенцій. TEIQue-SF дозволяє аналізувати психологічні маркери поведінки та емоційної адаптивності. Його застосування в HR-практиках сприяє

оптимізації процесів підбору та розвитку персоналу.(Додаток Б)

Опитувальник Brief-COPE спрямований на виявлення стилів подолання стресу та адаптаційних стратегій співробітників. Цей інструмент дозволяє оцінювати ефективність застосування когнітивних та поведінкових стратегій у складних ситуаціях. Методика містить блоки запитань, що охоплюють різні способи реагування на стрес: активне вирішення проблем, уникнення, соціальна підтримка тощо. Виявлення індивідуальних стратегій подолання стресу дозволяє прогнозувати поведінку співробітників у кризових ситуаціях та їхню адаптивність до змін у корпоративному середовищі.

Brief-COPE є ефективним інструментом для профайлінгового аналізу психологічної стабільності та емоційної стійкості. Методика проста у застосуванні та дозволяє швидко отримати кількісні дані. Вона інтегрується з оцінкою емоційного інтелекту для комплексного розуміння поведінкових маркерів. Використання опитувальника дозволяє визначити потенційні ризики професійного вигорання. Результати Brief-COPE дають можливість адаптувати програми підтримки персоналу відповідно до індивідуальних потреб.(Додаток В)

Анкета самооцінки емоційної компетентності спрямована на саморефлексію співробітників щодо власних емоційних навичок, сприйнятливості до чужих емоцій та здатності регулювати свої емоційні реакції. Така анкета дозволяє виявити особистісні тенденції та сприйнятливість до міжособистісних взаємодій у корпоративному середовищі. Анкета містить стандартизовані питання, що охоплюють самоусвідомлення, емпатію, здатність до самоконтролю та соціальні навички. Результати цього інструменту дають змогу співробітникам усвідомити власний рівень емоційної компетентності та визначити напрямки розвитку. Анкета є практично орієнтованим інструментом, який легко інтегрується у внутрішні HR-процеси. Вона сприяє підвищенню саморегуляції та поліпшенню комунікацій у команді. Інформація з анкети доповнює дані інших тестів та опитувальників. Застосування цього інструменту допомагає створити персоналізовані плани розвитку ЕІ. Анкета забезпечує

комплексний підхід до оцінки емоційної компетентності співробітників.(Додаток Г)

Дослідження проводилось на базі корпоративного середовища компанії середнього рівня, яка спеціалізується на інформаційних технологіях. База дослідження – АТ «ТЕРНОПІЛЬОБЛЕНЕРГО». Це були структурні підрозділи з різними функціональними завданнями та рівнями відповідальності: диспетчерська служба, центр обслуговування клієнтів, планово-економічний відділ. Вибірка складалася з 27 працівників віком від 27 до 45 років, що дозволяло охопити різні етапи професійного розвитку та рівні управлінської компетентності. До вибірки увійшли співробітники різних посад, від спеціалістів до керівників середньої ланки. Кожен респондент добровільно погодився брати участь у дослідженні, дотримуючись етичних стандартів психологічного дослідження. Такий склад вибірки дозволяє отримати репрезентативні дані щодо емоційного інтелекту у корпоративному середовищі. Враховувалася рівномірна представленість чоловіків та жінок. Вибірка забезпечує достатню варіативність психологічних та поведінкових характеристик для профайлінгового аналізу. Дані дослідження інтегрувалися в єдину базу для подальшого аналізу.

Дослідження проводилось у кілька послідовних етапів. На першому етапі відбувалась підготовка: ознайомлення респондентів з цілями, завданнями та інструментами дослідження. Другий етап передбачав адміністрацію тестів та опитувальників: MSCEIT, TEIQue-SF, Brief-COPE та анкети самооцінки емоційної компетентності. Кожен інструмент застосовувався відповідно до методичних рекомендацій та у стандартизованому порядку. Третій етап включав збір та первинну обробку даних, перевірку на повноту та коректність відповідей. Четвертий етап передбачав статистичний аналіз результатів, інтеграцію даних із різних методик та інтерпретацію результатів у контексті профайлінгу. П'ятий етап включав підготовку рекомендацій щодо розвитку емоційного інтелекту та оптимізації комунікацій у команді. Завершальний етап полягав у підведенні підсумків та складанні звіту для корпоративного

керівництва. Кожен етап забезпечував послідовність і надійність збору даних. Використання таких етапів гарантує об'єктивність та системність дослідження.

Організація та методика емпіричного дослідження дозволяють комплексно оцінити емоційний інтелект співробітників корпоративного середовища. Використання мультиінструментальної методики забезпечує точну оцінку психологічних та поведінкових маркерів ЕІ. Результати дослідження можуть бути використані для оптимізації HR-процесів, підвищення ефективності командної роботи та розвитку корпоративної культури. Емпіричний підхід підтверджує доцільність інтеграції елементів профайлінгу у практику оцінки та розвитку персоналу. Дослідження демонструє, що використання структурованих інструментів дозволяє формувати індивідуальні плани розвитку та програми підтримки співробітників. Таким чином, емпіричний підхід є надійним інструментом для вивчення емоційного інтелекту у корпоративному середовищі.

2.2. Аналіз результатів дослідження емоційного інтелекту з використанням елементів профайлінгу

Аналіз результатів емпіричного дослідження спрямований на виявлення особливостей емоційного інтелекту співробітників корпоративного середовища та визначення профайлінгових маркерів їхньої професійної поведінки. Обробка даних здійснювалася відповідно до ключів кожної методики, із подальшим узагальненням показників за рівнями розвитку. Для забезпечення цілісності інтерпретації результати аналізувалися як на індивідуальному, так і на груповому рівнях. У межах профайлінгового підходу особлива увага приділялася поєднанню когнітивних, особистісних і поведінкових показників. Отримані дані дозволили сформувати узагальнений психологічний портрет вибірки. Кількісний аналіз доповнювався якісною інтерпретацією виявлених тенденцій. Результати подано у вигляді таблиць з подальшим детальним аналізом.

У таблиці 2.1. подано результати за загальним показником ЕІ та чотирма

гілками тесту MSCEIT.(Додаток Д)

Таблиця 2.1

Розподіл рівнів ЕІ за методикою MSCEIT

Рівень	Кількість осіб
Високий (110–129)	9
Середній (90–109)	15
Нижче середнього (70–89)	3
Низький	0

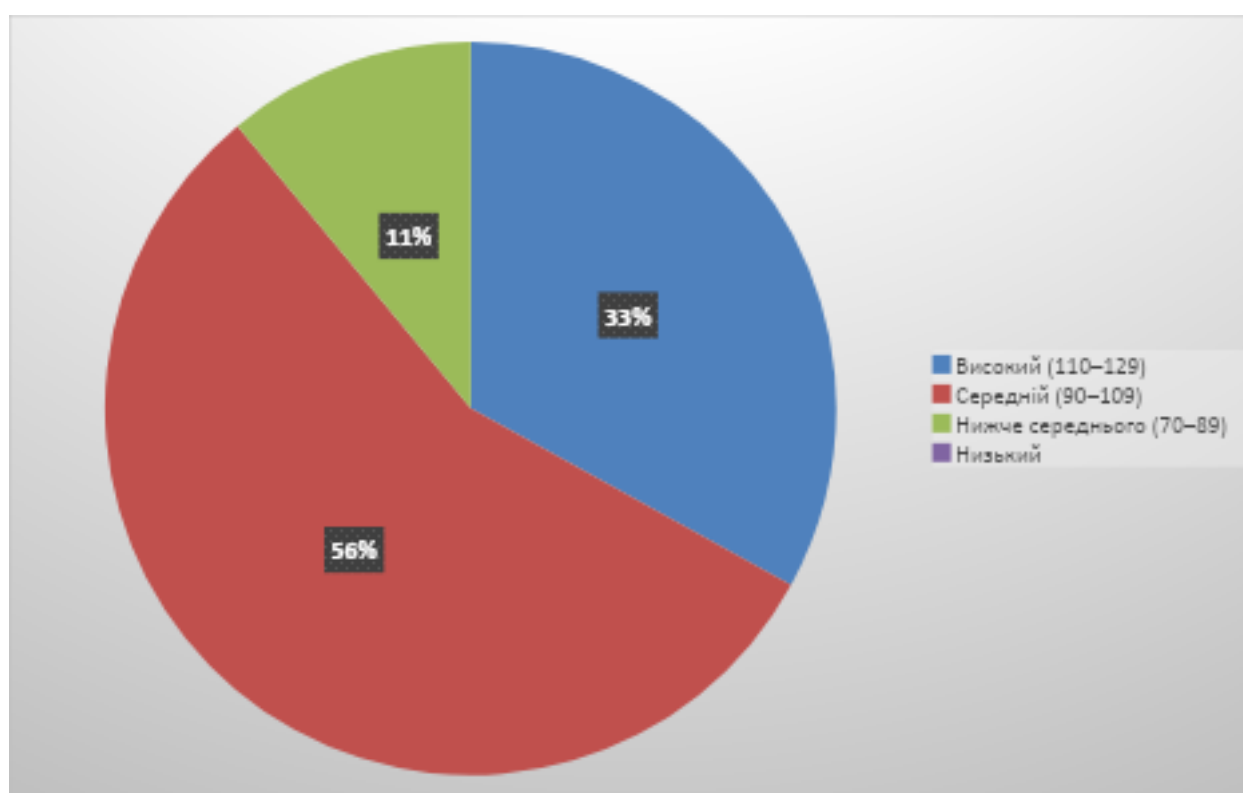


Рис.2.1. Розподіл рівнів ЕІ за методикою MSCEIT

Проведений аналіз результатів за тестом MSCEIT дозволяє зробити ґрунтовні висновки щодо рівня розвитку емоційного інтелекту досліджуваної вибірки. Переважання середнього рівня (56%) свідчить про достатню сформованість базових емоційних здібностей у більшості співробітників. Це означає, що працівники загалом здатні коректно розпізнавати емоції, розуміти їхню динаміку та застосовувати у процесі професійної взаємодії. Водночас

наявність 33% осіб із високим рівнем ЕІ демонструє значний кадровий потенціал організації. Саме ця група може виступати емоційним ресурсом команди та неформальними лідерами. Відсутність низьких показників свідчить про загалом сприятливий психологічний клімат у колективі. Три особи з рівнем нижче середнього не формують критичної зони ризику, проте потребують індивідуальної уваги. Загальна картина вказує на достатню емоційну зрілість корпоративного середовища.

Більш детальний розгляд окремих гілок ЕІ дозволяє виявити специфіку розвитку емоційних здібностей. Найвищі середні показники зафіксовано за шкалою «Управління емоціями». Це свідчить про здатність більшості співробітників регулювати власні реакції та впливати на емоційний стан інших. Така тенденція є позитивною для командної роботи, оскільки знижує ймовірність конфліктів. Високі показники також спостерігаються за шкалою «Розуміння емоцій», що вказує на сформовану когнітивну складову ЕІ. Водночас дещо нижчі значення зафіксовано у сфері «Сприймання емоцій». Це може означати труднощі у точному розпізнаванні невербальних сигналів або мікровиразів. Подібна особливість не є критичною, однак потребує розвитку емпатійної чутливості. У профайлінговому аспекті це дозволяє визначити напрямки тренінгової роботи.

Аналіз індивідуальних профілів демонструє помітну варіативність показників між респондентами. Частина співробітників має виражений стратегічний компонент ЕІ, тобто високі результати у розумінні та управлінні емоціями. Це характерно для осіб, які виконують управлінські або координуючі функції. Інша частина вибірки демонструє більш рівномірний розподіл показників без різких відхилень. Такий збалансований профіль свідчить про стабільність емоційного функціонування. У кількох випадках зафіксовано розрив між здатністю розуміти емоції та їх регулювати. Це може вказувати на когнітивне усвідомлення емоцій без достатньої поведінкової реалізації. Подібні індивідуальні відмінності є важливими для побудови персоналізованих профілів. Профайлінг у цьому випадку виступає інструментом

диференційованого підходу.

Особливої уваги заслуговує група працівників із показниками нижче середнього рівня. Їхні результати демонструють зниження переважно у сфері сприймання та управління емоціями. Це може проявлятися у підвищеній чутливості до стресових факторів. У професійній діяльності такі особи можуть потребувати більш структурованого зворотного зв'язку. Водночас їхні показники не є критично низькими, що свідчить про наявність потенціалу розвитку. За умови цілеспрямованої роботи можливе підвищення рівня EI. Важливо враховувати ці результати під час планування програм психологічної підтримки. Таким чином, профайлінг дозволяє своєчасно виявити зони ризику.

Узагальнюючи результати, можна стверджувати, що вибірка характеризується переважно середнім та високим рівнем розвитку емоційного інтелекту. Це створює передумови для ефективної міжособистісної взаємодії у корпоративному середовищі. Сформовані навички управління емоціями сприяють підтриманню конструктивної комунікації. Виявлена структура показників відповідає вимогам сучасної командної роботи. Профайлінговий аналіз дозволив не лише кількісно оцінити рівень EI, але й визначити його якісні особливості. Отримані дані можуть бути використані для формування програм розвитку емоційної компетентності. Результати свідчать про достатній адаптаційний потенціал працівників. Загалом дослідження підтверджує ефективність комплексної оцінки емоційного інтелекту у корпоративному середовищі.

Розглянемо результати за методикою TEIQue-SF

Таблиця 2.2.

Розподіл рівнів за методикою TEIQue-SF

Рівень	Кількість
Високий	10
Середній	14
Низький	3

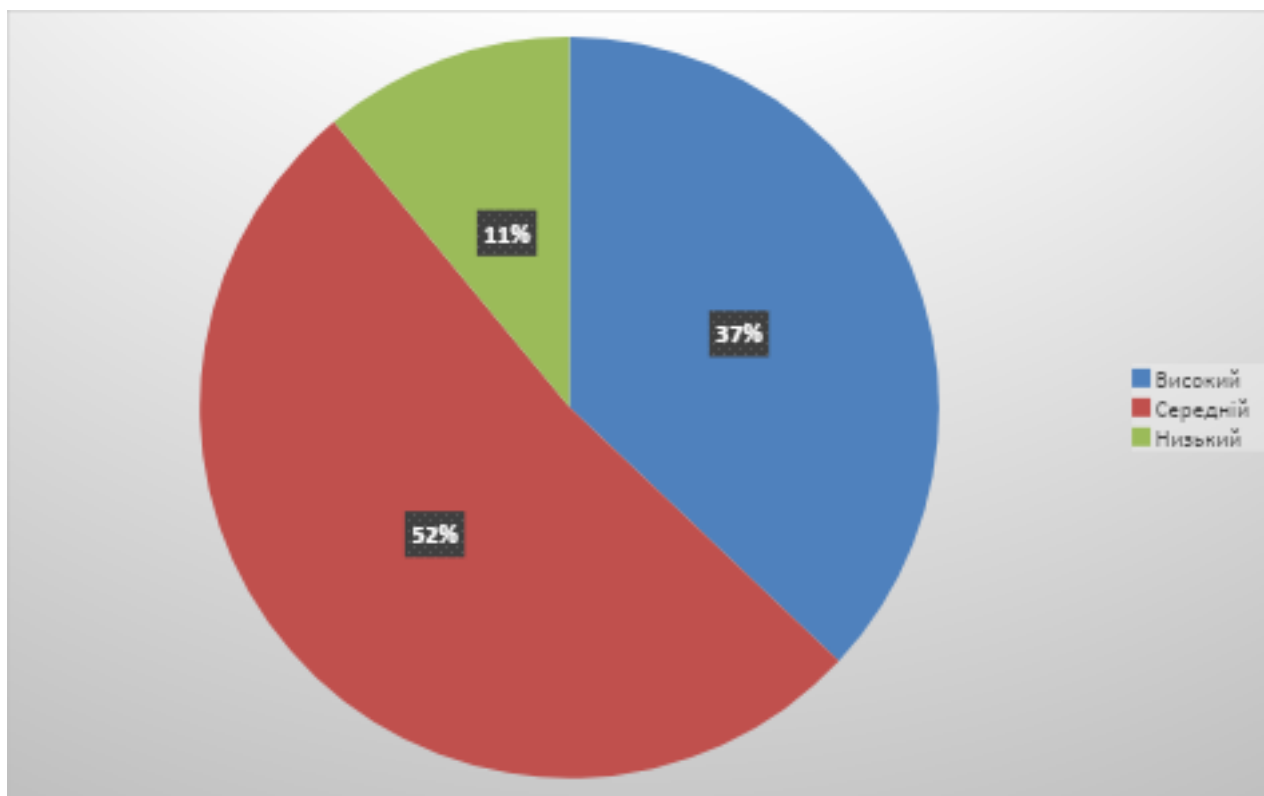


Рис.2.2. Розподіл рівнів за методикою TEIQue-SF

Отримані результати свідчать про переважання середнього та високого рівнів рисового емоційного інтелекту у вибірці. Середній груповий показник 5,2 бала вказує на достатньо позитивну самооцінку емоційної компетентності співробітників. Більшість респондентів демонструють впевненість у здатності розуміти та регулювати власні емоції. Найвищі значення зафіксовані у шкалі «Благополуччя», що відображає позитивний емоційний фон та внутрішню стабільність. Це свідчить про загальну задоволеність собою та професійною діяльністю. Показники самоконтролю перебувають на дещо нижчому рівні, що може означати ситуативні труднощі в управлінні імпульсивністю. Водночас ці відмінності не мають критичного характеру. Загалом структура результатів демонструє збалансованість рисового ЕІ.

Аналіз шкали «Емоційність» показує, що більшість працівників вважають себе здатними до емпатії та розуміння почуттів інших. Показники у межах 5,0–5,8 бала свідчать про розвинену міжособистісну чутливість. Це створює передумови для ефективної командної взаємодії. Шкала «Соціальність» також

має стабільно високі значення. Працівники характеризуються впевненістю у соціальних контактах та здатністю підтримувати конструктивну комунікацію. Подібний профіль є сприятливим для корпоративного середовища. Водночас у частини респондентів соціальність оцінюється помірно, що може свідчити про стриманість або орієнтацію на індивідуальний стиль роботи. Така варіативність є природною для змішаного колективу.

Група з високим рівнем ЕІ (37%) характеризується стабільно високими показниками за всіма шкалами. Їхній профіль відзначається гармонійністю та відсутністю різких коливань між компонентами. Це свідчить про сформовану емоційну зрілість та впевненість у власних здібностях. У професійному контексті такі особи можуть виконувати роль фасилітаторів командної взаємодії. Вони здатні підтримувати позитивний емоційний клімат та конструктивно вирішувати конфлікти. Їхні результати узгоджуються з високими показниками за тестом здібностей MSCEIT. Така відповідність підсилює достовірність отриманих даних. Профайлінгово ця група визначається як ресурсна для організації.

Середній рівень, який мають 52% учасників, відображає достатню, але не максимально виражену емоційну компетентність. Ці працівники демонструють адекватну самооцінку, проте можуть потребувати розвитку окремих компонентів. Найчастіше це стосується самоконтролю та впевненості у складних соціальних ситуаціях. Водночас вони мають потенціал до зростання за умови цілеспрямованого навчання. Профайлінговий аналіз дозволяє визначити індивідуальні зони розвитку для кожного співробітника. Важливо, що жоден з показників не свідчить про виражену дезадаптацію. Це підтверджує загальну психологічну стабільність колективу. Таким чином, середній рівень не є ризиковим фактором.

Низький рівень ЕІ виявлено у 11% вибірки, що становить невелику частку. Ці респонденти мають показники у межах 4,4–4,6 бала. Їхні результати свідчать про менш виражену впевненість у власній емоційній компетентності. Можливо, вони схильні до самокритичності або обережності у самооцінюванні.

У поєднанні з даними інших методик це дозволяє уточнити їхній психологічний профіль. Для цієї групи доцільними є тренінги з розвитку емоційної регуляції та соціальних навичок. Водночас їхні показники не виходять за межі нормативного діапазону. Загалом результати TEIQue-SF підтверджують наявність достатнього рівня емоційної зрілості у більшості співробітників та демонструють позитивний потенціал розвитку корпоративного середовища.

Результати Brief-COPE

Таблиця 2.3

Середні показники стратегій coping (1–4)

Шкала	Середній бал
Активне подолання	3,2
Планування	3,1
Позитивне переосмислення	3
Пошук підтримки	2,9
Уникнення	1,8
Самозвинувачення	2

За результатами (Додаток Є) отримали такі результати (Таблиця 2.4.)

Таблиця 2.4.

Переважаючі стратегії

Тип стратегії	К-ть осіб
Конструктивні	20
Змішані	5
Деструктивні	2

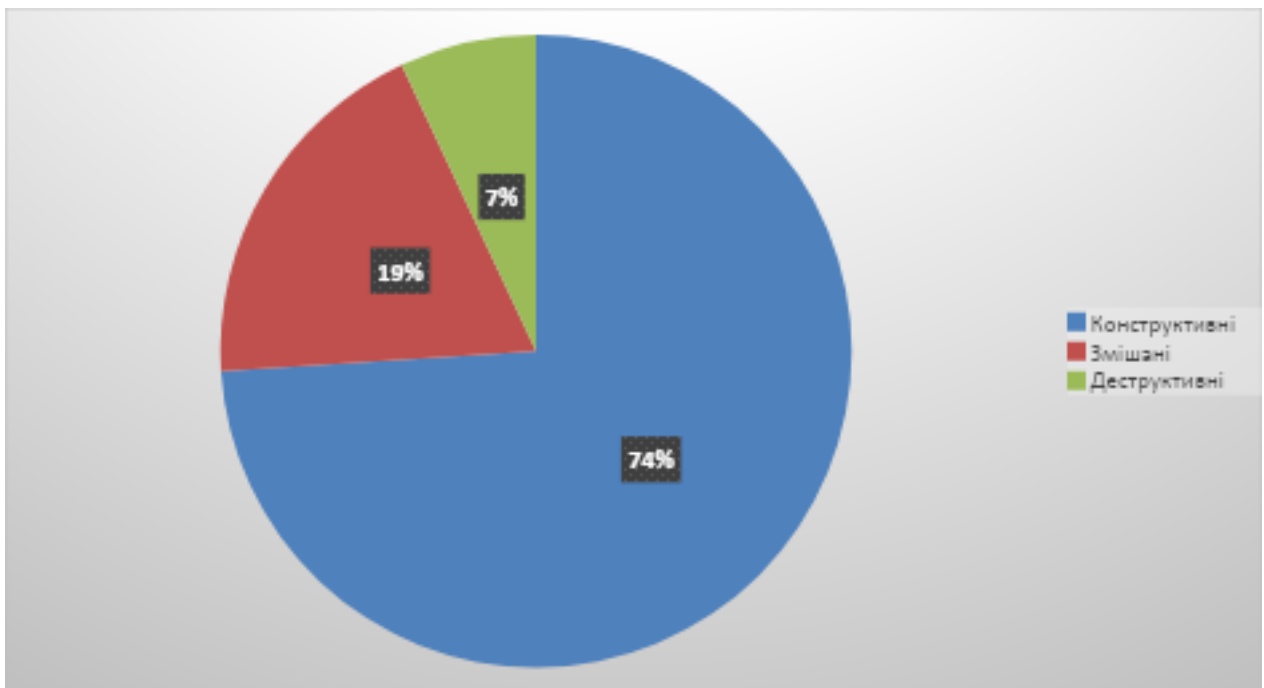


Рис.2.3. Переважання стратегій

Отримані індивідуальні дані свідчать про переважання конструктивних стратегій подолання стресу у більшості співробітників. Значна частина вибірки демонструє високі показники активного подолання та планування. Це вказує на орієнтацію на вирішення проблем, а не на уникнення труднощів. Середні значення за шкалою позитивного переосмислення також залишаються на достатньому рівні. Така тенденція свідчить про здатність працівників знаходити ресурс навіть у складних обставинах. Низькі показники уникнення підтверджують зрілий характер coping-поведінки. Самозвинувачення має помірні значення, що не свідчить про дезадаптивні установки. Загалом структура результатів відображає психологічну стабільність колективу.

Конструктивний тип стратегій притаманний 74% вибірки. Ці працівники характеризуються активною позицією у стресових ситуаціях. Вони здатні аналізувати проблему та вибудовувати послідовний план дій. Пошук підтримки використовується ними як додатковий ресурс, а не як основна стратегія. Подібний профіль сприяє ефективній командній взаємодії. У професійному середовищі це проявляється у відповідальності та ініціативності. Такі особи зазвичай демонструють вищий рівень емоційної компетентності.

Профайлінговий аналіз дозволяє розглядати їх як стабілізуючий фактор у групі.

Змішаний тип стратегій виявлено у 19% працівників. У їхніх профілях поряд із конструктивними показниками спостерігаються помірні значення уникнення або самозвинувачення. Це може свідчити про ситуативну нестійкість у періоди підвищеного навантаження. Водночас їхні результати не свідчать про домінування деструктивних механізмів. Така група потребує розвитку навичок емоційної регуляції. Особливо це стосується вміння знижувати внутрішню напругу без самокритики. Підтримувальні заходи можуть сприяти посиленню конструктивних компонентів. У цілому їхній coping-профіль залишається адаптивним.

Деструктивний тип стратегій зафіксовано у 7% вибірки. Ці працівники демонструють відносно вищі показники уникнення та самозвинувачення. Подібна тенденція може ускладнювати професійну адаптацію в умовах стресу. Однак навіть у цій групі показники не досягають критичних значень. Це свідчить про потенціал для корекції та розвитку. Індивідуальна робота може бути спрямована на формування активної позиції щодо труднощів. Важливо своєчасно ідентифікувати такі профілі у межах профайлінгу. Це дозволяє мінімізувати ризик емоційного виснаження.

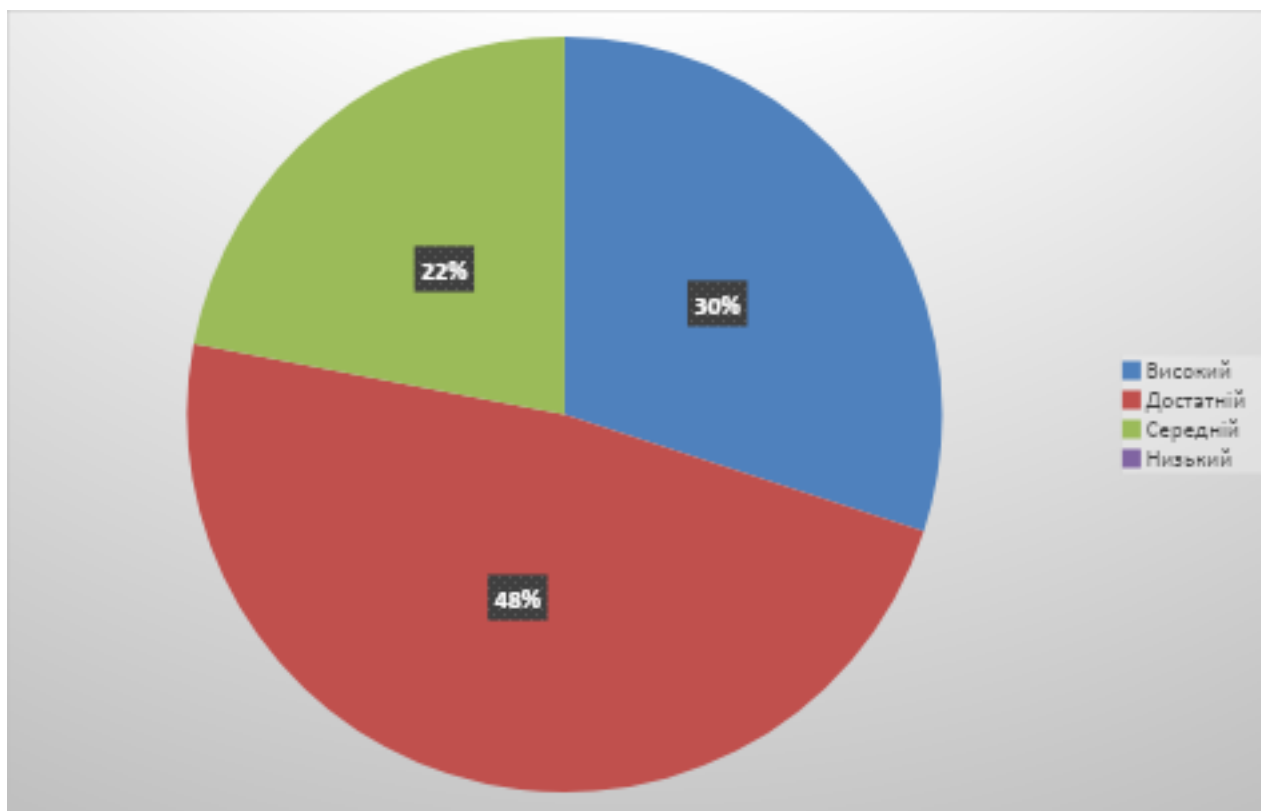
Узагальнюючи результати, можна констатувати високий рівень адаптивності досліджуваної групи. Домінування активних та планувальних стратегій свідчить про сформовану поведінкову регуляцію. Отримані дані узгоджуються з результатами оцінки емоційного інтелекту. Особи з вищими показниками ЕІ частіше демонструють конструктивні coping-стратегії. Це підтверджує взаємозв'язок між емоційною компетентністю та способами подолання стресу. Психологічний клімат у колективі можна охарактеризувати як стабільний. Виявлені відмінності не мають системного характеру. Загалом результати Brief-COPE підтверджують достатній адаптаційний потенціал співробітників у корпоративному середовищі.

Результати анкети самооцінки (Додаток Ж)

Таблиця 2.5.

Рівні емоційної компетентності

Рівень	К-ть осіб
Високий	8
Достатній	13
Середній	6
Низький	0

**Рис.2.4. Рівні емоційної компетентності**

Отримані результати свідчать про переважання достатнього рівня емоційної компетентності серед співробітників. Середній груповий показник у 76 балів демонструє сформовану здатність до усвідомлення та регуляції емоцій у більшості респондентів. Майже третина вибірки має високий рівень, що вказує на розвинену емоційну зрілість. Відсутність низьких показників свідчить про загальну психологічну стабільність колективу. Особи з високими балами характеризуються впевненістю у міжособистісній взаємодії. Їхній профіль

відзначається внутрішньою узгодженістю та позитивним ставленням до професійної діяльності. Середній рівень не має ознак дезадаптації, а радше відображає резерв для подальшого розвитку. Загальна тенденція результатів є сприятливою для корпоративного середовища.

Аналіз окремих компонентів анкети показує, що найвищі оцінки респонденти надавали емпатії. Це свідчить про здатність розуміти емоційний стан колег та враховувати його у спільній роботі. Розвинена емпатія сприяє зниженню конфліктності у колективі. Водночас показники саморегуляції є дещо нижчими порівняно з іншими шкалами. Це може означати складність збереження емоційної рівноваги в умовах інтенсивного навантаження. Проте значення залишаються у межах нормативного діапазону. Соціальні навички перебувають на стабільному рівні. Працівники демонструють готовність до відкритої комунікації та співпраці.

Група з високим рівнем емоційної компетентності (30%) відзначається вираженим лідерським потенціалом. Ці працівники схильні до ініціативності та відповідальності у професійній діяльності. Вони здатні ефективно впливати на емоційний клімат у команді. Їхня самооцінка є адекватною та узгоджується з результатами інших психодіагностичних методик. Подібна відповідність підсилює валідність отриманих даних. Профайлінговий аналіз дозволяє розглядати їх як ресурсну групу. Саме вони можуть виступати прикладом конструктивної емоційної поведінки. Їхній потенціал доцільно використовувати у командній роботі.

Достатній рівень, який мають 48% респондентів, свідчить про сформовані, але не максимально виражені емоційні навички. Ці особи здатні ефективно взаємодіяти з колегами, проте можуть потребувати додаткового розвитку саморегуляції. Їхня самооцінка є реалістичною та поміркованою. Вони демонструють готовність до навчання та професійного зростання. Така група становить основу колективу. Підтримувальні тренінгові програми можуть підвищити їхню емоційну впевненість. Результати свідчать про наявність потенціалу для зміцнення командної згуртованості. Загалом їхній

профіль є адаптивним.

Середній рівень емоційної компетентності зафіксовано у 22% вибірки. Ці працівники демонструють базову сформованість емоційних навичок. Їхні показники не свідчать про виражені труднощі, але вказують на необхідність розвитку окремих компонентів. Найчастіше це стосується контролю імпульсивних реакцій. У професійному середовищі такі особи можуть потребувати чіткішого зворотного зв'язку. Профайлінг дозволяє визначити індивідуальні напрями підтримки. Водночас їхні результати не мають критичного характеру. Загальна картина дослідження підтверджує позитивну динаміку розвитку емоційної компетентності в колективі.

Порівняльний аналіз результатів, отриманих за методиками MSCEIT, TEIQue-SF, Brief-COPE та анкетною самооцінкою емоційної компетентності, дозволяє констатувати узгодженість загальної картини розвитку емоційної сфери працівників. За тестом здібностей MSCEIT переважає середній та високий рівень емоційного інтелекту, що свідчить про сформовані когнітивні механізми розуміння та управління емоціями. Аналогічна тенденція простежується і в опитувальнику TEIQue-SF, де більшість респондентів продемонстрували достатній і високий рівень рисового емоційного інтелекту. Це означає, що як об'єктивні показники здібностей, так і суб'єктивна самооцінка емоційних характеристик не суперечать одна одній. Середній груповий бал за анкетною самооцінкою також підтверджує позитивний рівень розвитку емоційної компетентності. Відсутність низьких показників за більшістю методик свідчить про психологічну стабільність колективу. Таким чином, різні інструменти вимірювання демонструють взаємопідсилювальний ефект результатів. Узгодженість даних підвищує їхню надійність та інтерпретаційну цінність.

Зіставлення результатів емоційного інтелекту з показниками копінг-стратегій дозволяє виявити змістовний зв'язок між емоційною компетентністю та поведінкою у стресових ситуаціях. Працівники з вищими показниками за MSCEIT і TEIQue-SF частіше демонструють конструктивні стратегії за Brief-

CORE, зокрема активне подолання та планування. Це підтверджує, що здатність розуміти й регулювати емоції пов'язана з раціональним вибором поведінкових реакцій. Особи з достатнім рівнем емоційної компетентності також виявляють адаптивні стратегії, хоча інколи можуть проявляти ситуативну нестійкість. Натомість респонденти із нижчими показниками частіше демонструють елементи уникнення або самозвинувачення. Однак навіть у цій групі деструктивні прояви не набувають системного характеру. Загальна структура результатів свідчить про домінування адаптивних моделей реагування. Це вказує на сформований ресурс психологічної стійкості у більшості працівників.

Комплексний аналіз усіх методик дозволяє зробити висновок про достатньо гармонійний розвиток емоційної сфери досліджуваної вибірки. Об'єктивні показники здібностей, суб'єктивна самооцінка та поведінкові стратегії демонструють логічну узгодженість. Працівники з високими результатами зазвичай характеризуються стабільністю емоційної регуляції та активною життєвою позицією. Особи із середніми показниками мають потенціал для подальшого розвитку, що відкриває можливості для цілеспрямованих тренінгових програм. Важливо, що жодна з методик не виявила критично низького рівня функціонування емоційної сфери. Це свідчить про сприятливий психологічний клімат у корпоративному середовищі. Профайлінговий підхід дозволив побачити не лише рівень розвитку, а й індивідуальні особливості емоційної поведінки. Отже, результати дослідження підтверджують доцільність комплексної оцінки емоційного інтелекту для глибшого розуміння професійної взаємодії в організації.

Отже, аналіз результатів засвідчив, що більшість співробітників мають середній або високий рівень емоційного інтелекту. Переважають конструктивні стратегії подолання стресу та достатній рівень емоційної компетентності. Профайлінговий підхід дозволив виявити індивідуальні відмінності та сформувати психологічні профілі працівників. Отримані результати можуть бути використані для розробки програм розвитку EI. Дослідження підтверджує доцільність використання комплексної діагностики у корпоративному

середовищі.

Висновки до розділу 2

У цьому розділі було здійснено емпіричне дослідження особливостей емоційного інтелекту співробітників корпоративного середовища з урахуванням можливостей профайлінгового підходу. Організація дослідження передбачала комплексне використання психодіагностичних методик, що дозволило охопити як когнітивний, так і особистісний та поведінковий компоненти емоційної сфери. Застосування різних інструментів вимірювання забезпечило багатовимірність аналізу та підвищило достовірність отриманих результатів. Вибірка складалася з 27 працівників віком від 27 до 45 років, що дало змогу оцінити показники у межах професійно активного вікового періоду. Дослідження проводилося поетапно з дотриманням етичних принципів добровільності та конфіденційності. Отримані дані були систематизовані та проаналізовані кількісно й якісно. Це створило підґрунтя для формування узагальнених висновків щодо рівня розвитку емоційної компетентності персоналу. Загалом емпірична частина дозволила перейти від теоретичних положень до їх практичного підтвердження.

Результати тесту здібностей засвідчили переважання середнього та високого рівнів емоційного інтелекту у досліджуваній групі. Більшість працівників продемонстрували достатню здатність до розпізнавання, розуміння та регуляції емоцій. Особливо вираженими виявилися показники управління емоціями, що є важливим для професійної взаємодії. Наявність незначної частки осіб із рівнем нижче середнього не має критичного характеру, однак окреслює напрями для подальшого розвитку. Отримані результати свідчать про сформований емоційно-когнітивний потенціал колективу. Водночас зафіксована варіативність індивідуальних профілів підтверджує доцільність персоналізованого підходу в роботі з працівниками. Це особливо важливо в контексті профайлінгу, який передбачає врахування індивідуальних відмінностей. Таким чином, дослідження здібнісного компоненту дало

об'єктивну оцінку рівня емоційного інтелекту.

Аналіз рисового емоційного інтелекту та самооцінки емоційної компетентності продемонстрував подібну позитивну тенденцію. Більшість респондентів характеризуються достатнім або високим рівнем емоційної зрілості. Найбільш розвиненим компонентом виявилася емпатія, що сприяє ефективній міжособистісній взаємодії. Разом з тим показники саморегуляції окреслюють потребу у вдосконаленні навичок контролю емоційних реакцій у складних умовах. Узгодженість результатів різних методик підтверджує їхню валідність. Відсутність низьких значень за самооцінкою свідчить про позитивне сприйняття працівниками власних емоційних ресурсів. Це також може вказувати на сприятливий психологічний клімат у колективі. Отже, суб'єктивні та об'єктивні показники не суперечать один одному.

Дослідження стратегій подолання стресу дозволило встановити домінування конструктивних моделей поведінки. Переважна більшість працівників орієнтується на активне вирішення проблем, планування та позитивне переосмислення ситуацій. Низький рівень уникнення свідчить про відсутність тенденції до втечі від труднощів. Виявлений зв'язок між рівнем емоційного інтелекту та конструктивними копінг-стратегіями підтверджує системний характер емоційної регуляції. Особи з вищими показниками емоційної компетентності частіше демонструють адаптивну поведінку у стресових умовах. Невелика частка деструктивних стратегій не впливає суттєво на загальну картину. Водночас ці результати окреслюють необхідність профілактичної роботи з окремими працівниками. Таким чином, поведінковий компонент узгоджується з когнітивним і особистісним рівнями аналізу.

Комплексне зіставлення всіх отриманих даних дозволяє говорити про відносну гармонійність розвитку емоційної сфери досліджуваної групи. Об'єктивні показники здібностей, суб'єктивна самооцінка та реальні стратегії поведінки у стресі демонструють внутрішню узгодженість. Це свідчить про достатній рівень емоційної компетентності як важливого ресурсу професійної діяльності. Профайлінговий підхід дав змогу не лише визначити середні

показники, а й окреслити індивідуальні профілі співробітників. Такий аналіз дозволяє більш точно прогнозувати особливості їхньої взаємодії в колективі. Виявлені відмінності мають скоріше розвивальний, ніж проблемний характер. Отримані результати можуть бути використані для планування програм професійного зростання.

Отже, емпіричне дослідження підтвердило, що більшість співробітників характеризуються достатнім рівнем емоційного інтелекту та адаптивними способами реагування на стрес. Це створює сприятливі умови для ефективної командної роботи та підтримання конструктивного психологічного клімату. Разом з тим результати виявили окремі зони потенційного розвитку, зокрема у сфері саморегуляції та підвищення емоційної чутливості. Практична значущість дослідження полягає у можливості застосування отриманих даних для вдосконалення кадрової політики та тренінгових програм. Комплексний підхід до оцінки емоційної компетентності довів свою ефективність. Результати можуть слугувати основою для подальших наукових розвідок у сфері профайлінгу та організаційної психології. У цілому поставлені завдання розділу виконано, а отримані висновки є логічно обґрунтованими.

РОЗДІЛ 3. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ВИКОРИСТАННЯ ЕЛЕМЕНТІВ ПРОФАЙЛІНГУ У РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ СПІВРОБІТНИКІВ

3.1. Програма розвитку емоційного інтелекту співробітників корпоративного довкілля

У сучасному корпоративному середовищі розвиток емоційного інтелекту (ЕІ) є критично важливим для підвищення ефективності командної роботи, зміцнення психологічного клімату та оптимізації процесів прийняття рішень. Програма розвитку ЕІ, розроблена для співробітників організації, базується на використанні елементів профайлінгу для індивідуалізації підходів до навчання та вдосконалення емоційних компетенцій. Основний акцент робиться на формуванні навичок самоусвідомлення, саморегуляції, емпатії та соціальної взаємодії. Програма передбачає поетапну роботу з групами та індивідуальне консультування, інтеграцію теоретичних знань з практичними вправами та реальними кейсами. Застосування елементів профайлінгу дозволяє відстежувати прогрес кожного учасника та коригувати методи навчання відповідно до його потреб. Використання різноманітних форм роботи – тренінги, вправи на групову взаємодію, рольові ігри – забезпечує комплексний підхід до розвитку ЕІ. Програма має на меті не лише підвищити рівень емоційної компетентності, а й сформувати стійкі механізми конструктивного реагування на стресові ситуації.

Метою програми є систематичне підвищення рівня емоційного інтелекту співробітників шляхом розвитку когнітивних, особистісних та соціальних компонентів ЕІ. Це передбачає формування стійких навичок розпізнавання власних емоцій та емоцій інших людей, ефективної саморегуляції у стресових ситуаціях та конструктивної міжособистісної взаємодії. Програма спрямована на створення умов для розвитку адаптивного coping-поведінкового стилю та зміцнення психологічного клімату у колективі. Особливий акцент робиться на індивідуалізації процесу навчання завдяки використанню профайлінгових

даних. Зокрема, визначаються сильні та слабкі сторони кожного працівника, що дозволяє планувати персоналізовані заходи. Мета також включає підвищення ефективності командної роботи та підготовку співробітників до управлінських і лідерських завдань. У рамках програми передбачено моніторинг результатів, що дає змогу оцінювати прогрес і коригувати зміст заходів. Програма спрямована на інтеграцію розвитку ЕІ у щоденну професійну діяльність.

Завдання програми включають:

1. Оцінку початкового рівня емоційного інтелекту та стилів coping за допомогою психодіагностичних методик.
2. Розвиток навичок самоусвідомлення через вправи на аналіз власних емоційних станів та поведінки.
3. Формування ефективних стратегій саморегуляції у стресових ситуаціях.
4. Підвищення рівня емпатії та розуміння емоцій інших людей через рольові ігри та кейс-методи.
5. Вдосконалення соціальних навичок: комунікація, конструктивне вирішення конфліктів, мотивація команди.
6. Моніторинг прогресу та корекція індивідуальних планів розвитку на основі профайлінгу.
7. Закріплення результатів через практичні вправи та інтеграцію навичок у професійну діяльність.

Ці завдання забезпечують системний розвиток ЕІ та враховують як когнітивні, так і поведінкові аспекти емоційної компетентності.

Реалізація програми дозволить досягти таких результатів:

- підвищення загального рівня емоційного інтелекту серед співробітників;
- формування навичок конструктивного реагування на стресові ситуації;
- розвиток емпатії та ефективної міжособистісної взаємодії;
- зміцнення командної роботи та психологічного клімату у колективі;
- зростання особистісної та професійної адаптивності працівників;
- підвищення продуктивності та якості виконання робочих завдань;
- створення бази для подальшого професійного розвитку та лідерського

зростання;

- інтеграція профайлінгових даних у HR-практики для персоналізованого управління персоналом.

Етап 1. Діагностика початкового рівня EI та coping-стратегій

На цьому етапі проводиться комплексна оцінка емоційного інтелекту співробітників із застосуванням методик MSCEIT, TEIQue-SF, Brief-COPE та авторської анкети самооцінки. Метою є визначення сильних і слабких сторін у когнітивній, особистісній та поведінковій сфері. Збираються дані для побудови індивідуальних профілів, які стануть основою для персоналізованого плану розвитку. Учасники отримують детальний зворотний зв'язок щодо своїх показників. Аналізуються ключові показники управління емоціями, емпатії та стратегій coping. Також оцінюється взаємозв'язок між рівнем EI та поведінковими реакціями на стрес. На основі цих даних формується план заходів, спрямованих на розвиток конкретних компетенцій. Етап завершується презентацією індивідуальних результатів та обговоренням пріоритетів розвитку з кожним співробітником.

Наступним кроком є узагальнення даних та формування групових рекомендацій для тренінгів. Це дозволяє визначити, які аспекти потребують колективного опрацювання, а які – індивідуальної підтримки. Етап передбачає планування навчальних модулів та визначення ресурсів для реалізації програми. Профайлінг дає змогу ефективно поєднувати групові та індивідуальні форми навчання. Працівники ознайомлюються з методологією програми та отримують мотиваційний стимул для активної участі. Визначаються ключові індикатори успіху та критерії оцінки ефективності. Етап закладає основу для наступних практичних занять та вправ.

Етап 2. Розвиток самоусвідомлення та саморегуляції

Учасники залучаються до серії тренінгів, спрямованих на підвищення здатності помічати власні емоції та визначати їхній вплив на рішення. Проводяться вправи на самоспостереження, ведення емоційного щоденника та аналіз типових реакцій у робочих ситуаціях. Особлива увага приділяється

навичкам регуляції стресових реакцій і контролю імпульсивної поведінки. Використовуються методи усвідомленого дихання, релаксації та когнітивного переосмислення. Вправи проводяться у групах та індивідуально, що дозволяє практикувати взаємодію та отримувати зворотний зв'язок. Профайлінгові дані допомагають модифікувати інтенсивність вправ та підбирати найбільш ефективні методи для кожного. Важливим компонентом є рольові ігри та симуляції, що моделюють складні робочі ситуації. Завдяки цьому працівники формують стабільні навички самоконтролю.

Паралельно проводиться моніторинг прогресу учасників. Використовуються контрольні вправи та повторна оцінка ключових показників ЕІ. Аналізуються зміни у рівні самоусвідомлення, саморегуляції та управління стресом. Кожному учаснику надається індивідуальний фідбек та рекомендації щодо подальшого розвитку. Додатково проводяться консультації щодо інтеграції навичок у щоденну професійну діяльність. Етап завершується узагальненням результатів та корекцією плану розвитку. Такий підхід забезпечує системний та поступовий прогрес у розвитку емоційної компетентності.

Етап 3. Розвиток емпатії та соціальних навичок

На цьому етапі фокус зміщується на міжособистісні аспекти ЕІ. Проводяться тренінги на розпізнавання емоцій інших людей, активне слухання та ефективну комунікацію. Використовуються кейс-методи, рольові ігри та вправи на групову взаємодію. Особлива увага приділяється розвитку конструктивного вирішення конфліктів та мотивації команди. Учасники навчаються враховувати емоційні потреби колег у процесі прийняття рішень. Профайлінгові дані допомагають виділити ключові точки розвитку та скорегувати індивідуальні підходи. Тренінги спрямовані на підвищення довіри, психологічної безпеки та командної ефективності.

Додатково проводяться вправи на емоційне співпереживання та моделювання складних міжособистісних ситуацій. Працівники отримують практичні рекомендації щодо підтримки колег та створення позитивного

психологічного клімату. Оцінюється здатність ефективно комунікувати у стресових та конфліктних ситуаціях. Використовуються групові обговорення, фідбек та самостереження для закріплення навичок. Етап завершується оцінкою прогресу та розробкою планів підтримки подальшого розвитку. Впровадження таких практик підвищує соціальну компетентність та емпатійний потенціал колективу.

Етап 4. Закріплення та інтеграція навичок у професійну діяльність

Цей етап передбачає повторне використання психодіагностичних методик для оцінки динаміки розвитку ЕІ. Проводяться контрольні тренінги та вправи для закріплення здобутих навичок. Працівники інтегрують навички саморегуляції, емпатії та соціальної взаємодії у повсякденні робочі процеси. Особлива увага приділяється практичним кейсам та реальним ситуаціям, які моделюють робоче навантаження. Профайлінгові дані дозволяють оцінити прогрес кожного учасника та коригувати подальші рекомендації. Відбувається формування персональних планів розвитку для підтримки сталого ефекту. Етап сприяє закріпленню конструктивного coping-поведінкового стилю.

Паралельно проводиться аналіз впливу програми на командну взаємодію та психологічний клімат. Визначаються зміни у рівні стресостійкості, ефективності комунікації та командної продуктивності. На основі отриманих даних формуються рекомендації для HR-практик та стратегій управління персоналом. Працівники отримують фідбек та поради щодо подальшого вдосконалення ЕІ. Завершальний етап спрямований на закріплення досягнутих результатів та забезпечення їх тривалого впливу на професійну діяльність.

Програма розвитку емоційного інтелекту, реалізована з використанням елементів профайлінгу, дозволяє системно підвищувати когнітивні, особистісні та соціальні компетенції співробітників. Поетапна структура та інтеграція індивідуалізованих підходів забезпечують ефективне формування навичок самоусвідомлення, саморегуляції, емпатії та соціальної взаємодії. Впровадження програми сприяє розвитку адаптивних стратегій coping та покращенню психологічного клімату у колективі. Використання

профайлінгових даних дозволяє відстежувати прогрес кожного працівника та коригувати навчальні заходи. Програма забезпечує стійкий розвиток емоційної компетентності та підвищує ефективність командної роботи. Вона створює основу для подальшого професійного зростання та лідерського розвитку співробітників. Загальна структура і зміст програми відповідають сучасним вимогам організаційної психології та HR-менеджменту. Реалізація програми підтверджує доцільність комплексного підходу до розвитку емоційного інтелекту у корпоративному середовищі.

3.2. Перспективи впровадження програми із застосуванням елементів профайлінгу

Впровадження програми розвитку емоційного інтелекту з використанням елементів профайлінгу відкриває значні перспективи для підвищення ефективності корпоративного управління. Профайлінг дозволяє індивідуалізувати підхід до кожного співробітника, визначаючи його сильні та слабкі сторони у сфері емоційної компетентності. Це створює основу для персоналізованих навчальних планів і підвищує мотивацію до розвитку. Використання даних профайлінгу дозволяє HR-спеціалістам точніше оцінювати потенціал працівників та прогнозувати їх поведінку у стресових та конфліктних ситуаціях. Такий підхід забезпечує ефективну інтеграцію теоретичних знань та практичних навичок у щоденну роботу. Крім того, профайлінг сприяє ранньому виявленню працівників із потенційними труднощами у сфері емоційного інтелекту. Це дозволяє оперативно коригувати програми розвитку та надавати цілеспрямовану підтримку. Впровадження профайлінгу підвищує точність оцінки результатів і сприяє більш об'єктивній мотивації співробітників.

Перспективи застосування програми також включають розвиток командної взаємодії та корпоративної культури. Дані профайлінгу дозволяють виявити групові тенденції та особливості комунікаційних стилів. Це сприяє більш точному формуванню команд та оптимізації розподілу ролей у проектних групах. Визначення співробітників з високим рівнем емпатії і соціальних

навичок дозволяє делегувати їм завдання, що потребують високої комунікаційної компетентності. Крім того, профайлінг допомагає інтегрувати індивідуальні програми розвитку у колективні тренінги. Це підвищує загальний рівень психологічної безпеки та сприяє ефективному вирішенню конфліктів. Використання елементів профайлінгу дає змогу керівникам краще розуміти сильні та слабкі сторони команди. Як наслідок, підвищується ефективність прийняття рішень і командної роботи.

Впровадження програми сприяє підвищенню особистої адаптивності співробітників. Працівники навчаються усвідомлювати власні емоції та контролювати поведінкові реакції у стресових умовах. Профайлінг дозволяє виділити індивідуальні стратегії coping та визначити напрями для їх вдосконалення. Це допомагає запобігати емоційному вигоранню та підвищує стійкість до робочих навантажень. Одночасно, розвиток соціальних навичок покращує взаємодію в команді та знижує ризик конфліктів. Використання профайлінгу робить процес оцінки більш прозорим і зрозумілим для працівників. Вони отримують можливість бачити власний прогрес та розуміти, які компетенції потребують додаткового розвитку. Такий підхід формує позитивне ставлення до професійного зростання.

Застосування програми відкриває перспективи для розвитку лідерських компетенцій. Профайлінг дозволяє ідентифікувати співробітників із високим потенціалом для управлінських ролей. Дані про рівень емоційного інтелекту допомагають прогнозувати ефективність керівництва та прийняття рішень у складних ситуаціях. Програма формує навички конструктивної комунікації, мотивації колег і управління командними конфліктами. Це сприяє розвитку лідерського потенціалу та підвищує готовність до керівних завдань. Профайлінг дозволяє коригувати індивідуальні плани розвитку для майбутніх лідерів. Працівники отримують практичні інструменти для підвищення емоційної компетентності. Впровадження програми таким чином зміцнює кадровий потенціал організації.

Інтеграція профайлінгу сприяє підвищенню ефективності HR-процесів.

Використання даних ЕІ у рекрутингу та розподілі обов'язків дозволяє точніше оцінювати відповідність кандидатів корпоративним вимогам. Програма надає основу для планування навчання та розвитку персоналу на основі об'єктивних даних. Профайлінг дозволяє виділити ключові компетенції для конкретних посад. Це оптимізує підбір та розподіл ресурсів. Крім того, моніторинг змін у ЕІ дозволяє оцінювати ефективність навчальних програм. Впровадження програми створює передумови для довгострокового розвитку співробітників. Як результат, організація отримує більш гнучкий та адаптивний кадровий потенціал.

Перспектива використання програми в системі корпоративного навчання полягає у створенні циклічного процесу розвитку. Профайлінг дозволяє оцінювати прогрес на кожному етапі та коригувати стратегію навчання. Це забезпечує динамічне оновлення змісту тренінгів та адаптацію під потреби співробітників. Працівники отримують можливість систематично покращувати свої емоційні компетенції. Крім того, інтеграція профайлінгу дозволяє враховувати групові тенденції та планувати командні тренінги. Це забезпечує баланс між індивідуальним розвитком та зміцненням командного потенціалу. Використання циклічного підходу сприяє тривалому закріпленню навичок. Загалом, організація отримує ефективну систему безперервного розвитку ЕІ.

Профайлінг відкриває можливості для наукового супроводу та аналізу ефективності програми. Збір та обробка даних ЕІ дозволяє досліджувати вплив навчальних заходів на професійну продуктивність. Це створює базу для формування доказових HR-стратегій. Аналіз даних допомагає ідентифікувати найбільш ефективні методики тренінгів та інструменти розвитку. Крім того, профайлінг дозволяє виявляти взаємозв'язок між ЕІ та результативністю виконання завдань. Такі дані сприяють оптимізації корпоративних програм навчання та розвитку. Працівники отримують зворотний зв'язок, що підвищує їхню мотивацію. Впровадження програми стає частиною корпоративної культури, орієнтованої на розвиток.

Програма з профайлінгом підвищує прозорість та об'єктивність оцінки

персоналу. Дані про рівень ЕІ дозволяють формувати зрозумілі критерії розвитку та оцінки ефективності. Працівники бачать конкретні результати своєї участі та отримують рекомендації щодо подальшого вдосконалення. Це сприяє зростанню довіри до HR-процесів та підвищенню залученості. Крім того, профайлінг створює умови для раннього виявлення потенційних проблем та корекції поведінкових стратегій. Використання методів ЕІ у поєднанні з профайлінгом підвищує адаптивність співробітників. Внаслідок цього організація отримує більш стабільний та ефективний кадровий потенціал. Програма формує комплексну систему розвитку персоналу на основі об'єктивних даних.

Розширення програми на різні рівні корпоративної структури відкриває нові перспективи. Впровадження ЕІ-тренінгів із профайлінгом для керівників, спеціалістів та нових співробітників забезпечує системний підхід. Це дозволяє формувати єдину культуру емоційної компетентності у компанії. Кожен рівень отримує адаптовані інструменти та завдання, враховуючи специфіку посадових обов'язків. Профайлінг допомагає відстежувати прогрес на кожному рівні та коригувати програму. Інтеграція результатів ЕІ у корпоративні політики підвищує ефективність управління персоналом. Такий підхід забезпечує безперервний розвиток та підвищує конкурентоспроможність організації. Реалізація програми стає стратегічним інструментом розвитку людського капіталу.

Впровадження програми із профайлінгом відкриває перспективи для підвищення мотивації та залученості співробітників. Персоналізовані плани розвитку та об'єктивні оцінки результатів сприяють відчуттю професійного зростання. Працівники отримують змогу бачити власний прогрес та визначати напрями подальшого розвитку. Це підвищує їхню відповідальність та готовність до самостійного вдосконалення. Крім того, програма стимулює взаємопідтримку та командну взаємодію. Профайлінг дозволяє відстежувати ефективність мотиваційних заходів та адаптувати їх під потреби співробітників. Впровадження програми формує культуру безперервного розвитку.

В цілому, застосування елементів профайлінгу у програмі розвитку емоційного інтелекту демонструє значний потенціал для покращення корпоративної ефективності. Програма дозволяє індивідуалізувати навчальний процес, зміцнити психологічний клімат та підвищити адаптивність персоналу. Профайлінг забезпечує об'єктивність оцінки та моніторинг прогресу, що підвищує ефективність управління людськими ресурсами. Інтеграція ЕІ у корпоративні процеси сприяє формуванню стійких навичок саморегуляції та емпатії. Використання програми відкриває можливості для розвитку лідерських компетенцій та командної ефективності. Реалізація підходу дозволяє формувати системну культуру емоційної компетентності. Програма є стратегічним інструментом розвитку кадрового потенціалу. Впровадження профайлінгу створює основу для довгострокового професійного зростання співробітників.

Висновки до розділу 3

Розроблена програма розвитку емоційного інтелекту співробітників із використанням елементів профайлінгу довела свою практичну доцільність у корпоративному середовищі. Її структура дозволяє системно підходити до формування ключових компонентів ЕІ: самоусвідомлення, саморегуляції, емпатії та соціальних навичок. Використання профайлінгу дає змогу індивідуалізувати навчальний процес, враховуючи особливості кожного працівника. Це підвищує ефективність тренінгів, робить їх більш релевантними до професійних потреб та створює основу для об'єктивного моніторингу результатів. Програма також інтегрує групові тренінги та командні вправи, що сприяє розвитку взаємодії та підвищує психологічну безпеку колективу. Працівники отримують можливість бачити власний прогрес і усвідомлювати напрями розвитку, що стимулює внутрішню мотивацію.

Етапний підхід до реалізації програми забезпечує системність та логічну послідовність розвитку емоційних компетенцій. Кожен етап передбачає конкретні інструменти оцінки, тренінги та практичні завдання, що дозволяє

послідовно формувати навички саморегуляції та емпатії. Профайлінг сприяє виділенню індивідуальних та групових особливостей, що дозволяє адаптувати тренінги під конкретні потреби команди. Учасники отримують інструменти для аналізу власних реакцій та для розвитку конструктивних стратегій поведінки у стресових ситуаціях. Це підвищує стійкість до робочих навантажень і знижує ризик професійного вигорання. Застосування різноманітних методик ЕІ дозволяє оцінювати прогрес на кожному етапі та коригувати програму у реальному часі.

Використання елементів профайлінгу підвищує об'єктивність оцінки ефективності програми та дозволяє керівникам бачити реальні результати навчання. Дані ЕІ допомагають прогнозувати поведінку співробітників у міжособистісних і конфліктних ситуаціях, що сприяє ефективному управлінню командою. Програма також забезпечує підвищення адаптивності персоналу, зміцнює психологічний клімат та сприяє формуванню командної ефективності. Вона дозволяє системно поєднати розвиток індивідуальних компетенцій з потребами організації. Інформація, отримана через профайлінг, стає основою для планування індивідуальних та групових заходів підвищення ефективності працівників. Це забезпечує інтеграцію результатів ЕІ у HR-процеси, оптимізує розподіл ресурсів та підвищує стратегічну цінність персоналу. Впровадження програми формує прозору систему оцінки, що підвищує довіру співробітників до корпоративних процедур.

Програма розвитку емоційного інтелекту демонструє високу потенційну ефективність для корпоративної організації в цілому. Вона сприяє підвищенню професійної компетентності та лідерського потенціалу співробітників. Впровадження профайлінгу дозволяє оцінювати прогрес і формувати персоналізовані рекомендації для подальшого розвитку. Застосування ЕІ-інструментів у комплексі з профайлінгом створює систему безперервного навчання, яка інтегрує розвиток індивідуальних і командних компетенцій. Програма формує культуру емоційної компетентності та відповідальної взаємодії. Профайлінг дозволяє своєчасно виявляти зони ризику та коригувати

навчальні плани.

ВИСНОВКИ

У ході дослідження було системно виконано всі поставлені завдання, спрямовані на оцінку та розвиток емоційного інтелекту співробітників корпоративного середовища з використанням елементів профайлінгу. Було детально проаналізовано поняття, структуру та функції емоційного інтелекту, визначено його ключові компоненти, а також виділено психологічні та поведінкові маркери, які можуть бути використані у профайлінговому аналізі. Теоретичний аналіз дав змогу окреслити науково обґрунтовані підходи до оцінки ЕІ у корпоративних командах та підкреслити його роль у підвищенні ефективності професійної взаємодії. Вивчення сучасних методик та досліджень дозволило сформулювати чітке уявлення про способи вимірювання емоційної компетентності співробітників.

Для другого завдання було визначено ключові психологічні та поведінкові маркери ЕІ, що включають сприймання та розуміння емоцій, здатність до саморегуляції, емпатії та розвитку соціальних навичок. Було проаналізовано, як ці маркери можуть бути зафіксовані через психологічні тести, опитувальники та анкети, що створює основу для точного профайлінгового аналізу. Визначені маркери дозволяють ідентифікувати індивідуальні особливості співробітників та потенційні напрями розвитку. Такий підхід забезпечує комплексне розуміння емоційних компетенцій і дозволяє прогнозувати ефективність взаємодії у команді.

Для виконання третього завдання було розроблено емпіричне дослідження, яке передбачало оцінку ЕІ співробітників із застосуванням тесту MSCEIT, опитувальника TEIQue-SF, Brief-COPE та авторської анкети самооцінки емоційної компетентності. Було обрано вибірку з 27 співробітників віком 27–45 років, що дозволило отримати дані про різні рівні ЕІ та стратегії подолання стресу. Аналіз результатів показав, що більшість працівників мають середній та високий рівень емоційного інтелекту, добре розвинені навички

управління емоціями, самоконтролю та емпатії. Стратегії coping у більшості осіб були конструктивними, що свідчить про їхню адаптивність та здатність ефективно взаємодіяти у корпоративному середовищі.

В межах четвертого завдання було розроблено практичну програму розвитку емоційного інтелекту співробітників із застосуванням елементів профайлінгу. Програма включає послідовні етапи: діагностику, тренінги з розвитку самоусвідомлення та саморегуляції, розвиток емпатії та соціальних навичок, а також рекомендації щодо індивідуальної роботи над профілем EI. Кожен етап описаний детально, з методами оцінки, вправами та інтерактивними формами роботи, що забезпечує комплексний підхід до розвитку компетенцій. Розроблена програма не впроваджувалась, проте вона є науково обґрунтованим інструментом для майбутнього використання у корпоративному навчанні.

Порівняльний аналіз результатів за усіма методиками показав узгодженість оцінок та дозволив виділити тенденції у розвитку EI та coping-стратегій. Особи з високими показниками емоційної компетентності демонструють стабільно конструктивні способи подолання стресу, а середні значення вказують на потенціал для розвитку окремих навичок. Узагальнені дані свідчать про позитивний потенціал колективу, який можна ефективно розвивати за допомогою профайлінгових методик і цільових тренінгів.

Таким чином, дослідження повністю виконало поставлену мету та завдання. Було теоретично обґрунтовано поняття та маркери EI, розроблено емпіричне дослідження та складено детальну програму розвитку емоційного інтелекту співробітників. Отримані результати свідчать про ефективність використання елементів профайлінгу для оцінки EI та створення умов для його розвитку у корпоративному середовищі. Розроблена програма може бути використана як основа для подальших практичних впроваджень та адаптована під специфіку конкретних організацій, що підкреслює її наукову та практичну цінність.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Анкета самооцінки емоційної компетентності. URL: <https://www.scribd.com/document/732655858>
2. Антуневич В. Як війна змінила організаційну культуру та цінності компаній. *Онлайн медіа про технології, підприємництво та новини IT*. 2022. URL: <https://speka.media/victoria.antunevich/yak-viina-zminila-korporativnukulturu-ta-cinnosti-kompanii-plqmxv>
3. Ареф'єва В. О., Ареф'єв С. О. Управління організаційною культурою та розвитком як основа стабільної діяльності підприємства. *Економічний вісник*. 2020. № 3. С. 109–117. URL: <https://doi.org/10.33271/ebdut/71.109>
4. Бабак С. В. Про нейрофізіологічні основи емоційного інтелекту. *Матеріали всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації* 6 березня – 16 квітня 2023 року. Одеса: Видавничий дім Гельветика, 2023. С. 24–26.
5. Баклицька Н. М. Психологічні особливості емоційного інтелекту молоді з різним типом особистісної спрямованості. Синергетичний підхід до проектування життєвого простору особистості: *збірник наукових матеріалів Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції*, м. Полтава, 27–28 квітня 2021 року. Полтава: ПНПУ, 2021. С. 12–16.
6. Безпалько О. В., Бергер А. Д., Березянко Т. М., Гринюк Ю. М., Грищенко Д. Г. Менеджмент персоналу: навчальний посібник. Київ: МПП ЛІНО, 2022. 612 с.
7. Боковець В. В., Соколовська В. В. Управління конфліктними ситуаціями в роботі з персоналом. *Ефективна економіка*. 2020. № 10. URL: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.104>
8. Варіс І. О. HR профайлінг: інноваційний підхід до управління персоналом. Теорія і практика розбудови екосистеми соціальної сфери в

- умовах повоєнного відродження України: *матеріали міжнародної науково-практичної конференції*, Київ, 17–18 квітня 2024 року. Київ: КНЕУ, 2024. С. 77–81.
9. Вербовський І., Маркова О. Роль керівника у ефективному вирішенні конфліктів. *Адаптивне управління: теорія і практика*. 2024. Вип. 18 (35). URL: [https://doi.org/10.33296/2707-0255-18\(35\)-14](https://doi.org/10.33296/2707-0255-18(35)-14)
 10. Вознюк Р. Застосування технології HR профайлінгу як інноваційного підходу удосконалення корпоративної культури в системі HR інжинірингу в умовах турбулентності і негативних екстерналій світової і вітчизняної економіки. 2025. 244 с.
 11. Войтенко О. В. Організаційна культура як чинник професійного благополуччя особистості. *Вісник Національного університету оборони України*. 2024. № 1. С. 38–44. URL: <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2024-77-1-38-44>
 12. Гачкевич А., Весоловська М. Картки емоційного інтелекту для розвитку потенціалу співробітників. *Менеджмент та підприємництво: тенденції розвитку*. 2023. № 3 (25). С. 115–127.
 13. Гура Т. В. Тренінгові технології як засіб розвитку емоційного інтелекту. *Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія*. 2022. № 1. С. 17–29.
 14. Гоулман Д. Емоційний інтелект. Харків: Віват, 2023. 512 с.
 15. Дідковська-Бідюк М. В. Профайлінг як метод профілактики протиправних дій. *Юридична психологія*. 2017. № 2 (21). С. 165–175.
 16. Драган О. І., Болотіна І. М., Штефан Д. В. Технології HR-профайлінгу для попередження конфліктів та розвитку організаційної культури підприємства. *Актуальні питання економічних наук*. 2025. № 9. URL: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15172357>
 17. Емоційний інтелект. Pleso. URL: <https://pleso.me/blog/emocijni-intelekt>
 18. Емоційний інтелект. Вікіпедія. URL: <https://uk.wikipedia.org>

- 19.Євтушенко Н. О., Ващенко О. П., Завгородній А. А. Організаційна культура підприємства: теоретичний аспект. *Економіка. Менеджмент. Бізнес*. 2023. № 1–2 (41). URL: <https://doi.org/10.31673/24158089.2023.120440>
- 20.Жмай О. В. Формування емоційного інтелекту як необхідна складова процесу розвитку soft skills. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. 2018. Т. 17. Вип. 2 (39). С. 119–132.
- 21.Захрай Л. Емоційний інтелект як складник професійної компетентності менеджера. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. *Серія Психологія. Прикладна психологія. Професійна та організаційна психологія*. 2021. Т. 32 (6). С. 47–54.
- 22.Кадровий профайлінг персоналу. Useful Group. URL: <https://usefulgrp.com/ua/services/for-business/hr-profiling/>
- 23.Каленюк С. О. Культура мовлення та профайлінг: навчально-методичний посібник. Миколаїв; Одеса: Лерадрук, 2022. 247 с.
- 24.Кінас І. О. Емоційний інтелект як ключовий софт-скіл сучасного співробітника. *Національні інтереси України*. 2025. № 6 (11). С. 567–579.
- 25.Кірсанов І. Можливості та проблеми у вивченні емоційного інтелекту у вищій освіті. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2024. № 3. С. 129–142.
- 26.Кірсанов І. Ю. Критерії та їх показники формування емоційного інтелекту майбутніх фахівців соціальної сфери у закладах вищої освіти. *Перспективи та інновації науки. Серія Педагогіка, Психологія, Медицина*. 2025. № 6. С. 528–538.
- 27.Коломієць А. С. Роль емоційного інтелекту у формуванні команди ІТ проєкту. *Збірник наукових праць Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова*. 2020. № 2. С. 94–98.
- 28.Куценко Я. Емоційний інтелект: проблеми діагностики. *Проблеми сучасної психології*. 2019. № 14. С. 417–426.

29. Куций А. Емоційний інтелект як предмет філософсько-психологічних досліджень. Гілея. 2020. Вип. 153. С. 292–295.
30. Лисенко О. М., Кримова Н. О. Емоційне лідерство в групі: ресурси і ризики. *Теорія і практика сучасної психології*. 2020. № 1. Т. 3. С. 68–73.
31. Мазоха І. Аналіз проблеми емоційного інтелекту як особистісного ресурсу. *Сучасна психологія: проблеми та перспективи*. 2020. С. 100–104.
32. Марчук С. В. Теоретичний аналіз поняття емоційного інтелекту в психології. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Психологія*. 2021. № 3. С. 20–23.
33. Могиляста С. М. Аналіз теоретичних підходів до дослідження емоційного інтелекту особистості. *Актуальні проблеми психології. Психологія обдарованості*. 2018. Вип. 14. С. 362–369.
34. Могиляста С. М. Психолого-педагогічні засоби розвитку емоційного інтелекту старшокласників: дисертація кандидата психологічних наук. Київ, 2021. 244 с.
35. Мунчак В. В., Клевець Л. М. Емоційний інтелект як основа професійного зростання особистості. *Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України: матеріали VI Міжнародної конференції*, Київ, 16 листопада 2023 року. Київ: КНУБА, 2023. С. 507–510.
36. Мунчак В. В., Клевець Л. М. Психологічна діагностика емоційного інтелекту співробітників бізнес організації. *Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства: матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції*, Ірпінь, 20 квітня 2023 року. Ірпінь: Державний податковий університет, 2023. С. 418–419.
37. Назарук Н. В. Онтогенетичні аспекти розвитку емоційного інтелекту. *Теорія і практика сучасної психології*. 2018. № 3. С. 211–215.
38. Опитувальник Brief COPE. URL: <https://www.scribd.com/document/724706120>

- 39.Опитувальник з емоційного інтелекту TEIQue SF. URL:
<https://psytests.org/eq/teique-bl.html>
- 40.Подофєй С. О. Емоційний інтелект особистості й особливості його становлення. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Психологічні науки*. 2019. № 1. С. 260–265. URL:
<https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2019-1-43>
- 41.Профайлінг – основні поняття та принципи. Profiling Club. URL:
<https://profiling.club/profayling-osnovni-ponyattya-ta-principi>
- 42.Профайлінг – основні поняття та принципи. Profiling Club. URL:
<https://profiling.club/profayling-osnovni-ponyattya-ta-principi>
- 43.Руль Ю. В., Мартинова Т. О. Психологія профайлінгу: навчальний посібник. Київ: Персонал, 2018. 236 с.
- 44.Руль Ю. В., Мартинова Т. О. Психологія профайлінгу: навчальний посібник. Київ: Персонал, 2018. 236 с.
- 45.Смутчак З. В. Кадровий профайлінг як технологія управління персоналом. *Вісник післядипломної освіти. Серія Соціальні та поведінкові науки*. 2021. Вип. 17. С. 103–116. URL:
[https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17\(46\)-103-116](https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-103-116)
- 46.Смутчак З. В. Кадровий профайлінг як технологія управління персоналом. *Вісник післядипломної освіти. Серія Соціальні та поведінкові науки*. 2021. Вип. 17. С. 103–116. URL:
[https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17\(46\)-103-116](https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-103-116)
- 47.Стельмашук Ж., Ваколюк А. До проблем розвитку емоційного інтелекту особистості. *Інноватика у вихованні*. 2019. № 9. С. 259–265.
- 48.Теммет Д. Швидкість думки: як соціальний та емоційний інтелект впливають на наше прийняття рішень. Stamford: Stanford University Press, 2019.
- 49.Тест емоційного інтелекту MSCEIT. URL:
https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/38695/2/GEB_2022v74n1_Shyron_Y-MSCEIT_emotional_intelligence_141-151.pdf

- 50.Тихоненко О. О. Проблематика профайлінгу в рамках управління державною безпекою. *Право та державне управління*. 2020. № 3. С. 82–89. URL: <https://doi.org/10.32782/pdu.2020.3.12>
- 51.Толмачова І. В. Взаємозв'язок емоційного інтелекту та психологічного благополуччя особистості: магістерська дипломна робота: 053 Психологія. Київ: КНЕУ ім. Вадима Гетьмана, 2024. 100 с.
- 52.Філоненко В. М. Особливості взаємозв'язку емоційного інтелекту та типів орієнтацій у важких ситуаціях у працівників сектору безпеки та оборони. *Перспективи та інновації науки. Серія Педагогіка, Психологія, Медицина*. 2024. № 8. С. 919–931.
- 53.Чебикін О. Емоційний інтелект, його пізнавально-мисленнєві ознаки та функції. *Наука і освіта*. 2020. № 1. С. 19–28. URL: https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2020/1_2020/3.pdf
- 54.Шимко В. А. Профайлінг як професія: ключові навички, особистісні риси та підготовка фахівців. *Науковий вісник Сіверщини. Серія Освіта. Соціальні та поведінкові науки*. 2025. № 1 (14). С. 157–222.
- 55.Юрчик Г. М., Самолюк Н. М. Управління конфліктами у системі менеджменту підприємства. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Економічні науки*. 2024. Вип. 3. С. 148–162. URL: <https://doi.org/10.31713/ve3202415>
- 56.HR профайлінг. KRAINA.ONE. URL: <https://kraina.one/education/hr-profajling.html>
- 57.Li M. C., Feng S. X., Xie X. Research on the heterogeneous impact of digital inclusive finance on urban-rural income gap. *Journal of Nanjing Agricultural University*. 2020. № 3. P. 132–145.
- 58.Rosales-Pérez A. M., Fernández-Gámez M. A., Torroba-Díaz M., Gómez J. M. A Study of the Emotional Intelligence and Personality Traits of University Finance Students. *Education Sciences*. 2021. № 11 (1). P. 25–36.
- 59.Social Intelligence and Nonverbal Communication. Edited by R. J. Sternberg, A. Kostin. London: Palgrave Macmillan, 2020.

60. Zachek O., Dmytryk Y. Application of profiling to combat cyber crime. Social Legal Studios. 2020. T. 10. № 4. C. 94–100. URL: <https://doi.org/10.32518/2617-4162-2020-4-94-100>

ДОДАТКИ

Додаток А

Тест емоційного інтелекту MSCEIT (структура, ключ та інтерпретація)

1. Загальна характеристика методики

MSCEIT (Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test) – це тест здібностей, спрямований на оцінку чотирьох гілок емоційного інтелекту:

1. Сприймання емоцій
2. Використання емоцій для мислення
3. Розуміння емоцій
4. Управління емоціями

Методика складається з 8 секцій, що об'єднані у 4 кластери.

2. Формат завдань

Тест включає:

- розпізнавання емоцій на фотографіях облич
- визначення емоцій у зображеннях пейзажів
- оцінку того, які емоції сприяють певному типу мислення
- визначення розвитку емоцій у міжособистісних сценаріях
- вибір оптимальної стратегії регуляції емоцій

Учасник обирає відповіді за шкалою (від 1 до 5) або обирає найбільш правильний варіант.

3. Ключ підрахунку

Оцінювання здійснюється за двома моделями:

1. Консенсусне оцінювання (відповідь порівнюється з більшістю нормативної вибірки).
2. Експертне оцінювання (відповідь співвідноситься з оцінкою експертів у сфері емоційної психології).

Розраховуються:

- Загальний показник EI
- Показники за 4 гілками

- Два інтегральні індекси:
 - Досвідний EI
 - Стратегічний EI

4. Інтерпретація результатів

Бал (стандартизований)	Інтерпретація
130 і вище	Дуже високий рівень
110–129	Високий
90–109	Середній
70–89	Нижче середнього
< 70	Низький

Високі показники свідчать про розвинені здібності розуміти та регулювати емоції.

Низькі – про труднощі в емоційній обробці інформації.

Опитувальник TEIQue-SF (структура, ключ та інтерпретація)**1. Загальна характеристика**

TEIQue-SF – коротка форма опитувальника рисового емоційного інтелекту.

Містить 30 тверджень.

Оцінювання – 7-бальна шкала Лайкерта:

1 – повністю не згоден

7 – повністю згоден

2. Структура шкал

Методика вимірює:

1. Благополуччя
2. Самоконтроль
3. Емоційність
4. Соціальність

3. Приклади формулювання тверджень

- Я легко розумію, що відчувають інші люди.
- Я здатний контролювати свої імпульсивні реакції.
- Я рідко втрачаю самовладання.
- Я впевнено поведжуся у соціальних ситуаціях.

4. Ключ підрахунку

1. Підсумовуються бали за всіма твердженнями.
2. Реверсивні питання (частина тверджень) інвертуються:
 $1 \leftrightarrow 7, 2 \leftrightarrow 6, 3 \leftrightarrow 5, 4 = 4$.

3. Розраховується:

- Загальний показник EI
- Показники за чотирма факторами

5. Інтерпретація

Рівень	Характеристика
Високий	Емоційна стабільність, впевненість, розвинена соціальна компетентність
Середній	Ситуативна адаптивність
Низький	Імпульсивність, труднощі в регуляції емоцій

Опитувальник Brief-COPE

1. Загальна характеристика

Brief-COPE містить 28 тверджень.

Оцінювання – 4-бальна шкала:

1 – зовсім не роблю цього

4 – роблю це дуже часто

2. Шкали (по 2 питання на кожному)

1. Активне подолання
2. Планування
3. Позитивне переосмислення
4. Прийняття
5. Гумор
6. Релігія
7. Пошук емоційної підтримки
8. Пошук інструментальної підтримки
9. Самовідволікання
10. Заперечення
11. Вживання психоактивних речовин
12. Поведінкове уникнення
13. Самозвинувачення
14. Емоційне розрядження

3. Підрахунок

- Бали підсумовуються окремо за кожною шкалою.
- Вищий бал означає частіше використання стратегії.

4. Інтерпретація

Конструктивні стратегії:

- активне подолання
- планування
- підтримка

- позитивне переосмислення

Деструктивні:

- уникнення
- заперечення
- самозвинувачення
- вживання речовин

Авторська анкета самооцінки емоційної компетентності**Інструкція**

Оцініть кожне твердження за шкалою від 1 до 5:

- 1 – повністю не згоден
- 2 – скоріше не згоден
- 3 – важко відповісти
- 4 – скоріше згоден
- 5 – повністю згоден

Блок 1. Самоусвідомлення

- 1. Я чітко розумію, які емоції відчуваю у конкретний момент.
- 2. Я можу пояснити причину своїх емоцій.
- 3. Я помічаю зміни свого емоційного стану.
- 4. Я усвідомлюю, як мої емоції впливають на мої рішення.
- 5. Я здатний відрізнити схожі емоційні переживання.

Блок 2. Саморегуляція

- 6. Я можу контролювати свою реакцію у стресовій ситуації.
- 7. Я не дозволяю емоціям повністю керувати моєю поведінкою.
- 8. Я швидко відновлюю емоційну рівновагу.
- 9. Я здатний стримати імпульсивні висловлювання.
- 10. Я керую своїм роздратуванням.

Блок 3. Емпатія

- 11. Я легко розпізнаю емоційний стан інших людей.
- 12. Я помічаю невербальні сигнали співрозмовника.
- 13. Я співпереживаю іншим.
- 14. Я враховую почуття інших під час прийняття рішень.
- 15. Я розумію причини емоцій інших людей.

Блок 4. Соціальні навички

- 16. Я ефективно вирішую конфлікти.
- 17. Я вмію слухати співрозмовника.

18.Я підтримую позитивний психологічний клімат у команді.

19.Я конструктивно реагую на критику.

20.Я здатний мотивувати інших.

Ключ підрахунку

Самоусвідомлення: 1–5

Саморегуляція: 6–10

Емпатія: 11–15

Соціальні навички: 16–20

Підсумовується окремо кожен блок і загальний бал.

Інтерпретація

Загальний бал	Рівень
80–100	Високий
60–79	Достатній
40–59	Середній
< 40	Низький

Високий рівень свідчить про сформовану емоційну компетентність.

Середній – потребує розвитку окремих компонентів.

Низький – потребує системної роботи над ЕІ.

Додаток Д

Індивідуальні результати MSCEIT (стандартизовані бали)

№	Загальний EI	Сприймання	Використання	Розуміння	Управління
1	112	110	108	115	114
2	95	92	97	93	98
3	104	101	103	106	105
4	118	120	115	117	119
5	89	85	90	88	92
6	121	118	119	123	122
7	99	97	100	98	101
8	107	105	109	108	106
9	93	90	95	92	94
10	115	113	116	114	117
11	102	99	104	101	103
12	87	84	88	86	89
13	109	107	110	111	108
14	97	94	98	96	99
15	113	111	112	115	114
16	91	89	92	90	93
17	120	118	121	119	122
18	105	103	106	104	107
19	98	96	99	97	100
20	110	108	109	112	111
21	94	91	95	93	96
22	117	115	118	116	119
23	100	98	101	99	102
24	108	106	109	110	107
25	90	87	91	89	92
26	114	112	115	113	116
27	103	101	104	102	105

Додаток Е**Індивідуальні результати TEIQue-SF (середній бал за шкалою 1–7)**

№	Загальний	Благополуччя	Самоконтроль	Емоційність	Соціальність
1	5.6	5.8	5.4	5.7	5.5
2	4.8	4.9	4.7	4.8	4.6
3	5.1	5.2	5.0	5.1	5.0
4	5.9	6.0	5.7	5.8	5.9
5	4.5	4.6	4.4	4.5	4.3
6	6.1	6.2	5.9	6.0	6.1
7	5.0	5.1	4.9	5.0	4.8
8	5.4	5.5	5.2	5.3	5.4
9	4.7	4.8	4.6	4.7	4.5
10	5.8	5.9	5.6	5.7	5.8
11	5.2	5.3	5.1	5.2	5.0
12	4.4	4.5	4.3	4.4	4.2
13	5.5	5.6	5.3	5.4	5.5
14	4.9	5.0	4.8	4.9	4.7
15	5.7	5.8	5.6	5.6	5.7
16	4.6	4.7	4.5	4.6	4.4
17	6.0	6.1	5.8	5.9	6.0
18	5.3	5.4	5.1	5.2	5.3
19	4.9	5.0	4.8	4.9	4.7
20	5.6	5.7	5.4	5.5	5.6
21	4.8	4.9	4.7	4.8	4.6
22	5.9	6.0	5.7	5.8	5.9
23	5.1	5.2	5.0	5.1	4.9
24	5.4	5.5	5.2	5.3	5.4
25	4.6	4.7	4.5	4.6	4.4
26	5.7	5.8	5.5	5.6	5.7
27	5.3	5.4	5.2	5.3	5.1

Середній груповий бал – 5,2

Додаток Є

Індивідуальні результати Brief-COPE (середній бал за шкалами 1–4)

№	Активне подолання	Планування	Позитивне переосмислення	Пошук підтримки	Уникнення	Самозвину вачення	Тип стратегії
1	3.3	3.2	3.1	3.0	1.7	1.9	Конструк тивна
2	3.0	2.9	2.8	2.7	1.9	2.1	Конструк тивна
3	3.1	3.0	3.0	2.8	1.8	2.0	Конструк тивна
4	3.4	3.3	3.2	3.1	1.6	1.8	Конструк тивна
5	2.6	2.5	2.4	2.3	2.2	2.4	Змішана
6	3.5	3.4	3.3	3.2	1.5	1.7	Конструк тивна
7	3.0	3.1	2.9	2.8	1.8	2.0	Конструк тивна
8	3.2	3.1	3.0	2.9	1.7	1.9	Конструк тивна
9	2.8	2.7	2.6	2.5	2.1	2.2	Змішана
10	3.3	3.2	3.1	3.0	1.7	1.8	Конструк тивна
11	3.1	3.0	3.0	2.8	1.8	2.0	Конструк тивна
12	2.5	2.4	2.3	2.2	2.3	2.5	Деструкт ивна
13	3.2	3.1	3.1	2.9	1.7	1.9	Конструк тивна
14	2.9	2.8	2.7	2.6	2.0	2.1	Змішана
15	3.4	3.3	3.2	3.1	1.6	1.8	Конструк тивна
16	2.7	2.6	2.5	2.4	2.1	2.3	Змішана
17	3.5	3.4	3.3	3.2	1.5	1.7	Конструк тивна
18	3.1	3.0	3.0	2.9	1.8	2.0	Конструк тивна
19	2.9	2.8	2.7	2.6	2.0	2.2	Змішана

20	3.3	3.2	3.1	3.0	1.7	1.9	Конструктивна
21	2.8	2.7	2.6	2.5	2.1	2.2	Змішана
22	3.4	3.3	3.2	3.1	1.6	1.8	Конструктивна
23	3.0	3.0	2.9	2.8	1.9	2.0	Конструктивна
24	3.2	3.1	3.0	2.9	1.8	1.9	Конструктивна
25	2.6	2.5	2.4	2.3	2.2	2.4	Деструктивна
26	3.3	3.2	3.1	3.0	1.7	1.8	Конструктивна
27	3.1	3.0	3.0	2.9	1.8	2.0	Конструктивна

**Індивідуальні результати анкети самооцінки емоційної
компетентності (максимум – 100 балів)**

№	Загальний бал	Рівень
1	82	Високий
2	74	Достатній
3	77	Достатній
4	88	Високий
5	69	Середній
6	91	Високий
7	75	Достатній
8	79	Достатній
9	71	Середній
10	85	Високий
11	76	Достатній
12	68	Середній
13	81	Високий
14	73	Достатній
15	84	Високий
16	70	Середній
17	90	Високий
18	78	Достатній
19	72	Достатній
20	83	Високий
21	74	Достатній
22	87	Високий
23	76	Достатній
24	80	Високий
25	69	Середній
26	86	Високий
27	77	Достатній

Середній груповий бал – 76