**РОЗДІЛ 1**

**Теоретичний аналіз проблеми вивчення ресурсності особистості у професійній перепідготовці соціономічного напряму**

**1.1. Теоретико-методологічні підходи до вивчення ресурсності особистості**

Людство вступило в еру надзвичайних емоційних навантажень. Сильні негативні емоції, фізичні реакції людей стають гальмом їхньої активності.

Нервові навантаження на нервову систему, невміння пристосуватися до цих умов актуалізують проблему емоційного інтелекту як особистісного ресурсу. У сучасній психології значна увага приділяється ролі особистості в подоланні скрутних ситуацій, в досягненні професійних та життєвих успіхів тощо.

Це пов’язано, насамперед, з переходом від образу пасивної особистості до образу активної особистості, яка ставить перед собою цілі та прагне їх здійснення (Д. Леонтьєв), сама впливає на своє життя та діяльність (О. Асмолов, Д. Леонтьєв), усвідомлює свої емоції та емоції інших людей, мотивує на звершення, будує ефективні взаємини з оточуючими тощо. Згідно з О. Власовою, людина є складною самоорганізуючою і самопрограмуючою системою, а підсистема її взаємозалежних властивостей (біогенетичних, психофізіологічних, інтелектуальних, характерологічних, вольових, моральних тощо) – складовою психічного ресурсу особистості, яка реалізує себе в діяльності.

Життєдіяльність людини в сучасному суспільстві, в умовах постійних змін і суспільних потрясінь пов’язана з необхідністю вирішення проблем, подоланням життєвих труднощів, прагненням реалізувати намічені цілі, що вимагає розвитку та правильного використання особистісних ресурсів.

Дослідники-психологи зверталися до тематики ресурсів та розглядали їх специфіку з точки зору когнітивних здібностей (А. Алексапольский, Н. Горюнова, В. Дружинін, О. Сергієнко, М. Холодна), особистісних рис (А. Антоновський, В. Бодров, К. Кожевникова, Д. Леонтьєв), психічних властивостей, що стійко пов’язуються на ментальному рівні з позитивним ефектом (С. Хазова), об’єктів та умов середовища (А. Мастен, М.-Г. Рід, С. Хобфол), системи індивідуально-особистісних, інтелектуальних, вольових та адаптаційних ресурсів (Л. Александрова, Т. Корнілова, А. Маклаков, С. Соловйова та ін.).

Також науковці досліджували психологічні ресурси, що інтерпретуються як внутрішні сили, необхідні для подолання життєвих криз (Н. Рубінштейн, Є. Рязанцева). К. Муздибаєв визначає, що ресурси – це засоби до існування, можливості людей та суспільства. Це – все те, що людина використовує, щоб задовольнити вимоги середовища; як життєві цінності, які утворюють реальний потенціал для подолання несприятливих життєвих подій.

Н. Водоп’янова дає таке визначення ресурсів: це внутрішні та зовнішні змінні, що сприяють психологічній стійкості у стресогенних ситуаціях; це емоційні, мотиваційно-вольові, когнітивні та поведінкові конструкти, які людина актуалізує для адаптації до стресових трудових і життєвих ситуацій; це засоби (інструменти), які використовуються нею для трансформації стосунків зі стресогенною ситуацією.

 С. Хобфолл називає ресурсами те, що є цінним для людини та допомагає їй адаптуватися до стресових ситуацій. Він поділяє їх на зовнішні – соціальні та внутрішні – «душевні» (психологічні).

К. Кожевнікова вказує, що термін «ресурси» в психології розуміється в декількох трактуваннях:

1) в широке трактування «ресурси» включені поняття особистісного та людського потенціалів;

2) у вузькому трактуванні – розглядаються як можливості та засоби подолання стресів, як елементи самоорганізації, саморегуляції діяльності та поведінки.

Д. Леонтьєв під поняттям «ресурси» розуміє такі індивідуальнопсихологічні особливості особистості, залежно від наявності або відсутності яких адаптація до стресової ситуації, подолання та запобігання її несприятливим наслідкам досягається більш-менш успішно й вимагає різного ступеня зусиль.

Розрізняє специфічні (вузькоспрямовані) ресурси, які є ефективними лише для певних, часткових стресових (кризових) ситуацій, та універсальні ресурси (метаресурси), що є необхідною умовою для ефективного подолання індивідом найрізноманітніших критичних ситуацій.

Останні автор поділяє на три глобальних класи:

- фізіологічні (загальний стан організму, соматичне і психосоматичне здоров’я людини, особливо її нервової системи тощо, від яких залежать фізіологічні витрати організму на забезпечення пристосування до стресорів);

- психологічні (риси особистості і характеру, загальні і спеціальні здібності, особливості перебігу психічних функцій і процесів);

- соціальні (соціально-психологічна адаптивність особистості, соціальна підтримка тощо) ресурси.

До психологічних ресурсів він відносить:

 - психологічні ресурси стійкості (ціннісно-смислові ресурси – задоволеність життям, осмисленість життя);

- психологічні ресурси саморегуляції – стійкі стратегії побудови взаємодії зі світом (каузальні орієнтації, локус контроль, самоефективність, толерантність до невизначеності, схильність до ризику, поленезалежність, рефлексія);

- мотиваційні ресурси;

- інструментальні ресурси – навики і компетенції, набуті в процесі життєдіяльності.

 Одним із особистісних ресурсів вважається життєстійкість, яка характеризує міру здатності особистості переживати стресову ситуацію, зберігаючи при цьому внутрішню збалансованість не знижуючи успішність життєдіяльності. К. Петерсон, М. Селігман до ресурсів особистості відносять когнітивні особистісні риси, що зумовлюють успішність в роботі зі знаннями та новою інформацією (креативність, цікавість, гнучкість мислення, інтерес до навчання, мудрість); життєву енергію та завзятість; соціальний інтелект, лідерство; здатність до самоконтролю; почуття прекрасного; почуття гумору; релігійність. В. Марков в широкому розумінні особистісні ресурси тлумачить як все те, що належить особистості – риси характеру, здібності, цінності та інші властивості, які є цілісною системою, що постійно оновлюється та розвивається. А. Деркач до внутрішніх ресурсів особистості відніс психічні стани, здібності, особистісні якості, що можуть забезпечувати оптимізацію діяльності, підвищувати її ефективність.

Згідно з В. Бодровим, внутрішні ресурси людини – це функціональний потенціал, що забезпечує високий рівень реалізації її активності, виконання трудових завдань, досягнення завданих показників протягом певного часу», «особистісні якості та установки, які впливають на регуляцію поведінки.

Л. Куліков до найбільш вивчених особистісних ресурсів відносить активну мотивацію подолання, ставлення до стресів як до можливості отримати особистий досвід, та до можливості особистісного зростання; силу Я-концепції, самоповагу, самооцінку, відчуття власної значущості, «самодостатність»; активну життєву установку; позитивність і раціональність мислення; емоційно-вольові якості; фізичні ресурси – стан здоров'я і ставлення до нього як до цінності.

Особистісними ресурсами І. Рибкін вважає високу самооцінку, емоційну врівноваженість, упевненість і лідерство, автономність та інтернальність, відповідальність, цілеспрямованість, адаптивність і психологічну гнучкість. Не менш важливим в контексті заявленої проблеми є також осмислення поняття «копінг-ресурси», під якими розуміють ті структури особистості, які забезпечують прояв копінг-поведінки.

До копінг-ресурсів, на думку Г. Ложкіна, слід віднести сенсорні й когнітивні ресурси, особистісні структури (адекватну «Я-концепцію», самооцінку, рівень домагань, локус контролю, актуалізовані життєві особистісні смисли, психоемоційну та комунікативну складові.

Отже, аналіз наукових джерел дає змогу констатувати, що ресурси, в основному, поділяються на два класи: зовнішні – середовищні (соціальні) та внутрішні – психологічні, професійні, фізичні.

Однак, розподіл на зовнішні та внутрішні ресурси є досить умовним. Усі ресурси тісно між собою пов'язані й при втраті зовнішніх ресурсів поступово відбувається втрата ресурсів внутрішніх.

Надійні зовнішні ресурси забезпечують збереження внутрішніх ресурсів, але тільки в тому випадку, якщо ці внутрішні ресурси вже є в наявності. Важливо зрозуміти, що внутрішні ресурси не можуть замінити зовнішні, вони дозволяють певний час існувати без зовнішніх ресурсів, відновлювати, накопичувати, забезпечуючи адаптацію в будь-якій ситуації.

Однак, опиратись лише на внутрішні ресурси людина довго не може, вона повинна знайти сприятливе середовище й взаємодіяти з ним, задовольняти за його допомогою свої потреби, від нижчих до вищих, інакше через деякий час внутрішній потенціал може будти вичерпаним.

Тому, в ідеалі людина повинна постійно піклуватися про підтримку й накопичення тих чи інших ресурсів; і чим виразніші її внутрішні ресурси, тим простіше накопичувати зовнішні. І чим більше людина отримала зовнішніх ресурсів, тим сильнішою вона стала всередині.

С. Хобфолл в своїй концепції «консервування» ресурсів (COR-теорія) акцентує увагу на двох принципах:

- люди прагнуть отримати, зберегти та використати свої психологічні ресурси якнайкраще;

- люди прагнуть інвестувати свої зусилля у накопичення власних ресурсів: захистити від втрат або відновити ресурси, а також набути нові ресурси для підвищення впевненості у майбутньому (екзистенційної надійності).

На основі даних теоретичних розробок (В. Дружинін, Д. Леонтьєв, О. Сергієнко, В. Толочек) можна констатувати, що в сучасній психології можна виділити чотири підходи до визначення поняття «ресурс» - через конструкти «потужність», «здатність», «фактор» і «властивість».

Визначення ресурсу через поняття «потужність» стосується насамперед інтелектуальної діяльності та характеризує діапазон її продуктивності (Н. Горюнова).

Згідно з В. Дружиніним, потужність ресурсу пов'язується з якістю протікання інтелектуальних процесів.

О. Сергієнко визначає ресурс через категорію «здібностей» при описі ресурсної основи контролю поведінки та виділяє когнітивні, емоційні та вольові ресурси.

Автор формулює ідею про індивідуально специфічне поєднання ресурсів, коли високому рівню розвитку одних може відповідати середній або низький рівень розвитку інших.

Трактування ресурсу як «фактора» найбільш застосовується в психології розвитку (M. Laucht, A. Masten, F. Peterman, Sh. Taylor, H. Scheithauer). Він виступає як фактор захисту, протистоїть факторам ризику, знижує можливість дезадаптації, підвищує можливість поступового розвитку суб'єкта.

Ресурси, які мінімізують або зовсім виключають вплив стресора, пом'якшують вплив стресотравмуючої події, допомагають справлятися із складними обставинами, полегшують адаптацію та підвищують стресостійкість людини. Найбільш поширеним є підхід до розуміння ресурсів через категорію «властивості» (якості, умови, можливості), що використовується в різних галузях психології.

У організаційній психології ресурс – це все те, що може бути використано компанією для досягнення своїх цілей, для задоволення власних потреб та потреб зовнішнього середовища.

У психології праці ресурс – це потенційно доступні суб'єкту властивості, стани та умови, в тому числі властивості середовища та інших людей, які суб'єкт може використовувати для досягнення успішності у професійній діяльності.

У позитивній психології ресурс – це неспецифічна система стійких (але таких, що можуть бути цілеспрямовано розвинуті та змінені) індивідуальнопсихологічних характеристик, що пов'язана з успішністю діяльності в ситуаціях невизначеності, досягнення та тиску і релевантна завданням вибору і здійснення діяльності в умовах, що змінюються.

У психології стресу та долаючої поведінки ресурс – це сукупність особистісних та середовищних засобів, цінностей, можливостей, які є в наявності в потенційному стані і які людина при необхідності може усвідомлено використовувати для подолання важкої життєвої ситуації (Є. Петрова); це внутрішні та зовнішні можливості, що сприймаються та використовуються як засоби досягнення позитивних результатів (К. Кожевнікова).

Перспективність ресурсного підходу полягає також у тому, що він дозволяє перенести акцент з вивчення проблем подолання важких, стресових ситуацій на питання, пов'язані з особистісним розвитком, із самореалізацією суб'єкта, зокрема, у професійній діяльності. У всіх визначеннях увага акцентується на потенційній доступності ресурсів та на їх використанні для досягнення позитивних результатів (реалізації цілей, задоволення потреб, зниження ризику дезадаптації, забезпечення ефективності життєдіяльності).

На відміну від теорії рис, де підкреслюється стійкий характер особистісних особливостей (Р. Еммонс), в сучасних наукових підходах (А. Бандура, Ф. Лютанс, С. Мадді, С. Хобфолл та інші) особистісні ресурси розглядаються як гнучкі властивості особистості, що мають прижиттєвий генезис та піддаються корекції і розвитку.

 Вивченню цих ефектів присвячені експериментальні роботи по формуванню особистісних ресурсів, наприклад, оптимістичного атрибутивного стилю, психологічного капіталу та інших ресурсних характеристик.

У межах низки ресурсних концепцій розглянуто існування інтегральної системної особистісної характеристики, яка контролює і організовує «ресурсообіг» (S. Hobfoll) як складнішого фактора, який опосередковує регулятивні процеси, виступаючи потенціалом саморегуляції і самодетермінації (Д. Леонтьєв).

Серед найбільш відомих концепцій «єдиного фактору» особистісних ресурсів можна назвати такі (Т. Іванова):

- концепція «базового самооцінювання» (Core self-evaluation), що об’єднує чотири базові особистісні характеристики: локус контролю, емоційну стабільність, самоефективність і самооцінку;

- концепція «здатність до саморегуляції» (Self-regulation competence) (K. Schroder), яка розроблена в межах клінічного дослідження стійкості до стресу, включає три фактори: віру в себе, волю і емоційну стабільність;

 - концепція «психологічного капіталу» (PsyCap) (F. Luthans et al.) ґрунтується на виділенні єдиного чинника, який формують чотири властивості особистості: оптимізм, резистентність, надія і самоефективність;

- концепція «особистісного потенціалу» у Д. Леонтьєва, який зазначає, що особистісний потенціал – це не окремі змінні, які безпосередньо піддаються вимірюванню, а складно організована система змінних.

Основна характеристика цієї системи – динамічність, яка зумовлює її трансформацію, забезпечуючи доцільні зміни, від менш сприятливого до більш сприятливого результату, при цьому головне – зберігає стійкість особистості. Багато авторів підкреслюють системну організацію та динамічну взаємодію ресурсів.

По-перше, (системна організація), різного роду ресурси не існують окремо один від одного, а являють систему, яка є спільним ресурсним запасом, який постійно поповнюється, накопичується або виснажується. По-друге, (динамічна взаємодія), людина здатна зберігати, використовувати, купувати, обмінювати, втрачати ресурси в процесі життєдіяльності.

Спостерігається постійний «ресурсообіг» (Т. Іванова, С. Хобфолл).

Системний підхід відкриває можливості дослідження психічної реальності в системі взаємодії «людина – життєве середовище» з урахуванням комплексу детермінант, джерелом яких є дійсність конкретної людини, представлена в змісті реальної діяльності, у самій особистості, у пережитій тут і зараз реальності.

Взаємодія людини з її життєвим середовищем відбувається в конкретних життєвих ситуаціях і є пусковим механізмом для певних особистісних ресурсів.

Отже, особистісні ресурси можуть бути представлені як система ресурсів людини для усунення суперечностей особистості з життєвим середовищем, подолання несприятливих життєвих обставин за допомогою трансформації ціннісно-смислового виміру особистості, який задає її спрямованість і створює основу для самореалізації.

Дослідники, характеризуючи людину як перспективну зі значними особистісними ресурсами, позиціонують її як ресурсну.

Поняття «ресурсність» є ширшим за «ресурс» та може визначати якісні й кількісні особливості ресурсів людини. Так, Л. Завалкевич тлумачить ресурсність як один із показників психологічної гнучкості людини, що полягає в умінні особистості знаходити максимальні можливості в будь-якій ситуації.

Автор характеризує ресурсність як головний показник здатності особистості повноцінно й ефективно застосовувати власні внутрішні резерви. Він виокремив наступні принципи ресурсності: розкутість, що характеризує вільний обмін ресурсами між елементами системи (згідно з автором, людина є ресурсною системою); досвід і відкритість, тобто здатність приймати, накопичувати та використовувати ресурси; конгруентність, цілісність, гармонійність, що вказує на ресурсну узгодженість.

У дослідженні В. Горбунової поняття ресурсності вживається в значенні «ресурсність розвитку» та визначається як феномен суб’єктності та окреслює один із структурно-змістових феноменів свідомості, вивчення яких важливе для прогностичного аналізу успішності особистості в діяльності.

О. Штепа визначає здатність людини актуалізувати власні психологічні ресурси з метою саморозвитку, саморозкриття у взаєминах та надання підтримки іншим як психологічну ресурсність особистості.

Вона наголошує, що психологічна ресурсність особистості виявляється у її здатності саморозвиватися, умінні бути компетентною у життєвих та професійних питаннях, автономною у прийнятті рішень, самодостатності у доланні складних життєвих ситуацій, умінні підтримувати та надихати інших, умінні бути творчою та досягати успіху, та є чинником змін особистісного саморозвитку.

Отже, ресурсність у психологічному тлумаченні виявляється як ефект завершеності й успішності особистості.

Ресурсність можна інтерпретувати як показник збалансованості та конструктивності проживання людиною стресових ситуацій, а також як ознаку потенційності людини, яка здатна ставитись до життєвих ситуацій як до певних можливостей саморозвитку.

Важливо, що ресурсність розкриває здатність особистості застосовувати власні ресурси, а саме: використовувати, приймати, вкладати, застосовувати, відновлювати, накопичувати, зберігати.

 На основі емпіричних даних О. Штепа побудувала модель психологічної ресурсності, що включала три фактори: «уміння оперувати ресурсами», «базові ресурси», «ресурси компетентності». При цьому фактор «уміння оперувати ресурсами» є визначальним для пояснення рівня психологічної ресурсності особистості.

Знання, вміння оновлювати та використовувати власні ресурси є головними напрямами оперування ресурсами. Психологічно ресурсною особистістю можна вважати таку, яка вміє актуалізовувати та цілеспрямовано оперувати власними ресурсами для конструктивного проживання складних життєвих ситуацій, що виявлятиметься у ставленні людини до життя з позиції можливостей та вмінні підтримувати інших.

 Отже, узагальнюючи міркування, можна констатувати наступне: різні підходи постулюють різні об’єкти прикладання особистісних ресурсів як ключових.

Особистісні ресурси виступають як системна, інтегральна характеристика особистості, що дає можливість переборювати важкі життєві ситуації, актуалізується і проявляється в процесах самодетермінації особистості. Наявність тільки ресурсів недостатньо, потрібно, щоб ці ресурси усвідомлювалися особою та були готовими до використання, тобто особа повинна мати достатній рівень ресурсності.

**1.2. Емоційний інтелект в структурі особистісних ресурсів**

Вплив на особистісний розвиток людини спричиняють життєві ситуації, в яких вона перебуває на певних етапах свого життєвого шляху, особливо це стосується ситуації втрати роботи.

Зусилля багатьох українських психологів спрямовані на вивчення причин та наслідків безробіття, особливостей поведінки безробітного на ринку праці, його особистісних характеристик, мотивації до працевлаштування, наданню психологічної підтримки та допомоги.

Науковці відзначали негативний вплив безробіття на сімейні стосунки, погіршення яких провокувало соматоформні розлади та неврози, приводило до постійних сімейних конфліктів, і, як наслідок, до емоційного вигоряння (Л. Бегеза) та адиктивної поведінки (Г. Пріб).

Адиктивна поведінка проявлялася як «наслідок невдалого процесу соціалізації безробітного: у результаті порушення процесів ідентифікації й індивідуалізації людини, такий індивід легко впадає в стан «соціальної дезорганізації», коли культурні норми, цінності і соціальні взаємозв'язки відсутні, чи слабшають, суперечать один одному» (Г. Пріб).

Згідно з дослідженнями М. Бреннера, збільшення кількості безробітних на 10% призводить до підвищення загальної смертності на 1,2%, серцевосудинних захворювань на 1,7%, цирозу печінки на 1,3%.

Отримані результати вказують на те, що, в разі втрати роботи в будь-якому віці у чоловіків змінюється динаміка здоров’я – в середньому віці їхнє здоров’я гірше, ніж у тих, хто не втрачав роботу, а також вони суттєво частіше стають курцями, що має прямий зв’язок із серцево-судинними захворюваннями, які є найбільш розповсюдженою причиною смертності в Україні.

До того ж, якщо втрата роботи відбулася в молодому віці (24-35 років), це призводить до більшого вживання алкоголю з віком серед чоловіків, а щодо жінок, то вони стають менш фізично активними.

Проте, в ряді досліджень виявлено різне ставлення безробітних до свого звільнення. Якщо в одних спостерігалося болюче переживання свого нового соціального статусу, то інші цю подію сприймали більш спокійно, не спрямовували власну агресію проти себе, не вважали себе невдахами в особистому та професійному житті.

Тому на ринку праці спостерігаються різні стратегії поведінки безробітних: цілеспрямований, активний пошук роботи; відмова від пошуку роботи; пасивне очікування випадку або допомоги з центру зайнятості; імпульсивний, хаотичний пошук роботи; орієнтація на одержання другої професії; згода на будь яку роботу (О. Киричук).

Чинити опір прийдешнім змінам, небажання їх приймати в основному властиве тим людям, які бояться самі змінитися в результаті цих змін (Л. Карамушка).

 Дослідники Г. Пріб, З. Громова визначають чотири групи причин опору змінам – емоційні, мотиваційні, особистісні та ситуативні.

Це – страх невдачі, страх успіху, відсутність мотивації, відсутність зацікавленості, відсутність впевненості, невіра в ефективність своїх дій, страх критики, нездоровий перфекціонізм, прокрастинація, страх перед складністю завдання, тривога, страх самовираження, тривожні передчуття, втома.

 У своїх дослідженнях С. Джанер'ян вказує на те, що зміна професії виступає для певної категорії людей запланованою життєвою подією, яка пов'язана з прагненням попередити можливі негативні професійні деформації, а також з потребою у самореалізації.

При цьому, Л. Засєкіна відзначає, що досвід та відновлення інформації про життєві події вони застосовують радше як активну реконструкцію, аніж пасивне відтворення.

 У рамках вивчення професійного розвитку особистості науковці Г. Пріб, Л. Бегеза вважають, що безперервний процес формування і розвитку особистості фахівця, що характеризується засвоєнням професійних компетентностей і здійсненням професійної діяльності зумовлений особистісною професійною самоактуалізацією, ідентифікацією, мотивацією.

Таким чином, безробіття може виступати як фактор, що становить загрозу для психологічного комфорту людини, так і стати мотивом до її особистісного зростання. Така неоднозначність дозволяє зробити припущення про те, що кожна людина має потенційну можливість справитися із ситуацією втрати роботи, задіявши при цьому свої особистісні ресурси.

Значна частина безробітних вирішує змінити свій професійних фах, пройти професійну перепідготовку та одержати затребувані на ринку праці професії, в тому числі і соціономічного напряму, які характеризуються специфічними психологічними особливостями: нервово-психічним напруженням та навантаженням, необхідністю швидкого реагування, управлінням власним емоційним станом та розумінням внутрішніх станів оточуючих.

Усе це вимагає ще більших зусиль, що нерідко зумовлює емоційне виснаження, а згодом і емоційне вигоряння. Дані професії відносяться до професій із підвищеним рівнем професійного стресу та також потребують значних особистісних ресурсів. Одним із особистісних ресурсів особистості та значущим елементом ресурсності може виступати емоційний інтелект.

Автори ієрархічної моделі емоційного інтелекту Дж. Майєр, П. Саловей і Д. Карузо представляють емоційний інтелект як один з елементів понятійного поля позитивної психології, як одну з «сильних сторін» особистості, як важливий особистісний ресурс особистості, що сприяє оптимальному функціонуванню людини, встановленню конструктивних і взаємно продуктивних міжособистісних відносин.

На думку дослідників розвинений емоційний інтелект дозволяє за масою негативних емоцій виявити їх причину, причину цієї причини, після чого спокійно оцінити ситуацію і відреагувати на неї розумно, з розсудливістю, а не під впливом «червоних кнопок» або «темної» сторони.

Д. Гоулман висловив думку про те, що емоційний інтелект сприяє особистісному зростанню, ефективності професійної діяльності та кар'єрі людини.

Автор доводить наявність зв'язку між емоційним інтелектом та соціальним успіхом, обґрунтувавши, таким чином, «цінність» конструкта «емоційний інтелект». У дослідженнях Р. Купера А. Савафа, Д. Гоулмана емоційний інтелект розглядається як основний фактор успішності життєдіяльності людини; в роботах С. Андерсона, Ф. Діна, Дж. Сваррочи як передумова психічного і фізичного здоров'я.

Е. Носенко, А. Чоботар. Т. Кісельова, розглядаючи емоційний інтелект як життєвий ресурс дорослих, відзначили, що він виступає значущим предиктором суб'єктивного економічного благополуччя, рівня саморегуляції поведінки та стратегій копінг-поведінки.

Вирішальне значення для більшості аспектів регуляції життя людини відіграють ідентифікація та свідоме управління емоціями, які є ключовими шкалами в структурі емоційного інтелекту за результатами даного дослідження.

Т. Солодкова, досліджуючи емоційний інтелект як особистісний ресурс подолання синдрому вигоряння, виявила, що рівень розвитку емоційного інтелекту та його структурних елементів обумовлює індивідуальну міру виразності синдрому вигоряння: низькому рівню емоційного інтелекту відповідає високий рівень синдрому вигоряння, і навпаки.

При прогнозуванні оцінки вираженості синдрому вигоряння найбільш істотну роль відіграють показники внутрішньоособистісного емоційного інтелекту. У контексті обговорюваної проблематики заслуговує увагу праця О. Єрохіної, в якій досліджуються стратегії копінг-поведінки та соціальна адаптація при різних профілях емоційного інтелекту.

Автором встановлено, що структура та зміст копінг-стратегій, его-захистів та соціальної адаптації перебувають під детермінуючим впливом емоційних здібностей і вмінь, що утворюють емоційний інтелект особистості.

У роботі показано, що поєднання психологічних властивостей, що визначають стратегії копінг-поведінки та соціальної адаптації особистості, мають різне функціональне навантаження (ресурсне та таке, що протидіє стресостійкості особистості).

У роботі виділені профілі емоційного інтелекту визначають стратегії копінг-поведінки та соціальної адаптації. Значний інтерес представляють результати дослідження Т. Маняніної, які присвячені вивченню особливостей репрезентації та функцій емоційного інтелекту в структурі психологічної культури особистості.

Показано, що емоційний інтелект впливає на емоційне ставлення людини до різних видів діяльності, будучи одним з провідних компонентів в структурі психологічної культури особистості.

Автором визначено наступні функції емоційного інтелекту в структурі психологічної культури:

1. Оціночно-прогностична – участь емоційного інтелекту в оцінці та передачі емоційних переживань як власних, так і інших людей через мову, звуки, зовнішній вигляд та поведінку, а також прогнозування як власних досягнень, так і емоційної поведінки інших людей;

2. Емоційно-комунікативна – забезпечення успішності комунікації;

 3. Регулятивна – емоційний інтелект сприяє використанню активних та соціально-спрямованих стратегій копінг-поведінки, мінімізації емоційного вигоряння особистості, конфліктам в ціннісно-смисловий сфері;

4. Мотивуюча грунтується на взаємозв'язках зі структурними компонентами мотиваційної сфери особистості – внутрішньої мотивації, мотивації успіху;

5. Рефлексивно-корекційна функція пов'язана з осмисленням емоційних переживань як власних, так і партнерів по взаємодії, зменшенням внутрішнього конфлікту та агресивних форм поведінки.

Великий інтерес викликають праці, що підтверджують зв’язок між емоційним інтелектом та здоров’ям людини.

E. Austin, проводячи дослідження серед студентів коледжу, зафіксував кореляційний зв’язок між низьким рівнем емоційного інтелекту та вживанням наркотиків, алкоголю та девіантною поведінкою. Згідно концепції емоційного інтелекту емоції дозволяють людині розглядати перед собою не одну, а кілька перспектив, а також замінювати одні перспективи іншими, причому необхідні зміни можуть бути зроблені ще на етапі планування і вибору стратегій поведінки.

Задля більш ґрунтовного дослідження даного питання детально проаналізуємо перебіг фізіологічних процесів під час емоційної та стресової реакцій.

Другий сигнал із таламуса прямує в неокортекс, тобто думаючий мозок. Завдяки такому розгалуженню, мигдалеподібне тіло починає реагувати раніше неокортексу, який «обмізковує» інформацію на декількох рівнях мозкових контурів, перш ніж повністю її сприйме й перейде нарешті до дій у вигляді відповідної реакції, яка точніше підходить до конкретної ситуації…». Як бачимо, мигдалеподібне тіло, відіграє не просто провідну роль у системі реагування організму на емоціогенну ситуацію, а навіть випереджає дії мозку.

Отже, мигдалеподібне тіло є «пусковим гачком» і для емоційної, і для стресової реакцій організму. Більше того, ці реакції відбуваються миттєво, автоматично, передуючи будь-якому осмисленню мозком. Відповідно, свій шкідливий вплив (на соматичному рівні) стрес «встигає» вчинити ще до того, як людина усвідомлює сам факт стресу.

Найбільш ефективним засобом боротьби зі шкідливим впливом стресу є його попередження ще на стадії прогнозування [10]. Далі вступають у дію механізми когнітивного збалансування.

Результатом такої діяльності стає можливість надситуативного реагування на стресор.

Отже, це дає можливість досягти певного «емоційного імунітету», уміння надситуативного реагування на стресогенні ситуації.

Достатнім прогностичним потенціалом володіє емоційний інтелект:

-по-перше, людина спостерігає й аналізує своє часово-просторове оточення з метою передбачення можливих стресових ситуацій;

-по-друге, коли подібна стресова загроза виникає, людина з’ясовує власне емоційне ставлення до ситуації, що склалася.

Ступінь розвитку емоційного інтелекту є важливим компонентом успішності особистості та має важливе значення для її самореалізації.

Особа з розвиненим емоційним інтелектом усвідомлює власні потреби та мотиви поведінки, досягає балансу емоцій та розуму, відчуття внутрішньої рівноваги та свободи, бере за себе відповідальність, визначається зі стратегією власного життя та, в разі необхідності, вносить в нього необхідні корективи.

І навпаки, якщо емоційний інтелект не розвинений, то це негативно впливає на психічне здоров’я особистості, сприяє виникненню почуття страху або провини, самотності та нестабільності, спричиняє прояви агресії та депресивних станів, зумовлює фрустрацію.

З огляду на те, що вміння контролювати свої та чужі емоції допомагає ефективно діяти, емоційний інтелект може виступати як особистісним ресурсом особистості, так і як значущим елементом її ресурсності. О. Сергієнко в своїй ієрархічній системі особистісних ресурсів зазначає, що емоційні (інтенсивність емоцій, імпульсивність, лабільність, домінуюча «забарвленість» настрою) та вольові (здатність підпорядкувати поведінку цілям, стандартам) ресурси, доповнюючи когнітивні ресурси, складають «ресурсну основу контролю за поведінкою».

 Її система включає наступні складові: рівень фізіологічних властивостей (стан здоров’я, вік); рівень психодинамічних (темпераментальних) властивостей; когнітивний рівень (здібності, когнітивний контроль); ціннісно-смисловий й «вершинний» рівні – три ключових якості – самоефективність, стійкість та витривалість.

Дослідниці І. Шкуратова й О. Анненкова в одну із п’яти груп своєї системи особистісних ресурсів вводять емоційний інтелект.

Система включає:

1. Світогляд і вірування людини, сила духу.

Наявність стійкої позитивної картини світу допомагає людині справлятися зі змінами, що відбуваються в її житті. Чим більш позитивною є ця картина, чим міцнішим є дух, тим успішніше особистістю буде забезпечена будь-яка життєва необхідність;

2. Інтелект, креативність, інтерес до світу. Інтелект – ядро ресурсів людини» та «механізм глобальної адаптації людини до змін в середовищі (Ж. Піаже). До цієї групи, окрім предметного інтелекту, відносять соціальний інтелект, який дає людині можливість бути компетентною у сфері міжособистісних відносин, та емоційний інтелект, що дозволяє здійснювати регуляцію своєї емоційної сфери, а також пізнавати емоційний стан оточуючих. Саме ці здібності виявляються найбільш затребуваними в ситуації переосмислення життя. Креативність в соціальному контексті допомагає правильно вибудувати лінію поведінки в нових міжособистісних відносинах;

3. Системи навиків, умінь і знань, які забезпечуть репертуар поведінкових можливостей людини. Та, навіть, саме володіння цими надбаннями додає стійкості та упевненості самій людині;

4. Енергетичний ресурс, до якого входять фізичне та психічне здоров’я, витривалість людини, її темпераментальні характеристики;

5. Властивості особистості, спрямовані на протистояння руйнівним впливам (життєстійкість, цілеспрямованість, оптимізм, локус контролю тощо).

Поняття локус контролю (інтернальність) в даній класифікації розуміється насамперед як властивість особистості, що забезпечує вибір найбільш ефективних стратегій подолання важких життєвих ситуацій.

У модель функціонування особистісних ресурсів адаптації до професійної діяльності майбутніх медичних працівників А. Галян також включає емоційний інтелект.

До особистісних ресурсів адаптації ввійшли:

1. Мотиваційно-ціннісний ресурс (ціннісна спрямованість, особистісна та професійна мотивація, професійна ідентичність, самооцінка);

2. Регуляторний ресурс (самоактуалізація, адаптивні допінгмеханізми, локалізація контролю, самоконтроль);

3. Емотивний ресурс (емоційний інтелект, психічні стани особистості (тривожність, агресивність), стресостійкість).

**1.3. Модель особистісного потенціалу безробітного соціономічного напряму професійної перепідготовки**

Опираючись на теоретико-методологічні положення, розроблено модель особистісного потенціалу безробітного соціономічного напряму професійної перепідготовки.

Саме ресурси людини утворюють реальний потенціал для подолання ситуації безробіття та успішного працевлаштування зокрема.

 Такими ресурсами є соціально-психологічні, особистісні та фахово-компетентнісні.

Розглянемо зміст основних структурних компонентів даної моделі.

Соціально-психологічні ресурси представлено соціальним інтелектом та соціально-професійною компетентністю.

Соціальний інтелект забезпечує можливість суб’єкт-суб’єктного пізнання, розуміння соціальних ситуацій (Д. Векслер), рівність у стосунках, продуктом чого є соціальне пристосування (Г. Олпорт).

Соціально-професійна компетентність характеризує уявлення суб’єкта про професію, її переваги, труднощі та проблеми. Знання правил поведінки в різноманітних ситуаціях є когнітивним ресурсом подолання, заснованим на знаннях людини про механізми й закономірності тих чи інших явищ, а також ймовірності їх виникнення.

Фахово-компетентнісні ресурси реалізуються в набутих знаннях, уміннях і навичках.

Знання є важливим компонентом на етапі професійної перепідготовки безробітних.

Професійні уміння та навички формуються на основі отриманих знань разом із практикою їх застосування.

Вважаємо, що знання, уміння і навички розширюють поведінковий репертуар адаптивних стратегій людини в критичних ситуаціях.

У систему особистісних ресурсів ввійшли такі особистісні ресурси:

- емотивні ресурси: емоційний інтелект та психічні стани безробітного (тривожність, фрустрація, агресивність, ригідність).

Емоційний інтелект містить [34] емоційну стійкість і здатність контролювати емоції; здатність долати стан емоційного збудження під час виконання складної діяльності; стабільну спрямованість емоційних переживань за їх змістом на позитивне розв’язання подальших завдань; здатність емоційно збудженої людини зберігати певну спрямованість своїх дій, адекватне функціонування та контроль за вираженням емоцій тощо.

 Психічні стани сигналізують про дискомфорт, можливу небезпеку;

- ресурси стійкості виражаються в рівні осмисленості життя, життєстійкості та смисложиттєвих орієнтацій.

Дж. Крамбо вказує, що ті особистості, хто мав смисл і мету в житті, успішніше долають важкі життєві обставини.

Наявність у людини усвідомлюваних цілей і смислу життя підвищує стійкість до впливу несприятливих обставин, а «екзистенційний вакуум», навпаки, підвищує вразливість людини, позбавляючи її життя вектора і цінності;

- енергетичні ресурси: різні види здоров`я та способу життя, що забезпечують енергетичні затрати системи ресурсів та сприяють її функціонуванню;

- ресурси саморегуляції: самоефективність та конструктивні стратегії копінг-поведінки тощо забезпечують високий рівень реалізації активності людини для досягнення намічених цілей, регуляцію та контроль її поведінки;

 - мотиваційні ресурси: внутрішній мотив, мотив суперництва, мотив самоповаги, оцінка рівня досягнутих результатів, ініціативність, мотив до працевлаштування.

 Виражають наміри безробітних, впливають на їхнє суб’єктивне визначення та оцінку ситуацій, зумовлюють формування у них когнітивно-емоційних оцінювальних структур щодо власної здатності та відкривають широкі перспективи для актуалізації їхніх особистісних ресурсів.

 У цьому контексті доречною є позиція В. Франкла, згідно з якою: якщо людина знає «навіщо», то вона може витримати будь-яке «як».

- ресурси конкурентоспроможності – системоутворюючі якості конкурентоспроможної особистості: чіткість цілей та ціннісних орієнтацій; працьовитість; творче ставлення до справи; здатність до ризику; незалежність; здатність бути лідером; стресостійкість; прагнення до безперервного саморозвитку, професійного зростання, до високої якості кінцевого продукту своєї професійної діяльності.

Розкривають здатність безробітних до мобілізації даного ресурсу для досягнення намічених цілей – успішного працевлаштування.

 Дані ресурси не існують окремо один від одного, а являють систему, яка є спільним ресурсним запасом, що постійно поповнюється, накопичується або виснажується.

 Згідно з теорією збереження ресурсів С. Хобфолла, ресурси пов'язані між собою і знаходяться в залежності один від одного, відсутність або втрата одного ресурсу може бути компенсована наявністю або придбанням іншого.

Для підтримки життєдіяльності відбувається постійний кругообіг ресурсів [25].

Успішність подолання проблемної ситуації залежить як від адекватної оцінки ситуації, так і від знання власних ресурсів та вміння правильно їх використовувати.

Безуспішні спроби вирішення повсякденних проблем та важких життєвих обставин обумовлені або нестачею ресурсів, або невмінням, або небажанням ними скористатися [6].

Слід зазначити, що особистісні ресурси можуть перебувати в двох станах: актуальному та потенційному.

Особистісний ресурс, що перебуває в актуальному стані в кінцевому підсумку виявляється в особистісному результаті, але тільки за умови володінням людиною компетентністю.

Компетентність є «посередником» між особистісним ресурсом та особистісним результатом. Без неї ресурс може залишитися незатребуваним. Аналогічним чином, соціально-психологічні ресурси: система особистісних ресурсів та фахово-компетентнісні ресурси утворюють особистісний потенціал безробітного. Вони також пов'язані між собою, знаходяться в залежності один від одного та задіяні в кругообіг ресурсів.

Отже, для досягнення результату, успішного працевлаштування, безробітні повинні не тільки володіти ресурсами, а й вміти ефективно їх застосовувати, тобто мати відповідні компетентності.

На підставі аналізу теоретичних розробок з теми дослідження розроблено структурно-функціональну модель емоційного інтелекту безробітного соціономічного напряму професійної перепідготовки.

Методологічною основою виступила двокомпонентна модель емоційного інтелекту Д. Люсіна, що включає в себе внутрішньоособистісний емоційний інтелект (розуміння і управління власними емоціями) та міжособистісний емоційний інтелект (розуміння і управління емоціями інших людей).

Алгоритм дії емоційного інтелекту складається з таких етапів: сприйняття і розуміння емоцій, їх переживання та поведінкові реакції. Виділено три рівні функціонування емоційного інтелекту: когнітивний, емоційний та поведінковий (Ю. Бреус).

Когнітивний рівень функціонування емоційного інтелекту полягає в переробці та систематизації емоційної інформації, тобто в розумінні окремих емоцій, їх поєднання та послідовності, а також в оцінці взаємозв'язків, які вони відображають (Ю. Бреус).

Емоційний рівень функціонування емоційного інтелекту визначає особливості емоційного переживання людини. При цьому, емоції не тільки усвідомлюються та осмислюються людиною, а й викликають в неї певну реакцію організму.

Тому наступний функціональний рівень емоційного інтелекту – це поведінковий рівень. Він визначає особливості поведінки людини на основі усвідомлення нею емоційних переживань.

Причому, різні емоції по-різному впливають на поведінку. Зв'язок емоцій з діяльністю визначається тими функціями, які вони, власне, і виконують (Ю. Бреус).

 До змістовних характеристик емоційного інтелекту ввійшли:

- здатність до усвідомлення своїх емоцій: розпізнавання та ідентифікація емоцій, розуміння причин їх виникнення, здатність до вербального опису;

- здатність до розуміння емоційного стану інших людей: здатність розуміти емоційний стан людини на основі зовнішніх проявів емоцій (міміки, жестикуляції, звучання голосу) або інтуїтивно; чуйність до внутрішніх станів інших людей;

- здатність до управління своїми емоціями, контролю їх зовнішніх проявів, здатність викликати і підтримувати бажані емоції та тримати під контролем небажані;

- здатність викликати у інших людей ті чи інші емоції, знижувати інтенсивність небажаних емоцій.

Знання, уміння та навички, отримані в результаті функціонування емоційного інтелекту безробітного на когнітивному, емоційному та поведінковому рівнях, виступають його емоційними компетентностями.

Емоційне мислення відображає процес, емоційна компетентність – результат, емоційний інтелект – засоби емоційного пізнання (І. Андрєєва).

До складу емоційних компетентностей безробітного соціономічного напряму професійної перепідготовки ввійшли такі компетентності внутрішньоособистісного та міжособистісного спрямування:

- когнітивні: усвідомлення та розуміння безробітним своїх емоцій, причин їх виникнення (прояв рефлексії) та розуміння емоцій інших людей (прояв емпатії);

- емоційно-ціннісні: визнання безробітним цінностей емоцій у своєму розвитку та прийняття, як власних емоційних переживань, так і почуттів оточуючих, які відображають своєрідність та складність внутрішнього світу будь-якої людини;

- регуляторно-поведінкові: саморегуляція безробітним емоцій в своїй поведінці та конструктивний вплив на емоційні стани оточуючих.

Усвідомлення та розуміння своїх емоцій дасть змогу безробітному визначити причини їх виникнення, адекватно оцінити себе, свої справжні потреби та бажання.

Ефективна саморегуляція (управління своїми емоціями, підтримання бажаних емоцій та контроль небажаних) призведе, насамперед, до стабілізації його психічного стану, що допоможе адекватно планувати та вирішувати поставлені перед ним завдання.

Розуміння емоцій інших людей, та уміння ці знання застосовувати в потрібний час сприятиме позитивному проходженню співбесіди, адаптації в новому колективі, конструктивній міжособистісній взаємодії, професійному зростанню тощо.

Емоційні компетентності безробітного формують його емоційний досвід. Згідно з Ю. Бреус, емоційний досвід – це комплекс емоційних знань (пережиті емоції та почуття, досвід емоційних стосунків, емоційної взаємодії з іншими людьми), які він отримує протягом життя та використовує у повсякденному житті при взаємодії із оточуючим світом.

Погоджуючись з Ю. Бреус, визначимо, що емоційний інтелект – це складний конструкт ментальних здібностей, пов’язаних із застосуванням емоційної інформації та формуванням емоційного досвіду суб’єкта, де здатність до розуміння своїх і чужих емоцій та управління ними визначаються як структурні компоненти.

Отже, ситуація втрати роботи, неможливість гідного працевлаштування змушує безробітних підвищувати власну конкурентоспроможність за рахунок оволодіння новими або додатковими навичками, міняти професійну діяльність та спрямованість, проходити перепідготовку за професіями, зокрема, і соціономічного напряму.

Пошук нової роботи, не завжди вдале проходження співбесід із роботодавцями, налагодження ефективної міжособистісної взаємодії, необхідність швидкого реагування в ситуаціях із підвищеним рівнем стресу – все це вимагає залученості значних ресурсів безробітного, включаючи і емоційний інтелект.

**РОЗДІЛ 2**

**Емпіричне дослідження ресурсності особистості у професійній перепідготовці соціономічного напряму**

**2.1. Методичне забезпечення та організація емпіричного дослідження**

Вибір категорії безробітних був обумовлений тим, що саме для даної категорії проблема особистісних ресурсів набувала великого значення, так як і ситуація безробіття, і специфіка майбутньої соціономічної професії вимагали значних особистісних ресурсів і високого рівня емоційного інтелекту зокрема.

На першому (підготовчому) етапі роботи проаналізовано теоретичні джерела та теоретико-методологічні підходи до даної проблеми, визначено вибірку безробітних, конкретизовано методи та загальну стратегію дослідження.

На другому (констатуючому) етапі дослідження проводився збір, обробка, кількісний та якісний аналіз емпіричних даних.

На третьому (формуючому) етапі розроблена та апробована «Програма підвищення особистісних ресурсів безробітних».

На четвертому (заключному) етапі узагальнювались результати дослідження і оформлявся текст дисертації.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити місце та роль емоційного інтелекту в системі особистісних ресурсів безробітного, розробити програму підвищення особистісних ресурсів шляхом розвитку емоційного інтелекту.

Реалізація поставленої мети передбачала виконання таких завдань дослідження:

1. Провести теоретико-методологічний аналіз наукової літератури з теми дослідження, підібрати психодіагностичний інструментарій, сформувати вибірку;

2. Дослідити емоційний інтелект та особистісні ресурси безробітних, а саме: виявити особливості прояву особистісних ресурсів в групах безробітних з різним рівнем розвитку емоційного інтелекту; визначити характер взаємозв’язків між емоційним інтелектом безробітних та їхніми особистісними ресурсами; побудувати факторну модель особистісних ресурсів;

3. Проаналізувати роль емоційного інтелекту при працевлаштуванні безробітного; визначити фактори, що впливають на вірогідність успішного працевлаштування;

4. Проаналізувати особливості розвитку емоційного інтелекту безробітних;

5. Розробити та експериментально апробувати програму, спрямовану на підвищення особистісних ресурсів безробітних шляхом розвитку їхнього емоційного інтелекту.

Констатувальний етап дослідження передбачав збір якісних та кількісних даних, які були одержані за допомогою методик та стандартизованої анкети:

1. Методика Діагностика «емоційного інтелекту» Н. Холла призначена для виявлення здатності розуміти відносини особистості (що репрезентуються в емоціях) та керувати емоційною сферою на основі прийняття рішень.

Містить 5 шкал: «Емоційна обізнаність» (ЕО) (володіння знаннями про емоції), «Управління власними емоціями» (УЕ) (емоційна відхідливість, емоційна неригідність), «Самомотивація» (С) (довільне керування своїми емоціями), «Емпатія» (Е) (співчуття та співпереживання у взаємостосунках), «Розпізнавання емоцій інших людей» (РЕ) (розуміння емоційного стану інших людей; вміння впливати на емоційний стан інших).

Загальний рівень емоційного інтелекту (І) визначається як сума показників по шкалам і має назву «Інтегративний емоційний інтелект».

2. Методика «ЕмІн» Д. Люсіна призначена для виявлення здатності до розуміння своїх і чужих емоцій й керування ними.

Містить 5 субшкал:

- «Розуміння чужих емоцій» (МП). Здатність розуміти емоційний стан людини на основі зовнішніх проявів емоцій (міміки, жестикуляції, звучання голосу) та / або інтуїтивно; чуйність до внутрішніх станів інших людей;

- «Управління чужими емоціями» (МУ). Здатність викликати в інших людей ті чи інші емоції, знижувати інтенсивність небажаних емоцій. Можливо, схильність до маніпулювання людьми;

- «Розуміння своїх емоцій» (ВП). Здатність до усвідомлення своїх емоцій: їх розпізнавання та ідентифікація, розуміння причин, здатність до вербального опису;

 - «Управління своїми емоціями» (ВУ). Здатність і потреба управляти своїми емоціями, викликати і підтримувати бажані емоції і тримати під контролем небажані;

- «Контроль експресії» (ВЕ). Здатність контролювати зовнішні прояви своїх емоцій.

Ці субшкали в свою чергу об’єднуються в 4 шкали більш загального порядку: «Міжособистісний емоційний інтелект» (МЕІ), «Внутрішньоособистісний емоційний інтелект» (ВЕІ), «Розуміння емоцій» (ПЕ), «Управління емоціями» (УпрЕ), «Загальний емоційний інтелект» (ОЕІ).

3. Тест самооцінки психічних станів Г. Айзенка дозволяє оцінити деякі неадаптивні стани (тривога, фрустрація, агресія) та властивості особистості (тривожність, фрустрованість, агресивність і ригідність).

4. Тест «Смисложиттєві орієнтації» Д. Леонтьєва (СЖО) дозволяє оцінити життя, яке вважається осмисленим при наявності цілей та впевненості у власній здатності їх досягти.

 Інтерпретація результатів відбувається за п’ятьма шкалами: «Цілі в житті», «Процес життя» (інтерес та емоційна насиченість життя), «Результативність життя» (задоволеність самореалізацією), «Локус контролю – Я» (Я – господар життя), «Локус контролю – життя».

 5. Методика «Оцінка способу життя та рівня здоров’я» Р. Страуба в адаптації та модифікації Г. Залевського дозволяє визначити рівень різних видів здоров’я: «Фізичне здоров’я», «Психічне здоров’я», «Духовне здоров’я», «Соціальне здоров’я», «Екологічне здоров’я» та способу життя: «Зарядка і фізичний фітнес», «Контроль адиктивної поведінки» (контроль вживання алкоголю, куріння або інших хімічних речовин), «Превентивні заходи», «Додаткові превенції», «Харчування і контроль ваги».

6. Методика «Способи стрес-долаючої поведінки» Р. Лазаруса, С. Фолкман, адаптована Т. Крюковою, Є. Куфтяк, М. Замишляєвою.

Призначена для визначення копінг-стратегій: «Конфронтаційний копінг»; «Дистанціювання»; «Самоконтроль»; «Пошук соціальної підтримки»; «Прийняття відповідальності»; «Втеча-уникнення»; «Планування вирішення проблеми» та «Позитивна переоцінка».

 7. Методика «Індикатор копінг-стратегій» Дж. Амірхана в адаптації Н. Сироти, В. Ялтонського.

Визначає виразність таких копінгстратегій: «Стратегія вирішення проблеми», «Стратегія пошуку соціальної підтримки» та «Стратегія уникнення».

8. «Тест життєстійкості» С. Мадді в адаптаціїї Д. Леонтьєва і О. Рассказової.

 Вимірює виразність «Життєстійкості» та її компонентів: «Залученість», «Контроль», «Прийняття ризику». Життєстійкість являє собою систему переконань про себе, про світ, про відносини зі світом та характеризує міру здатності особистості витримувати стресову ситуацію, зберігаючи внутрішню збалансованість, не знижуючи при цьому успішність діяльності.

9. Тест «Оцінка рівня конкурентоспроможності особистості» В. Андрєєва дозволяє оцінити рівень конкурентоспроможності особистості та рівні її складових: «Цілеспрямованість», «Працьовитість», «Творчість», «Ризикованість», «Незалежність», «Лідерство», «Здібність до саморозвитку», «Стресостійкість», «Здібність до професійного розвитку», «Прагнення до високої якості кінцевого продукту».

10. Опитувач В. Гербачевського призначений для діагностики компонентів мотиваційної структури, пов’язаних з рівнем домагань, безпосередньо в процесі діяльності. Проблемні ситуації, що виникають під час відповідей на висловлювання опитувальника, призводять до актуалізації ряду потреб, серед яких виділяються пізнавальні, соціальні, потреби самосвідомості, підвищення самоповаги тощо.

На основі цих потреб суб'єкт оцінює значимість та складність завдання, витрати часу та сил тощо.

За результатами тестування визначається мотиваційна структура особистості досліджуваного.

У даній роботі були задіяні наступні шкали: «Внутрішній мотив» (виражає зацікавлення самим завданням), «Мотив суперництва» (показує наскільки суб'єкт надає значення високим результатам в діяльності інших суб'єктів), «Мотив самоповаги» (виражається у прагненні суб’єкта ставити перед собою все більш складні цілі в однотипній діяльності), «Оцінка рівня досягнутих результатів» (співвідносить результати з можливостями суб'єкта в певному виді діяльності), «Оцінка свого потенціалу», «Ініціативність» (прояв індивідом ініціативи та винахідливості при вирішенні поставлених перед ним завдань).

11. Методика «Шкала самоефективності» Р. Шварцера і М. Єрусалема в адаптації І. Галецької дозволяє визначити рівень самоефективності. Під самоефективністю А. Бандура розумів відчуття власної компетентності та ефективності, а також уміння людей усвідомлювати свої здібності та вибудовувати поведінку, яка б відповідала специфічній задачі або ситуації. Ця особистісна характеристика у поєднанні з конкретними цілями і знанням про те, що необхідно робити, може суттєво впливати на всю подальшу поведінку людини.

«Шкала самоефективності» складається з 10-ти тверджень, які респонденту пропонується співвіднести з ефективністю своєї діяльності.

12. «Анкета визначення рівня мотивації безробітної особи до працевлаштування» О. Волгіної, Н. Гусак складається з 10-ти запитань, які спрямовані на визначення психологічної готовності та бажання безробітної особи знайти та приступити до роботи. Методи (параметричні або непараметричні) математичної статистики для подальшої обробки даних були визначені за допомогою асимптотичного значення (рівня значущості) Z-критерія нормальності КолмогороваСмирнова.

Для більшості діагностичних показників рівень значущості критерія становив р≤0,05, тому розподіл їх емпіричних даних істотно відрізнявся від нормального, що і обумовило використання непараметричних методів математичної статистики. Статистична обробка даних здійснювалася за допомогою програм пакету IBM SPSS Statistics 22.0.

 **2.2. Діагностична констатація результатів дослідження**

Для дослідження емоційного інтелекту безробітних були задіяні методики Діагностика «емоційного інтелекту» Н. Холла та «ЕмІн» Д. Люсіна.

Розглянемо одержані емпіричні дані за методикою Діагностика «емоційного інтелекту» Н. Холла.

У 109 (46,0%) безробітних за шкалою «Емоційна поінформованість» виявлено середні, у 74 (31,2%) – високі показники.

Опитувані достатньо добре обізнані з власними емоційними станами, можуть їх диференціювати на відміну від 54 осіб (22,8%) з низькими показниками.

 Емоційна ригідність характерна для безробітних з низькими значеннями (98 (41,4%)) за шкалою «Управління власними емоціями», емоційна пластичність – для опитаних із середніми (111 (46,8%)) та з високими значеннями (28 (11,8%)) за відповідною шкалою.

Управляти своєю поведінкою за рахунок управління емоціями (шкала «Самомотивація») на високому рівні можуть 69 (29,1%) безробітних, на середньому (достатньому) – 120 осіб (50,6%), а на низькому (зовсім не можуть управляти) – 48 осіб (20,3%).

Дослідження «Емпатії» як складової частини емоційного інтелекту показало, що 67 (28,3%) безробітних мають високий рівень емпатії. Вони здатні краще за інших зрозуміти емоційний стан іншої людини за допомогою співпереживання, проникнення в її суб'єктивний світ та готові надати підтримку.

Середній рівень «Емпатії» характерний для 103 (43,4%) безробітних, що свідчить про епізодичну «сліпоту» до почуттів і думок інших.

Низький рівень мають 67 (28,3%) опитаних. Їх більше цікавлять власні переживання, вони погано сприймають внутрішній світ іншої людини, її приховані емоції.

Високий рівень «Розпізнавання емоцій інших людей» мають 54 (22,8%) безробітних, середній рівень – у 120 осіб (50,6%). Вони можуть розпізнавати почуття та емоції інших людей, впливати на їх емоційний стан.

Низький рівень «Розпізнавання емоцій інших людей» характерний для 63 (26,6%) безробітних. Вони зазнають труднощів в оцінці та диференціації емоційних станів інших.

Розглянемо одержані результати за методикою «ЕмІн» Д. Люсіна, зокрема, внутрішньоособистісний аспект емоційного інтелекту.

Безробітні з середніми (78 (32,9%)), з високими (55 (23,2%)) та з дуже високими показниками (42 (17,7%)) за шкалою «Розуміння своїх емоцій» здатні розпізнавати та ідентифікувати свої емоції, розуміти причини їх виникнення, вербально їх описувати.

Мають із цим труднощі опитані з низькими (37 (15,6%)) та з дуже низькими показниками (25 (10,6%)) за даною шкалою.

Безробітні з середніми (71 (30,0%)), з високими (50 (21,0%)) та з дуже високими (57 (24,0%)) значеннями за шкалою «Управління своїми емоціями» здатні управляти своїми емоціями, викликати та підтримувати бажані емоції і тримати під контролем небажані на відміну від безробітних з низькими (40 (16,8%)) або з дуже низькими (19 (8,0%)) значеннями за цією шкалою.

Здатність до контролю зовнішніх проявів своїх емоцій мають безробітні з середніми (83 (35,0%)), з високими (62 (26,1%)) та з дуже високими (22 (9,2%)) показниками за шкалою «Контроль експресії».

У безробітних з низькими (46 (19,4%)) та з дуже низькими показниками (24 (10,1%)) за даною шкалою присутні труднощі з контролем експресії. Розглянемо міжособистісний аспект емоційного інтелекту.

Здатність розуміти емоційний стан людини на основі зовнішніх проявів емоцій, чуйність до внутрішніх станів інших людей характерні для безробітних із середніми (67 (28,3%)), з високими (48 (20,2%)) та з дуже високими показниками (40 (16,9%)) за шкалою «Розуміння чужих емоцій».

 Проте, це не властиво для опитаних з низькими (42 (17,7%)) та з дуже низькими показниками (40 (16,9%)) за даною шкалою.

Здатність викликати в інших людей ті чи інші емоції, знижувати інтенсивність небажаних емоцій можуть безробітні з середніми (106 (44,7%)), з високими (37 (15,7%)) та з дуже високими показниками (28 (11,8%)) за шкалою «Управління чужими емоціями».

Опитані з низькими (43 (18,1%)) та з дуже низькими показниками (23 (9,7%)) за даною шкалою мають з цим труднощі.

З метою виявлення та детального аналізу зв'язків між складовими емоційного інтелекту, виміряних за допомогою методик використано метод рангової кореляції Спірмена. Деякі з показників емоційного інтелекту, що відповідають концепції Н. Холла, статистично значущо позитивно пов’язані з показниками емоційного інтелекту за моделлю Д. Люсіна. «Емоційна обізнаність» (за Н. Холла) має позитивні зв'язки з показниками здатності до «Розуміння своїх емоцій».

Отже, загальна обізнаність у світі емоцій особистості передбачає здатність до розуміння власних емоцій та сприяє управлінню ними. Здатність до «Управління власними емоціями» (за Н. Холла) відповідає показникам «Управління своїми емоціями».

Отже, «Управління власними емоціями» є провідною емоційно-інтелектуальною здатністю, яка, в свою чергу, передбачає здатність управляти та контролювати емоції. Встановлено зв’язки між «Самомотивацією» (за Н. Холла) та показниками «Розуміння своїх емоцій».

Отже, здатність вмотивовувати себе на переживання тих чи інших емоцій передбачає здатність до їх розуміння, управління та контролю, що є цілком очевидним. Зафіксовано зв'язки між здатністю до «Емпатії» (за Н. Холла) та «Розуміння чужих емоцій».

Емпатія, як здатність до співчуття, вміння переживати емоційні стани інших також включає здатність до розуміння емоцій інших, оскільки не розуміючи емоцій інших, складно переживати емпатійні почуття, співчувати, розділяти емоції інших. Тому, емпатія сприяє управлінню та контролю емоцій. Встановлено зв’язки між показниками здатності до «Розпізнавання емоцій інших людей» (за Н. Холла) та «Розуміння чужих емоцій».

Таким чином, розпізнавання емоцій інших людей, як здатність їх ідентифікувати та верифікувати, передбачає можливість впливу на емоції оточуючих, здійснюючи при цьому управління та контроль над своїми емоціями.

Отже, наявність помірних статистично значущих позитивних кореляцій між показниками даних опитувальників свідчить про те, що дані методики дають змогу всебічно дослідити особливості емоційного інтелекту безробітних.

Наступний етап обробки отриманих емпіричних даних полягав у розподіленні безробітних на групи з різним рівнем розвитку емоційного інтелекту. Оскільки показники внутрішньоособистісного, міжособистісного емоційного інтелекту та загального емоційного інтелекту мали нормальний розподіл емпіричних даних, застосовано кластерний аналіз – алгоритм К-середніх.

За результатами кластеризації сформувалися 3 групи.

У першу групу увійшли 68 (28,7%) безробітних з високим рівнем розвитку емоційного інтелекту, до другої групи – 104 (43,9%) особи із середнім рівнем розвитку емоційного інтелекту, до третьої групи – 65 (27,4%) опитаних з низьким рівнем емоційного інтелекту.

Аналіз результатів середньогрупових значень емоційного інтелекту в безробітних групи №1 показав, що:

- (за методикою Д. Люсіна) всі парціальні складові емоційного інтелекту перебувають на високому рівні розвитку та інтегративні складові емоційного інтелекту – на дуже високому рівні;

- (за методикою Н. Холла) майже всі складові емоційного інтелекту мають високий рівень розвитку за винятком показників з середнім рівнем «Управління власними емоціями» та «Інтегративний емоційний інтелект».

Аналіз результатів середньогрупових значень емоційного інтелекту в безробітних групи №2 засвідчив, що:

- (за методикою Д. Люсіна) всі парціальні та інтегративні складові емоційного інтелекту перебувають на середньому рівні розвитку;

- (за методикою Н. Холла) всі складові емоційного інтелекту знаходяться на середньому рівні розвитку.

Аналіз результатів середньогрупових значень емоційного інтелекту в безробітних групи №3 дав змогу константувати, що:

- (за методикою Д. Люсіна) всі парціальні та інтегративні складові емоційного інтелекту перебувають на низькому рівні розвитку;

- (за методикою Н. Холла) всі складові емоційного інтелекту та «Інтегративний емоційний інтелект» знаходяться на низькому рівні розвитку.

Значущість відмінностей між виділеними групами за всіма складовими емоційного інтелекту встановлено за рівнем значущості критерія КраскелаУолліса для порівняння декількох незалежних вибірок.

Значущість попарних відмінностей між групами за всіма складовими емоційного інтелекту зафіксовано за рівнем значущості критерія Манна-Уітні для множинних порівнянь. Як свідчать отримані дані, виокремлені групи безробітних значущо відрізняються між собою за усіма показниками емоційного інтелекту.

Безробітні групи №1 (з високим рівнем емоційного інтелекту) та групи №2 (з середнім рівнем емоційного інтелекту) – не тривожні (низький рівень «Тривожності»), стійкі до невдач, не бояться труднощів (низький рівень «Фрустрації»), спокійні, витримані (низький рівень «Агресивності») та мають високу пластичність, переключаємість (низький рівень «Ригідності»).

Безробітні групи №3 (з низьким рівнем емоційного інтелекту) – більш тривожні (середній рівень за шкалою «Тривожності») та фрустровані (середній рівень за шкалою «Фрустрація»), можуть проявляти агресію (середній рівень за шкалою «Агресивність») та ригідність (середній рівень за шкалою «Ригідність»).

Статистичні відмінності між виділеними групами за показниками «Тривожності», «Фрустрації», «Ригідності», «Агресивності» встановлено за рівнем значущості критерія Краскела-Уолліса для порівняння декількох незалежних вибірок.

Попарні відмінності між групами перевірено за рівнем значущості критерія Манна-Уітні для множинних порівнянь.

Встановлено:

- група №1 значущо відрізняється від групи №2 за показником «Фрустрація» та від групи №3 за показниками «Тривожність», «Фрустрація», «Агресивність», «Ригідність»;

- група №2 значущо відрізняється від групи № 3 за показниками «Тривожність», «Фрустрація», «Агресивність», «Ригідність».

Виявлено, що чим нижчий рівень розвитку емоційного інтелекту в групі, тим більша кількість безробітних мають підвищений рівень «Тривожності», «Фрустрації», «Агресивності» та «Ригідності».

Так, у 72% безробітних з групи №1, у 69% з групи №2 і лише у 28% з групи №3 переважає низький рівень «Тривожності», натомість, 65% безробітних з групи №3 мають середній рівень «Тривожності».

Низький рівень «Фрустрації» характерний для 91% безробітних з групи №1, для 81% з групи № 2 і лише для 33% з групи №3, а ось середній рівень переважає у 67% осіб з групи №3.

54% безробітних з групи №1, 60% з групи №2 мають низький рівень «Агресивності», а 60% з групи №3 – середній.

Низький рівень «Ригідності» притаманний для 67% безробітних з групи №1, для 57% з групи №2 і лише для 20% з групи №3.

Середній рівень «Ригідності» мають 77% безробітних з групи №3.

Отже, для більшості безробітних з груп №1 та №2 характерно низькі рівні прояву «Тривожності», «Фрустрації», «Агресивності» та «Ригідності» на відміну від безробітних з групи №3, більшість яких мають середній рівень зазначених характеристик.

Безробітні групи № 2 (з середнім рівнем емоційного інтелекту) мають середній рівень «Психічного здоров’я», «Духовного здоров’я», «Соціального здоров’я», «Екологічного здоров’я», а також «Контролю адиктивної поведінки», «Превентивних заходів», «Додаткових превенцій». Однак, показники за шкалами «Зарядка і фізичний фітнес» та «Харчування і контроль ваги» перебувають на низькому рівні.

У безробітних групи №3 (з низьким рівнем емоційного інтелекту) показники «Фізичного здоров’я», «Психічного здоров’я», «Духовного здоров’я», «Соціального здоров’я», «Екологічного здоров’я» та «Контролю адиктивної поведінки» знаходяться в межах середнього рівня, а показники «Зарядка і фізичний фітнес», «Превентивні заходи», «Додаткові превенції» та «Харчування і контроль ваги» – на низькому рівні.

Безробітні з груп №2 і №3 ведуть, в основному, малорухливий спосіб життя, не займаються спортом, не дотримуються правил здорового харчування, свої проблеми зі здоров'ям вирішують тоді, коли вже захворіють.

Значущі статистичні відмінності між виділеними групами за всіма шкалами здоров’я та способу життя, крім шкали «Контроль адиктивної поведінки», були встановлені за допомогою рівня значущості непараметричного критерія Краскела-Уолліса для порівняння декількох незалежних вибірок.

Попарні статистичні відмінності між групами були перевірені за рівнем значущості критерія Манна-Уітні для множинних порівнянь.

Встановлено, що:

- групи значущо відрізняються між собою за всіма видами здоров’я та за показником «Зарядка і фізичний фітнес»;

- значущих відмінностей за показником «Контроль адиктивної поведінки» між групами не виявлено;

- група №3 (з низьким рівнем емоційного інтелекту) значущо відрізняється від групи №2 (із середнім рівнем емоційного інтелекту) та групи №1 (з високим рівнем емоційного інтелекту) за шкалами «Превентивні заходи» та «Харчування і контроль ваги»;

- група №1 значущо відрізняється за шкалою «Додаткові превенції» від групи №2 та групи №3.

Для більш детального аналізу відмінностей в показниках здоров’я та способу життя в групах безробітних з різним рівнем розвитку емоційного інтелекту були задіяні таблиці кростабуляції.

При розгляді одержаних результатів зафіксовано: чим нижчий рівень розвитку емоційного інтелекту безробітних в групі, тим менша кількість безробітних має високі показники досліджуваної характеристики та більша кількість – низькі показники.

Виявлено, що:

- 38% безробітних з групи №1, 27% групи з №2 та 17% з групи №3 мають високий рівень «Фізичного здоров’я», натомість, 3% з групи №1, 9,6% з групи №2 та 26% з групи №3 – низький рівень; 70,6% безробітних з групи №1, 36,5% з групи №2 та 20,0% з групи №3 володіють високим рівнем «Духовного здоров’я», а 9,6% з групи №2 та 31,8% з групи №3 – низьким рівнем;

 - для 69,1% безробітних з групи №1, для 43,3% з групи №2 та для 17% з групи №3 характерний високий рівень «Соціального здоров’я», а для 8,7% з групи №2 та для 15,3% з групи №3 – низький рівень;

- високий рівень «Екологічного здоров’я» властивий для 47% безробітних з групи №1, для 29,8% з групи №2 та для 12,3% з групи №3, а низький рівень – для 4,4% з групи №1, для 24,0% з групи №2 та для 31,8% з групи №3.

 Щодо аналізу способу життя, який ведуть безробітні, то можна зазначити наступне:

- зарядкою і фізичним фітнесом не займаються 47% безробітних з групи №1, 63,5% з групи №2 і 84,5% з групи №3;

- високий рівень контролю адиктивної поведінки спостерігається у 53% безробітних з групи №1, 49% з групи №2 та 43,1% з групи №3;

- 31 % безробітних з групи №1, 12,5% з групи №2 та лише 1,5% з групи №3 виконують превентивні заходи на високому рівні;

- критично низький та низький рівні застосування додаткових превенцій спостерігалися у 79,5% безробітних з групі №1, у 45,4% з групи №2 та у 7,7% з групи №3;

- не контролюють своє харчування та вагу 44,3% безробітних з групи №1, 57,7% з групи №2 та 84,7% з групи №3.

Отже, групи безробітних з різним рівнем розвитку емоційного інтелекту відрізняються за показниками здоров’я та способу життя. Особливості прояву показників життєстійкості в групах безробітних з різним рівнем розвитку емоційного інтелекту.

На основі одержаних даних можна констатувати, що:

- середньогрупові показники за шкалою «Залученість» в групі №1 (з високим рівнем емоційного інтелекту) та в групі №2 (з середнім рівнем емоційного інтелекту) перебувають на вище середнього рівні, а в групі №3 (з низьким рівнем емоційного інтелекту) – на нижче середнього рівні.

Безробітні з розвиненим компонентом «Залученості» отримують задоволення від власної діяльності, більш впевненні в собі, здатні успішно діяти в тій чи іншій ситуації;

- середньогрупові показники за шкалою «Контроль» у всіх групах знаходяться в межах вище середнього рівня. Більшість безробітних намагається проявляти активну позицію та обирати свій шлях;

- середньогрупові показники за шкалою «Прийняття ризику» в групі №1 характеризуються високим рівнем, а в групі №2 та в групі №3 – вище середнього рівнем.

Безробітні з групи №1 більш ризиковані; готові діяти навіть за відсутності надійних гарантій успіху, на свій страх та ризик; вважають, що прагнення до простого комфорту та безпеки збіднює їхнє життя;

- середньогрупові показники за шкалою «Життєстійкість» у всіх групах знаходяться в межах вище середнього рівня.

Значущі статистичні відмінності між виділеними групами за всіма шкалами методики встановлені за допомогою рівня значущості критерія Краскела-Уолліса для порівняння декількох незалежних вибірок.

Попарні відмінності між групами зафіксовані за рівнем значущості критерія Манна-Уітні для множинних порівнянь.

Встановлено, що безробітним з більш високим рівнем розвитку емоційного інтелекту притаманні і більш високі показники компонентів «Життєстійкості». Виразність цих компонентів перешкоджає виникненню внутрішньої напруги в стресових ситуаціях за рахунок стійкого опанування стресами і сприйняття їх як менш значущих.

У порівнянні з безробітними з групи № 3 (58,5%), значно більша кількість безробітних з групи № 1 (77,9%) та з групи № 2 (77,9%) мають вище середнього рівень «Життєстійкості». А нижче середнього рівень «Життєстійкості» притаманний більше безробітним з групи № 3 (29,2%), ніж респондентам з груп № 1 (4,4%) та № 2 (11,5%).

Отже, зі зниженням рівня розвитку емоційного інтелекту в групах, кількість безробітних з підвищеним рівнем життєстійкості зменшується, а з більш низьким – збільшується.

Встановлено, що:

- середньогрупові показники за шкалою «Цілі в житті» у всіх групах знаходяться в межах вище середнього рівня, проте вищі середньогрупові показники за даною шкалою характерні для групи №1 та для групи №2.

Більша кількість безробітних у цих групах мають чіткі цілі на майбутнє, які надають життю осмисленості, спрямованості та часову перспективу;

- для більшості безробітних з групи №1 та з №2 групи процес життя завжди цікавий, емоційно насичений та наповнений змістом (вище середнього середньогрупові показники за шкалою «Процес життя»).

Пройдений відрізок життя оцінюють як досить продуктивний та осмислений (показники за шкалою «Результативність життя» - вище середнього середньогрупові).

Вважають себе сильними особистостями, які мають достатню свободу вибору, щоб побудувати своє життя у відповідності зі своїми цілями та уявленнями (вище середнього середньогрупові показники за шкалою «Локус контролю-Я»).

Переконані в тому, що людина може контролювати своє життя, вільно приймати рішення та їх втілювати (вище середнього середньогрупові показники за шкалою «Локус контролю-життя»);

- у частини безробітних групи №3 (з низьким рівнем емоційного інтелекту) спогади про минуле або націленість в майбутнє частково нівелюють незадоволеність своїм життям або частиною прожитого життя (нижче середнього середньогрупові показники за шкалами «Результативність життя» та «Процес життя»).

Не вірять в свої сили та вважають, що свобода вибору ілюзорна і безглуздо що-небудь загадувати на майбутнє (нижче середнього середньогрупові показники за шкалами «Локус контролю-Я»).

Проте, намагаються контролювати своє життя та приймати рішення (вище середнього середньогрупові показники за шкалою «Локус контролю-життя», проте нижчі, ніж в групах №1 та №2).

Значущі статистичні відмінності між виділеними групами безробітних за шкалами методики встановлені за допомогою рівня значущості критерія Краскела-Уолліса для порівняння декількох незалежних вибірок.

Попарні статистичні відмінності між групами перевірялися за рівнем значущості критерія Манна-Уітні для множинних порівнянь.

Встановлено, що:

- група №1 (з високим рівнем емоційного інтелекту) значущо відрізняється від групи №2 (з середнім рівнем емоційного інтелекту) за шкалами «Процес життя», «Локус контролю – Я» та «Осмисленість життя». Хоча середньогрупові показники за даними шкалами у безробітних обох груп і знаходяться на вище середньому рівні, проте у безробітних групи №1 (з високим рівнем емоційного інтелекту) вони вищі (більш виражені);

 - група №1 та група №2 значущо відрізняються від групи №3 (з низьким рівнем емоційного інтелекту) за всіма показниками.

Безробітні з більш високим рівнем розвитку емоційного інтелекту відрізняються і більш високими показниками смисложиттєвих орієнтацій.

80,9% безробітних з групи №1, 53,0% з групи №2 і лише 9,3% з групи №3 мають високий рівень «Осмисленості життя». Натомість, середній рівень характерний для 17,6% безробітних з групи №1, для 46,0% з групи №2 і для 86,1% з групи №3.

 Отже, зі зниженням рівня розвитку емоційного інтелекту в групах, кількість безробітних з високим рівнем «Осмисленості життя» зменшується, а з пониженим – збільшується.

Середньогрупові показники по шкалам методик «Оцінка рівня конкурентоспроможності особистості» В. Андрєєва та «Шкала самоефективності» Р. Шварцера і М. Єрусалема в адаптації І. Галецької для кожної групи безробітних з високим, середнім та низьким рівнями емоційного інтелекту показали, що в групі №1 (з високим рівнем емоційного інтелекту) середньогрупові показники за всіма складовими конкурентоспроможності та самоефективності вищі в порівнянні з групою №2 (з середнім рівнем емоційного інтелекту) та групою №3 (з низьким рівнем емоційного інтелекту), причому у безробітних групи №3 середньогрупові показники – найнижчі.

Безробітні з розвиненим емоційним інтелектом мають чіткі цілі та ціннісні орієнтації (за шкалою «Цілеспрямованість»), докладають багато зусиль (за шкалою «Працьовитість»), вони – творчі особистості (за шкалою «Творчість»), лідери (за шкалою «Лідерство»).

Вони згодні ризикувати (за шкалою «Ризикованість»), здатні до ефективного саморозвитку та професійного розвитку (за шкалами «Здібність до саморозвитку» та «Здібність до професійного розвитку»), здатні протистояти стресовим факторам без неприємних наслідків для особистої діяльності та оточення (за шкалою «Стресостійкість»), прагнуть до якісного результату (за шкалою «Прагнення до високої якості кінцевого продукту»), мають високу конкурентоспроможність та самоефективність (високий рівень за шкалами «Конкурентоспроможність» та «Самоефективність»).

Відповідно, у безробітних з пониженим емоційним інтелектом всі складові конкурентоспроможності та самоефективність – менш виражені.

Проведений аналіз даних дозволив констатувати, що:

- група №1 (з високим рівнем емоційного інтелекту) значущо відрізняється від групи №2 (з середнім рівнем емоційного інтелекту) за всіма шкалами, окрім показників «Незалежність» та «Стресостійкість», а від групи №3 (з низьким рівнем емоційного інтелекту) – повністю за всіма шкалами;

- група №2 значущо відрізняється від групи №3 за всіма шкалами, окрім шкали «Ризикованість».

Встановлено, що:

 - 57,4% безробітних з групи №1, 16,5% з групи №2 і лише 1,5 % з групи №3 мають високу або дуже високу «Конкурентоспроможність». Середній або трохи вище середнього рівні «Конкурентоспроможності» характерні для 10,3% безробітних з групи №1, для 35,5% з групи №2 і для 72,4% з групи №3;

- високий рівень «Самоефективності» притаманний для 44,0% безробітних з групи №1, для 9,6% з групи №2 та лише для 3% з групи №3.

Натомість, низький рівень мають 11,5% безробітних з групи №1, 2,9% з групи №2 і 28% з групи №3.

Безробітні з більш високим рівнем розвитку емоційного інтелекту відрізняються і більш високими показниками «Конкурентоспроможності» та «Самоефективності».

Встановлено, що:

- безробітні з групи №1 (з високим рівнем емоційного інтелекту) мають вищі середньогрупові значення за компонентами «Внутрішній мотив», «Мотив суперництва», «Мотив самоповаги», «Оцінка свого потенціалу» в порівнянні з респондентами з групи №2 (із середнім рівнем емоційного інтелекту) та з групи №3 (із низьким рівнем емоційного інтелекту), причому, у безробітних з групи №3 середньогрупові значення – найнижчі. А ось за компонентом «Оцінка досягнутих результатів», у безробітних з групи №1 зафіксовані найнижчі результати.

Середньогрупові значення за шкалою «Ініціативність» у всіх групах перебувають в межах одного рівня. Статистичні відмінності між групами безробітних за компонентами мотиваційної структури встановлені за допомогою рівня значущості непараметричного критерія Краскела-Уолліса для порівняння декількох незалежних вибірок. Попарні статистичні відмінності між групами перевірені за рівнем значущості критерія Манна-Уітні для множинних порівнянь.

Проведений аналіз даних дозволив визначити:

- група №1 (з високим рівнем емоційного інтелекту) значущо відрізняється від групи №2 (із середнім рівнем емоційного інтелекту) та групи №3 (з низьким рівнем емоційного інтелекту) за всіма компонентами мотиваційної структури;

- група №2 значущо відрізняється від групи №3 за компонентами «Внутрішній мотив», «Мотив суперництва», «Мотив самоповаги», «Оцінка свого потенціалу». Значних відмінностей за шкалами «Оцінка досягнутих результатів» та «Ініціативність» не виявлено.

Безробітні з розвиненим емоційним інтелектом більш вмотивовані, бажають перемагати та досягати результатів, ставлять перед собою високі цілі, так як не задоволені своїми теперішніми результатами; вважають, що мають достатній потенціал, ініціативні.

Безробітні з пониженим емоційним інтелектом менш мотивовані, не надають особливого значення високим результатам діяльності інших людей та не прагнуть ставити перед собою занадто складні цілі, так як їх в основному влаштовують досягнуті результати; невисоко оцінюють свій потенціал; проявляють ініціативність. Особливості прояву стратегій копінг-поведінки в групах безробітних з різним рівнем розвитку емоційного інтелекту.

Проведений аналіз дав змогу встановити, що:

- більшість безробітних з групи №1 та з групи №2 намагаються використовувати всі можливі засоби для ефективного вирішення проблеми (середньогрупові показники за шкалою «Стратегія вирішення проблеми» (за Дж. Амірханом) знаходяться на середньому рівні) на відміну від безробітних групи №3, для яких характерні низькі показники за даною шкалою;

- для вирішення проблем безробітні можуть звертатися за допомогою та підтримкою (середньогрупові показники за шкалами «Стратегія пошуку соціальної підтримки» (за Дж. Амірханом) та «Пошук соціальної підтримки» (за Р. Лазарусом) у всіх групах перебувають в межах середнього рівня); вони не прагнуть уникати контактів з оточуючими та відгороджуватися від проблем (середньогрупові показники за шкалою «Стратегія уникнення» (за Дж. Амірханом) у всіх групах характеризуються низьким рівнем); намагаються протистояти труднощам, відстоювати власні інтереси (середньогрупові показники за шкалою «Конфронтаційний копінг» (за Р. Лазарусом) у всіх групах перебувають на середньому рівні).

- для подолання негативних переживань, які виникають у зв'язку з проблемою, безробітні можуть знижувати їх значущість за допомогою інтелектуальних прийомів раціоналізації, перемикання уваги, відсторонення, гумору, знецінення (середньогрупові показники за шкалою «Дистанціювання» (за Р. Лазарусом) у всіх групах – на середньому рівні) та заперечення проблеми, фантазування, невиправдані очікування, відволікання (середньогрупові показники за шкалою «Втеча-уникнення» (за Р. Лазарусом) у всіх групах – на середньому рівні); при цьому можуть придушувати та стримувати свої емоції (середньогрупові показники за шкалою «Самоконтроль» (за Р. Лазарусом) у всіх групах – на середньому рівні);

- безробітні прагнуть зрозуміти, до яких наслідків можуть призвести ті чи інші дії, визнають свої недоліки та помилки (середньогрупові показники за шкалою «Прийняття відповідальності» (за Р. Лазарусом) в усіх групах – на середньому рівні).

Вони намагаються аналізувати проблему, планувати шляхи її вирішення, позитивно її переосмислюють (середньогрупові показники за шкалами «Планування вирішення проблеми» та «Позитивна переоцінка» (за Р. Лазарусом) у всіх групах – на середньому рівні).

Статистичні відмінності між групами безробітних за стратегіями копінг-поведінки встановлені за допомогою рівня значущості непараметричного критерія Краскела-Уолліса для порівняння декількох незалежних вибірок. Попарні статистичні відмінності між групами перевірені за рівнем значущості критерія Манна-Уітні для множинних порівнянь.

Проведений аналіз дозволив зафіксувати наступні статистично значущі відмінності, а саме:

- безробітні групи з №1 та з групи №2 у порівнянні з безробітними з групи №3 мають нижчі показники за шкалами: «Стратегія уникнення» (за Дж. Амірханом) та «Дистанцювання», «Самоконтроль», «Прийняття відповідальності», «Втеча-уникнення» (за Р. Лазарусом).

Вони не намагаються уникати проблем, не відсторонюються від них, не ігнорують та не зменшують їх значущість; управляють своїми емоціями не за рахунок їх придушення та стримання; не зациклюються на своїх помилках;

- для безробітних з групи №1 та з групи №2 на відміну від безробітних групи №3 характерні більш високі показники за шкалами: «Стратегія вирішення проблеми» (за Дж. Амірханом) та «Планування вирішення проблеми», «Позитивна переоцінка» (за Р. Лазарусом).

Вони прагнуть найефективніше вирішити проблему; планують свої дії з урахуванням об'єктивних умов, минулого досвіду та наявних ресурсів; розглядають проблемну ситуацію як стимул для особистісного зростання;

- безробітні з групи №1 менше за інших звертаються за допомогою, більше сподіваються на свої сили, намагаються активно протистояти труднощам та стресовому впливу (мають нижчі середньогрупові показники за шкалами «Стратегія пошуку соціальної підтримки» (за Дж. Амірханом), «Пошук соціальної підтримки» (за Р. Лазарусом) та вищі показники за стратегією «Конфронтаційний копінг» (за Р. Лазарусом)).

Встановлено, що зі зниженням рівня емоційного інтелекту в групі, зростає кількість безробітних, які не бажають вирішувати проблеми (низький рівень за шкалою «Стратегія вирішення проблеми» мають 17% в групі №1, 31% в групі №2 та 40% в групі №3), потребують допомоги (високий і середній рівні за шкалою «Стратегія пошуку соціальної підтримки», або зовсім намагаються уникати контактів з навколишньою дійсністю (високий і середній рівні за шкалою «Стратегія уникнення» не властивий для безробітних з групи №1 (0%), зате притаманні для 23% з групи №3).

 Отже, безробітні з розвиненим емоційним інтелектом вибирають більш конструктивні стратегії копінг-поведінки, ніж безробітні зі зниженим рівнем емоційного інтелекту.

**РОЗДІЛ 3**

**сприяння процесу розвитку ресурсності особистості у професійній перепідготовці соціономічного напряму**

 **3.1. Психологічні засоби розвитку ресурсності особистості у професійній перепідготовці соціономічного напряму**

Проблема розвитку ресурсності особистості у професійній перепідготовці соціономічного напряму на даний час знаходиться в центрі дискусій.

У науковій спільноті існує згода в тому, що емоційні знання та навички можуть здобуватися в процесі спеціального навчання.

У психологічних доробках також представлено результати досліджень, які засвідчують продуктивність цілеспрямованого розвитку емоційного інтелекту шляхом організації зовнішнього (тренінгового) впливу (І. Андрєєва, Т. Березовська, В. Зарицька, С. Дерев’янко, М. Манойлова, М. Нгуен, С. Sarny).

Засоби тренінгового впливу на розвиток емоційного інтелекту різняться в межах психоаналітичного, гуманістичного, поведінкового та когнітивного напрямів.

У психоаналітичному підході терапевтичний ефект стосовно емоційного інтелекту полягає в пошуку прихованих емоційних переживань у просторі несвідомого та психологічній допомозі людині щодо усвідомлення та переоцінки тривожних переживань (В. Дорожкін).

Сутність гуманістичного підходу щодо розвитку емоційного інтелекту полягає в усуненні емоційних блоків (як перепон для особистісного зростання), що сприятиме саморозвитку та самовдосконаленню людини.

Основний акцент при цьому робиться на емоційних аспектах, почуттях, переживаннях, а не на інтелектуальних судженнях, думках, оцінках.

В основі раціонально-емотивної терапії (когнітивний підхід) лежить когнітивна теорія емоцій, згідно з якою емоція − це відповідь не стільки на реальну подію, скільки на те, як людина її інтерпретує [48].

Основна мета акторської практики (поведінковий підхід) в контексті розвитку емоційного інтелекту − це змінення емоційного стану шляхом управління експресивною поведінкою. Виклик необхідних для ролі емоцій відбувається засобом звернення до емоційної пам'яті, де зберігаються сліди реальних переживань людини [18; 40].

У психологічній літературі представлено різні методи розвитку емоційного інтелекту: методи емоційної (психофізіологічної) саморегуляції (методи релаксації, медитативні техніки, дихальні техніки), візуалізація (уявлення образів, якірні техніки), методи впливу, ігрові методи, сюжетнорольове моделювання, дослідження конкретних випадків з життя людини, кейсові випадки, арт-терапевтичні методи, дискусійні методи тощо.

Розглянемо деякі авторські розробки.

Так, Т. Кісельова пропонує програму розвитку емоційного інтелекту, що включає чотири блоки (модулі) тривалістю по 1,5 місяці кожний.

Перший блок спрямований на розвиток складової емоційного інтелекту «розуміння емоцій» – це вивчення «абетки емоцій» та навчання технікам: «емоційний термометр», експрес-діагностика своїх емоцій та емоцій інших, усвідомлення своїх емоційних проявів; правильне передання емоційних станів; техніки вербалізації почуттів; моделювання емоцій; розпізнавання емоцій, невербальний прояв емоцій; розуміння інформації, яку дають емоції, техніки зниження емоційної напруги.

Другий блок розвиває складову «використання емоцій» для підвищення ефективності мислення та діяльності, зокрема, в кризових ситуаціях.

Третій блок присвячений складовій «аналіз та розуміння емоцій».

Четвертий блок інтегрує досвід попередніх блоків та розвиває складову «свідоме управління емоціями» на основі техніки зниження інтенсивності емоцій, перемикання з однієї емоції на іншу, свідомого контролю (управління) емоціями.

Структура програми, тривалістю в 6 місяців, також передбачає 4 супервізії, 4 сесії індивідуального наставництва, до 120 годин аудиторної роботи та до 20-80 годин самостійної роботи.

У процесі проходження програми автор надає перевагу сучасним інноваційним методам навчання, які вже давно продемонстрували свою ефективність: діловим іграм, ситуаційним кейсам, «mind-mapping» (створенню ментальних карт), консультуванню в режимі «питання-відповідь», веденню щоденника емоцій тощо.

Т. Солодкова в своїй авторській програмі в якості інструменту розвитку емоційного інтелекту вибирає метафори (як ефективний засіб мислення) та притчі (як інструмент позитивної психотерапії).

 Її програма тренінгових занять охоплює 6 місяців з регулярністю 1 заняття на тиждень тривалістю 2,5-3 години та передбачає проходження трьох етапів: етап формування розуміння цілей та завдань, формувальний етап – розвиток емоційного інтелекту за рахунок розвитку його складових та рефлексивний етап − аналіз розвитку емоційного інтелекту учасників тренінгу.

К. Іванова на основі «Дистанційного тренажера впізнання та вербалізації емоцій» розробила свою дистанційну програму розвитку емоційного інтелекту, яка передбачала навчання протягом 6 тижнів (всього 18 занять).

У програмі використовуються наочні приклади спонтанної лицьовій експресії, фразеологізми, фрагменти художніх фільмів, що сприяє зростанню рівня усвідомлення емоцій, розвиває психологічні ресурси та комунікативну культуру особистості.

Ю. Бреус розробила свою авторську програму формування емоційного інтелекту у студентів соціономічних професій.

До програми ввійшли:

- цільовий блок, завданнями якого було розширити емоційний досвід; підвищити рівень розвитку емоційного інтелекту на когнітивному, емоційному та поведінковому рівнях за такими змістовними характеристиками як здатність до розуміння своїх емоцій та емоцій інших людей, здатність до управління своїми емоціями та емоціями інших людей;

- змістовно-операційний блок, спрямований на усвідомлення можливості ефективного використання емоцій; дослідження власної емоційної сфери; розвиток здібностей розуміння та управління емоціями; оволодіння системою знань та умінь, що становлять основу конструктивної емоційної взаємодії з іншими людьми;

- результативний блок, призначений для визначення критерію ефективності розвитку емоційного інтелекту.

Зміст авторської програми сприяння розвитку емоційного інтелекту С. Дерев’янко представлений двома частинами: спецкурсом «Феноменологія емоціонального інтелекту: соціально-психологічні аспекти», який спрямований на розвиток когнітивної сфери і стимулювання мотиваційної сфери учасників експерименту та соціально-психологічним тренінгом «Розвиток емоційного інтелекту», що передбачає комплексний вплив на когнітивну, емоційну та поведінкову сфери особистості.

І. Мещерякова свою програму розвитку емоційного інтелекту у студентів умовно поділила на п’ять етапів.

На перщому етапі реалізовувався процес самопізнання та самоусвідомлення.

На другому етапі особистість навчалася управляти своїми емоціями й почуттями.

На третьому етапі відбувався розвиток уміння розпізнавати емоції інших людей, розуміти почуття партнера по спілкуванню.

Четвертий етап розвитку емоційного інтелекту студентів спрямовувася на оволодіння вмінням управляти емоційними станами партнерів по спілкуванню.

П’ятий етап формування емоційного інтелекту студентів полягав у розвитку в них психологічного професіоналізму.

М. Кузнєцов та Н. Діомідова представили свою розвивальнокорекційну програму, в якій формування емоційно-інтелектуальних здатностей студентів здійснювалося протягом 13 тижнів (у середньому по 4 години на тиждень) за напрямами: емоційна креативність, емоційна саморегуляція, емоційна обізнаність, зовнішня регуляція емоцій та розуміння емоцій.

Ю. Баурова так визначає характерологічні особливості, які властиві ефективному процесу розвитку емоційного інтелекту при навчанні дорослих:

- початкова мотивація учня;

- значна тривалість навчання;

- системність та усвідомленість навчання;

- використання всіх каналів сприйняття й обробки інформації;

- індивідуалізація навчання;

- пріоритет самостійного навчання;

- ведення «щоденника емоцій»;

- принцип спільної діяльності;

- використання досвіду того, хто навчається;

- обов'язкова актуалізація результатів навчання;

- підтримка учасників після закінчення процесу навчання.

Для успішної реалізації програми потрібна наявність постійної тренінгової групи.

Оптимальний кількісний склад групи – це 8–12 осіб (парна кількість).

З метою формування мотивації у потенційних її учасників важливо попередньо в доступній формі пояснити мету програми, її зміст, форми занять, очікувані результати.

Заняття бажано проводити 1 раз на тиждень протягом 2-3 годин з перервою на 10-15 хвилин, орієнтуючись при цьому на включеність групи або логічні паузи в роботі. Варто спільно з учасниками скласти та дотримуватися правил взаємодії в тренінгу.

Орієнтовний список правил, приведений нижче, може бути змінений з урахуванням запитів та потреб учасників:

- спілкування за принципом «тут і тепер»;

- не запізнюватися і не пропускати заняття;

- персоніфікація висловлювань («я вважаю...», «мені здається...», забороняється використовувати: «ми вважаємо...», «у нас інша думка...»);

- щирість у спілкуванні; конфіденційність; активна участь у заходах;

- повага до промовця; не давати порад;

- не говорити про присутніх у третій особі.

Правила, які були прийняті після їх обговорення, рекомендується записати всім учасниками групи. Вступна частина заняття передбачає запитання про стан учасників та одну вправу на розминку. На початку кожного заняття тренеру важливо відчути настрій групи, діагностувати стан учасників, аби оптимально скорегувати план роботи заняття.

У цьому можуть допомогти деякі питання до учасників: «Як ви себе почуваєте?», «Що нового (хорошого, незвичайного) трапилося за цей час?», «Назвіть одну гарну та одну погану подію, що відбулися між нашими зустрічами?», «Що запам’яталося з попереднього заняття?» тощо.

Під час обговорення завдання рекомендується ставити питання по черзі по колу, поки всі учасники не дадуть на перше запитання відповідь, і лише потім переходити до наступного.

 Треба пам’ятати, що до складу групи входять, як правило, люди з різними психологічними якостями та властивостями темпераменту. Це означає, що кожному необхідно дати різний час для відповіді.

Інтервенція ведучого повинна здійснюватися лише тоді, коли в цьому є необхідність. У процесі обговорення проблеми ведучий може, наприклад, запитати, які думки є у присутніх щодо проблеми, не показуючи при цьому свого ставлення до неї.

Щоб уникнути перетворення тренінгу в монолог ведучого, тренер повинен мати лекційний матеріал у вигляді тез на паперовому носії чи мультимедійній презентації; наводити приклади, тематика яких зрозуміла учасникам; мова ведучого повинна бути чіткою та чемною. Такий підхід сприятиме ефективному проведенню тренінгового заняття.

 **3.2. Психологічний та статистичний аналіз результатів формувального етапу дослідження**

Спираючись на завдання дисертаційного дослідження та враховуючи результати констатувального експерименту, визначено мету та завдання формувального експерименту.

Мета формувального експерименту: розробити та апробувати «Програму підвищення особистісних ресурсів безробітних».

 Відповідно до мети визначено наступні завдання формувального експерименту:

1. Розробити «Програму підвищення особистісних ресурсів безробітних», її формувальні елементи;

2. Здійснити апробацію «Програми підвищення особистісних ресурсів безробітних» та визначити її ефективність.

Під час виконання першого завдання визначено мету формувальних елементів даної програми: підвищити особистісні ресурси безробітних соціономічного напряму професійної перепідготовки шляхом розвитку їхнього емоційного інтелекту.

До складу формувальних елементів увійшли лекційний курс «Емоційний інтелект» та психологічна програма тренінгових занять «Розвиток емоційного інтелекту». «Програма підвищення особистісних ресурсів безробітних» втілювалася протягом наступних етапів:

- організаційно-діагностичний етап: організація та проведення діагностування показників особистісних ресурсів та емоційного інтелекту безробітних;

- змістовно-процесуальний етап: впровадження формувальних елементів; - результативний етап: фіксація динаміки змін у показниках особистісних ресурсів та емоційного інтелекту безробітних після проходження програми.

Теоретичним підґрунтям формувальних елементів виступили положення про адаптивну та стресозахисну функції емоційного інтелекту (Н. Коврига, Е. Носенко), адаптаційний потенціал емоційного інтелекту (І. Аршава), роль емоційного інтелекту в процесі соціальнопсихологічної адаптації (С. Дерев’янко), можливість розвитку емоційного інтелекту за відносно стислий проміжок часу завдяки використанню активних групових психологічних методів навчання.

Методологічною основою виступили основні положення особистісноорієнтованого, діяльнісного та системного підходів.

Оскільки в межах особистісно-орієнтованого підходу людина постає як суб’єкт власної психічної активності (К. Абульханова-Славська, В. Столін, Т. Титаренко та інші), то в процесі розвитку емоційного інтелекту зроблено акцент на особистість безробітного.

Організаційно-діагностичний етап.

Мета: організація та проведення діагностування показників особистісних ресурсів та емоційного інтелекту безробітних.

Методи: дослідницькі, емпіричні.

Засоби: тестування, анкетування, психологічний аналіз.

Змістовно-процесуальний етап.

Мета: впровадження формувальних елементів «Програми підвищення особистісних ресурсів безробітного».

Методи: інформаційні, методи активного психологічного впливу (тренінгові заняття, групові дискусії, ігри).

Засоби: курс лекційних занять «Емоційний інтелект», психологічна програма тренінгових занять «Розвиток емоційного інтелекту», ділові ігри, групові дискусії, домашні завдання для саморозвитку.

Результативний етап.

Мета: проведення діагностики та аналізу динаміки змін показників особистісних ресурсів та емоційного інтелекту безробітних після проходження програми.

Методи: емпіричні, дослідницькі, математико-статистичні.

Засоби: тестування, анкетування, психологічний аналіз.

При розробці формувальних елементів програми враховувалися, визначені в межах діяльнісного підходу, уявлення про хід індивідуального емоційного розвитку (Л. Виготський, Г. Костюк, О. Леонтьєв, С. Рубінштейн):

- емоції в процесі онтогенезу проходять шлях прогресивного розвитку;

- діяльність – основа емоційного розвитку;

- емоційні процеси відіграють важливу роль в регуляції діяльності;

- онтогенез емоцій розглядається в нерозривному зв'язку із загальним ходом психічного розвитку;

- на розвиток емоцій впливають всі структурні компоненти психіки.

Системний підхід (А. Бодальов, Б. Ломов та інші) дозволив розглянути розвиток емоційного інтелекту як процес, що складається з різних взаємозалежних елементів, упорядкований і складноорганізований не через перерахування цих елементів, а через проникнення в їхню сутність, властивості та зв’язок.

Зважаючи на проблематику нашого дослідження, виокремлено три напрями психології, що мають значення для вирішення поставлених завдань.

Серед них – когнітивний, гуманістичний та поведінковий. Вказані напрями дозволили підібрати необхідні прийоми та засоби корекційного та розвивального впливу на складові емоційного інтелекту безробітних на когнітивному, емоційному та поведінковому рівнях.

Значення когнітивного напряму полягало в можливості навчання новим способам емоційного мислення, що стимулюють розуміння емоцій та ефективне управління ними.

Розвиваючі вправи були спрямовані на усвідомлення системи когнітивних оцінок; диференціацію та вербалізацію діапазону переважаючих емоційних реакцій; конструювання адекватних та адаптивних емоційних реакцій на когнітивному рівні, в уяві або на рівні прямих дій. Кінцевою метою стало змінення способів мислення, які підтримують неефективну емоційну поведінку (Ю. Бреус).

Так як гуманістичний напрям базується на цінності актуальної ситуації, на відчутті та досвіді людини, на вірі в її конструктивні сили, то вправи гуманістичного напряму сприяли розумінню безробітними своїх емоційних станів та управлінню ними.

Тому, деякі напрацювання гуманістичного напряму з авторської тренінгової розробки С. Дерев'янко «Розвиток емоційного інтелекту» були використані в подальшій роботі з безробітними.

Метою використання способів розвитку емоційного інтелекту поведінкового напряму було оволодіння прийомами ефективних форм емоційної поведінки, здобуття навичок саморегуляції та самоконтролю.

Обов’язковою умовою ефективності розвитку емоційного інтелекту була орієнтація на загальні принципи здійснення психологічного впливу, про які зазначають у своїх дослідженнях Ю. Бреус, О. Кокун:

- науковості – орієнтація на загальнонаукову методологію, сучасні наукові досягнення, використання науково обґрунтованих методів;

- системності – єдність поставлених цілей, завдань і результату;

- цілеспрямованості – підпорядкованість меті, її усвідомленню і сприйняттю суб’єктами психологічного впливу;

- адекватності – застосування заходів відповідних індивідуальним особливостям, поставленим завданням тощо;

- індивідуалізації – урахування індивідуальних особливостей кожної людини при виборі та застосуванні заходів, спрямованих на розвиток емоційного інтелекту;

- спрямованості на максимально можливі досягнення – сприяння здобуттю безробітним максимально можливих для нього здобутків. Розроблений лекційний курс «Емоційний інтелект» ознайомив безробітних із класичними та сучасними науковими уявленнями про сутність емоційного інтелекту, про його роль в професійній діяльності та можливостями його розвитку.

Психологічна програма тренінгових занять «Розвиток емоційного інтелекту» була спрямована на розвиток емоційного інтелекту − актуалізацію здатності до розуміння емоцій, навчання ефективним прийомам управління ними та складалася з чотирьох блоків: «Усвідомлення своїх емоцій», «Управління своїми емоціями», «Усвідомлення емоцій інших людей та емпатія», «Управління емоціями інших людей».

 Блок 1. «Усвідомлення своїх емоцій» сприяв розширенню тезаурусу емоцій, почуттів та розвитку здатності до розуміння своїх емоцій.

Блок 2. «Управління своїми емоціями» був спрямований на розвиток у осіб здатності до управління власними негативними та позитивними емоціями, контролю емоційної експресії.

Блок 3. «Усвідомлення емоцій інших людей та емпатія» сприяв виробленню навичок соціально-психологічної перцепції та рефлексії, був спрямований на розвиток здатності до усвідомлення емоцій інших, до емпатії.

Блок 4. «Управління емоціями інших людей» був спрямований на розвиток навичок емоційного впливу. Тренінгові заняття проводилися в режимі довгострокової групи по 4 години 1 раз на тиждень (всього 36 годин).

Заняття 1. Знайомство. Емоції та їх роль у професійному житті (4 год.) Знайомство учасників. Ознайомлення з правилами роботи у тренінговій групі та загальною метою занять, розвиток уявлень про емоції, емоційний інтелект; Створення мотивації.

Вправи: «Мої очікування від тренінгу», «Коротко про себе у віршованій формі», «Представлення свого партнера», «Асоціації», «Об’єднання». Бесіда: «Ми та наш тренінг», дискусія: «Навіщо потрібні різні емоції?» Початкова діагностика.

Заняття 2. Усвідомлення власних емоцій (4 год.) Розширення тезаурусу емоцій та почуттів. Усвідомлення власних емоцій.

Вправи: «Назви емоцію» (слайдшоу), «Емоційно забарвлені слова», «Синестезія», «Емоційний словник», «Психологічна скульптура». Проективний малюнок: «Чарівний світ емоцій». Дискусія: «Я і мої емоції».

Заняття 3. Розвиток здатності до вербалізації емоцій (4 год.) Проговорювання (вербалізація) емоцій. Усвідомлення та вербалізація емоційних переживань. Техніка «Пусті стільці».

Вправи «Фокусування актуального емоційного стану», «Епіграф». Дискусія: «Навіщо потрібно проговорювати емоції?»

Блок 2. Управління своїми емоціями.

Заняття 4. Управління власними негативними емоційними станами (4 год.).

Усвідомлення ролі негативних емоційних станів таких як гнів, роздратування, страх, тривога у стосунках з оточуючими. Продукування адаптивних стратегій подолання негативних емоцій.

Вправи: «Гнів і роздратування».

Техніка «5 колонок», «Контраст», «Чарівні перетворення», «Спасибі вам за те, що ви…», «Страх і невпевненість». Техніка «повінь» або «спалах». Техніка «декатастофізації», «М'язові затиски».

Заняття 5. Розвиток здатності до регуляції емоцій. Управління позитивними переживаннями (4 год.) Розвиток здатності до регуляції емоцій, контролю емоційної експресії. Пізнання особливостей позитивних емоцій, вироблення навичок викликати у себе позитивні емоції − радість, щастя, спокій.

Вправи: «Асоціації», «Емоційний колір», «Говоримо неприємні слова», «Гарячий стілець», «Мої позитивні емоції», «Гарний настрій». Проективний малюнок: «Намалюй настрій».

Блок 3. Усвідомлення емоцій інших людей та емпатія

 Заняття 6. Усвідомлення емоцій інших людей (4 год.) Розвиток здатності до співчуття, співпереживання; розвиток здібностей розуміння емоцій інших людей. Набуття навичок виділення опорних сигналів у процесі ідентифікації м'язових рухів обличчя; розвиток емоційної виразності.

Вправи «Асоціації», «Опорні сигнали», «Пози». Методики бібліотерапії: спільне прочитування та аналізування спеціально підібраного твору (техніки контролю, емоційного пророблення, тренування) з наступним проведенням дискусії.

Заняття 7. Розвиток емпатії (4 год.) Розвиток здатності поставити себе на місце іншої людини. Розвиток співчутливого ставлення до проблем та бід інших людей.

Вправи: «Ідентифікація з роллю клієнта», «Ситуації співчуття», «Епітети», «Емоційний стан», «Живі руки». Психомалюнок «Намалюй за хвилину». Міні-лекція: «Емпатія», дискусія «Навіщо потрібна емпатія?»

Блок 4. Управління емоціями інших людей

 Заняття 8. Розвиток здатності до управління емоціями інших людей (4 год.) Розвиток навичок емоційного впливу. Усвідомлення відмінностей між маніпулятивним і фасилітативним емоційним впливом.

Вправи: «Телефон», «Маніпуляційна розминка» Проективний рисунок: впр. «Ми всі в одному човні» (методика сумісного малювання). дискусія: «Вплив емоційних станів оточуючих».

Заняття 9. Прощання (4 год.) Підбиття підсумків роботи. Рефлексія особистого досвіду. Вивчення тенденцій щодо реалізації здатності до розуміння та управління емоціями в процесі адаптації.

Вправа: «Серце» (аплікація). Заповнення оціночних анкет. Підсумкова діагностика. Обмін враженнями. Вправа: «Дружня долоня» Всього: 36 год.

У процесі тренінгових групових занять застосовувалися принципи добровільної участі, рівноправності, конфіденційності, активності, дослідницької позиції, невизначеності, спонтанності та зворотного зв’язку.

Тренінг розпочинався з організаційного моменту, до якого входило: знайомство, оголошення змісту тренінгу, опитування очікувань учасників, запровадження правил поведінки, «розігріваючі» ігри, ігри на створення мотивації. На тренінгу ставилися питання: «Який у Вас настрій?», «Як пройшов Ваш день?», «З яким кольором Ви зараз себе асоціюєте?» тощо.

Після виконання кожної вправи надавався час на обговорення результатів, що сприяло розвитку навичок рефлексії.

У кінці заняття кожний безробітний давав оцінку виконаній індивідуальній та груповій роботі, зазначав результати своїх спостережень за проявами емоцій членів групи та отримував домашні завдання, що включали:

- роботу з теоретичним матеріалом (повторення навчального матеріалу, поглиблення своїх теоретичних знань за допомогою спеціальної літератури та пошуку інформації в мережі Інтернет по заданій темі, читання конспектів лекцій, конспектування навчальної та наукової літератури);

- самостійний перегляд, прослуховування, осмислення, запам'ятовування, відтворення певної інформації;

- застосування методів саморегуляції, таких, як самонавіювання, самокорекції, самонаказу;

- роботу з емоціями: управління емоційними станами, виклик бажаної емоції;

- роботу з дзеркалом (коментування виразності емоцій на обличчі, проведення діалогів із самим собою, переказування історій);

- відпрацювання швидкості мовної реакції.

Опитування учасників, різні засоби зворотного зв’язку застосовувалися як протягом тренінгу, щоб оцінити ефективність модулів, так і перед закінченням.

На завершальному занятті був отриманий зворотний зв'язок від безробітних за результатами тренінгової роботи у вигляді опитування. На запитання «Оцініть рівень проведеної роботи в цілому?» (За 5-бальною шкалою, де 5 – найвищий бал) 90% слухачів відповіли, що виконання роботи заслуговує вищого балу, а 10% поставили 4 бали.

При відповіді на друге запитання «Оцініть актуальність заданої теми та форми роботи?» 90% опитаних оцінили актуальність даної теми та форми роботи на вищий бал, 10% групи відзначили, що актуальність заслуговувала оцінки в 4 бали.

При відповіді на запитання «Оцініть результативність виконаної роботи?» 80% безробітних поставили 5 балів, а 20% – 4 бали. Напевно, частина безробітних ще будуть продовжувати цілеспрямовану діяльність щодо розвитку свого емоційного інтелекту.

У зауваженнях та пропозиціях учасники виявили інтерес до заданої теми та форми роботи, а також виявили бажання щодо збільшення кількості тренінгових занять. Їм було рекомендовано продовжувати розвиток рівня емоційного інтелекту самостійно.

До «Програми підвищення особистісних ресурсів безробітних» увійшли курс лекційних занять «Емоційний інтелект» (8 годин) та психологічна програма тренінгових занять «Розвиток емоційного інтелекту» (36 годин), які проводилися 1 раз на тиждень по 4 години.

У дослідженні взяли участь 72 безробітних соціономічного напряму професійної перепідготовки. З них: 36 осіб утворили експериментальну групу, що складалася з трьох підгруп по 12 осіб, в якій реалізовувалися формувальні елементи «Програми підвищення особистісних ресурсів безробітних», а інші 36 осіб увійшли до контрольної групи, де навчальний процес мав виключно традиційний характер.

Оскільки метою даної програми було підвищення особистісних ресурсів безробітних шляхом розвитку їхнього емоційного інтелекту, то для фіксації рівня розвитку складових емоційного інтелекту використовувалися методики «ЕмІн» Д. Люсіна та Діагностика «емоційного інтелекту» Н. Холла, а для визначення показників особистісних ресурсів – «Шкала самоефективності» Р. Шварцера і М. Єрусалема, «Оцінка рівня конкурентоспроможності особистості» В. Андреєва та «Смисложиттєві орієнтації» (СЖО) Д. Леонтьєва.

Вибір останніх методик був зумовлений тим, що діагностовані ними показники увійшли в доволі значущі фактори моделей, які були побудовані в ході констатувального дослідження.

Так, у моделі особистісних ресурсів безробітних перше місце зайняв «Фактор емоційного інтелекту», друге місце – «Фактор осмисленості життя», третє – «Фактор конкурентоспроможності».

Дані фактори виявилися значущими і для побудови моделі вірогідності успішного працевлаштування. Так, при збільшенні «Фактору емоційного інтелекту» (Exp (B) = 6,514) шанс настання події «Успішне працевлаштування» зростає в 6,5 разів, «Фактору осмисленості життя» (Exp (B) = 2,215) – в 2,2 разів, «Фактору конкурентоспроможності» (Exp (B) = 3,368) – в 3,3 разів.

Після проведення описаних вище заходів із безробітними, здійснювалося порівняння результатів до та після формувального експерименту. Відсутність попарних відмінностей за показниками емоційного інтелекту та особистісних ресурсів між контрольною та експериментальною групами до проходження формувального експерименту та наявність значущих відмінностей після експерименту зафіксовано за рівнем значущості критерія Манна-Уітні для двох незалежних вибірок.

Наявність статистично значущих змін у рівнях розвитку емоційного інтелекту та особистісних ресурсів безробітних експериментальної групи після формувального експерименту встановлено за рівнем значущості критерія Вілконсона для двох залежних вибірок. У контрольній групі таких змін не спостерігалося.

Встановлено, що в експериментальній групі відбулося статистично значуще збільшення середньогрупового показника емоційного інтелекту завдяки зростанню середньогрупових показників його складових.

Згідно з даними встановлено, що після проходження формувального експерименту безробітні почали краще розуміти емоційні стани оточуючих: кількість опитаних з низьким рівнем показника «Розуміння чужих емоцій» зменшилася з 52,8% до 8,3%, а із середнім збільшилася з 22,2% до 44,4% та з високим – з 25,0% до 47,2%.

Також після проходження формувального експерименту безробітні почали позитивно впливати на емоції інших людей та знижувати інтенсивність небажаних емоцій: з 36,1% до 16,7% зменшилася кількість осіб з низьким рівнем показника «Управління чужими емоціями», натомість, кількість досліджуваних з середнім рівнем зросла з 38,9% до 47,2% та з високим – з 25,0% до 36,1%; розпізнавати та ідентифікувати свої емоції, розуміти причини їх виникнення: кількість респондентів, яким притаманний низький рівень «Розуміння своїх емоцій», зменшилася з 33,3% до 2,8%, та збільшилася кількість з високим рівнем з 30,6% до 58,3%; управляти своїми емоціями, викликати та підтримувати бажані емоції і тримати під контролем небажані: суттєво зменшилася кількість осіб із середнім рівнем показника «Управління своїми емоціями» з 33,3% до 11,1% та збільшилася з високим рівнем з 22,2% до 33,3%, а ось кількість безробітних з низьким рівнем майже не зменшилася – з 33,3% до 30,6%.

Хоча статистично значущих змін за показником «Контроль експресії» (контроль зовнішніх проявів своїх емоцій) в цілому в групі після експерименту зафіксовано не було, проте зменшилася кількість безробітних з низьким рівнем показника з 30,6% до 11,1% та збільшилася з середнім – з 25,0% до 55,6%. Щодо осіб з високим рівнем, то їх кількість трохи зменшилася з 44,4% до 33,3%. На основі результатів, отриманих за методикою Н. Холла констатуємо, що у більшості безробітних відбулося усвідомлення й прийняття своїх істинних емоцій, розуміння розмаїття світу емоцій. Якщо до початку експерименту 27,8% досліджуваних виявили високий рівень «Емоційної обізнаності», то після експерименту таких досліджуваних стало вже 58,3%, натомість, кількість осіб з низьким рівнем зменшилася з 33,3% до 16,7 %.

 Значущі результати були отримані щодо показників за шкалою «Управління власними емоціями» (емоційна відхідливість). Хоча, до початку експерименту лише 16,7% опитаних характеризувалися високим рівнем емоційної відхідливості (емоційної гнучкості), а після експерименту таких осіб стало 33,3 %, проте кількість досліджуваних з низьким рівнем даної складової зменшилася з 38,9% лише до 30,6 %, із середнім рівнем – з 44,4% до 36,1%.

Встановлено статистично значущі зміни в показниках «Самомотивації» безробітних, що характеризує здатність до управління своєю поведінкою, за рахунок керування емоціями. Якщо до формувального експерименту кількість осіб із середнім рівнем розвитку «Самомотивації» становила 30,6%, то після їх стало вже 52,8%, натомість, кількість опитаних з низьким рівнем розвитку «Самомотивації» зменшилася з 38,9% до 11,1%.

Зросла також кількість безробітних з високим рівнем розвитку даної складової – з 30,6% до 36,1%. Цей результат є суттєвим досягненням учасників, адже, згідно з автором методики Діагностика «емоційного інтелекту» Н. Холла, самомотивація – це ключовий елемент, який робить з «носія емоційного інтелекту» яскраво вираженого лідера, «одержимого» досягненнями.

 Щодо рівнів розвитку «Емпатії», то після проведення формувального експерименту значно зменшилася кількість безробітних з низьким рівнем розвитку «Емпатії» з 38,9% до 8,3% та зросла кількість осіб з високим рівнем розвитку «Емпатії» з 27,8% до 47,2%.

 Опитувані почали краще розуміти емоції інших людей по міміці, жестам, відтінкам мови, позі; та в разі потреби проявляти підтримку. Подібні позитивні зміни були виявлені і щодо показників за шкалою «Розпізнавання емоцій інших людей», що характеризує вміння впливати на емоційний стан інших людей.

Кількість осіб з високим рівнем розвитку за даною шкалою збільшилася з 16,7% до 47,2%, а з низьким рівнем розвитку зменшилася з 44,4%% до 25,0% та із середнім рівнем зменшилася з 38,9% до 27,8%.

Розвиток складових емоційного інтелекту безробітних призвів до зміни рівня розвитку їхнього «Загального емоційного інтелекту» (за Д. Люсіна) та «Інтегративного емоційного інтелекту» (за Н. Холла). Зменшилася кількість осіб з низьким та середнім рівнем «Загального емоційного інтелекту» (за Д.Люсіна) з 38,9% до 8,3% та з 38,8% до 33,3% і збільшилася з високим – з 22,2% до 58,3%. Кількість безробітних з низьким рівнем «Інтегративного інтелекту» (за Н. Холла) зменшилася з 38,9% до 16,7% та збільшилася з високим – з 22,2% до 38,9%.

Розглянемо значущі зміни, які відбулися в показниках смисложиттєвих орієнтацій експериментальної групи після проходження формувального експерименту:

- безробітні стали більш цілеспрямовані: зросла кількість осіб з високим рівнем показника «Цілі в житті» з 33,3% до 41,7% та зменшилася кількість осіб з низьким рівнем з 5,6% до 2,8% та із середнім рівнем з 61,1% до 55,6%;

- збільшилась кількість безробітних, які сприймають процес свого життя як цікавий, емоційно насичений (високий рівень показника «Процес життя») з 13,9% до 36,1% та зменшилась кількість безробітних з низьким та середнім рівнями з 8,3% до 0% і з 72,2% до 61,1%;

- збільшилась кількість осіб, які задоволені прожитою частиною свого життя, своєю самореалізацією (високий рівень показника «Результативність життя») з 30,6% до 55,6% та зменшилась кількість з низьким та середнім рівнями з 8,3% до 0,0% та з 61,1% до 44,4%;

- більше безробітних почали вважати себе сильними особистостями, які мають достатню свободу вибору, щоб побудувати своє життя згідно зі своїми цілями; їх кількість збільшилася з 22,3% до 47,2% (високий рівень показника «Локус контролю – Я»).

Натомість, зменшилася кількість осіб з низьким та середнім рівнями з 8,3% до 0% та з 69,4% до 52,8%;

- за показником «Локус контролю – життя» статистично значущих змін зафіксовано не було;

- для переважної більшості безробітних життя стало більш осмисленим, кількість осіб з високим рівнем «Осмисленості життя» збільшилася з 30,6% до 61,1%, а кількість осіб з низьким та середнім рівнями показника зменшилася з 5,5% до 0% та з 63,9% до 38,9%.

Зростання показника «Осмисленості життя» відбулося за рахунок підвищення показників смисложиттєвих орієнтацій, а саме: за шкалами «Цілі в житті», «Процес життя», «Результативність життя», «Локус контролю - Я».

У контрольній групі не виявлено статистично значущих змін за показниками смисложиттєвих орієнтацій.

Збільшення кількості безробітних із середнім рівнем досліджуваної характеристики супроводжувалося зменшенням кількості осіб як з низьким, так і з високим рівнями даної характеристики.

Таким чином, після проходження формувального експерименту було зафіксовано позитивні значущі зміни в показниках емоційного інтелекту, конкурентоспроможності, самоефективності, смисложиттєвих орієнтацій у безробітних експериментальної групи.

У контрольній групі хоча і спостерігалася позитивна тенденція, проте вона була не настільки значуща.

У результаті апробації «Програми підвищення особистісних ресурсів безробітних» було доведено її ефективність, оскільки участь безробітних у запропонованій програмі сприяла розширенню у них уявлень про емоційний інтелект та його роль у життєдіяльності людини; зростанню емоційної обізнаності, самомотивації, емпатії; розвитку здатності до розуміння та управління емоціями, що привело до значного підвищення їхніх особистісних ресурсів, зокрема: самоефективності, конкурентоспроможності (за рахунок зростання у безробітних цілеспрямованості, творчості, лідерства, здібності до саморозвитку, стресостійкості, здібності до професійного розвитку), осмисленості життя (завдяки сприйманню безробітними свого життя як цікавого та емоційно насиченого процесу, а себе – як сильної особистості, котра має достатню свободу вибору, щоб побудувати своє життя згідно зі своїми цілями та досягти результату).

У цілому, результати формувального експерименту підтвердили висунуте на початку експерименту припущення та довели, що особистісні ресурси безробітних можна підвищувати шляхом розвитку їхнього емоційного інтелекту.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Аршава І. Ф. Емоційна стійкість людини та її діагностика: монографія. Д.: Вид-во ДНУ, 2006. 336 с.
2. Бегеза Л.Є. Механізми адаптації як чинник психічного здоров’я особистості. Психічне здоров’я особистості у кризовому суспільстві: збірник тез Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Львів, 21жовт. 2016 р.) / упор. Н.М. Бамбурак. Львів: ЛьвДУВС, 2016. 332 с.
3. Бегеза Л.Є. Психологія особистості безробітного / Соціально-психологічний супровід в роботі фахівців служби зайнятості: монографія за заг. ред. Г.А. Пріба; Є.М.Калюжна. Київ: ІПК ДСЗУ, 2020. С. 69-111.
4. Бойбіна Ю. Розвиток самопізнання та впевненості в собі у дітей 10-12 років. Ч. ІІ. Психолог. 2008. № 26. С. 40.
5. Бохонкова Ю.С. Психологічні особливості прояву випереджальної стратегії поведінки особистості. Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія: Педагогіка та психологія. 2015. Вип.2. С. 126-130.
6. Бохонкова Ю. О. Випереджальна стратегія поведінки особистості як проблема сучасної психології: міжнародна колективна монографія. Pedagogical and psychological sciences: development prospects in countries of Europe at the beginning of the third millennium : collective monograph. Vol. 2 / Responsible for release: dr. Malgorzata Korecka, rector Economics College in Stalova Wola. Stalova Wola, Poland; Riga: Izdevnieciba «Baltija Publishing», 2018. P. 35 –51.
7. Бохонкова Ю. О. Випереджальна стратегія поведінки особистості в ситуації життєвих змін: колективна монографія. Сєвєродонецьк: вид-во Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, 2018. 280 с.
8. Бреус Ю.В. Емоційний інтелект як чинник професійного становлення майбутніх фахівців соціономічних професій у вищих навчальних закладах : автореф. …к.психол.н.: 19.00.07 / Ю.В. Бреус. – К.: Київський університет імені Б.Грінченка, 2015. 20 с.
9. Васютинський В. О. Психологічні виміри спільноти: монографія. НАПН України, Ін-т соц. та політ.психології. К. : Золоті ворота, 2010. 119 с.
10. Васьківська С. В. Основи психологічного консультування: підруч. 2-ге вид. К.: Ніка-Центр, 2012. С. 150.
11. Вірна Ж.П. Переживання самотності в умовах втрати роботи. Проблеми загальної та педагогічної психології. Збірник праць Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України / За ред. С.Д.Максименка. Т. VII. К., 2005. Вип. 6. С. 70 – 75.
12. Власова О.І. Психологія соціальних здібностей: структура, динаміка, чинники розвитку: монографія. К.: Вид.-поліграф. Центр «Київський університет», 2005. 308 с.
13. Галецька І. Самоефективність у структурі соціально-психологічної адаптації. Вісник Львівсьно університету. Філософські науки, Львів, 2003. Вип. 5. С. 433 – 442.
14. Галян А. І. Особистісні ресурси адаптації майбутніх медичних працівників до професійної діяльності: дис. канд. психол. наук: 19.00. 01 / Андрій Ігорович Галян, 2016. 21 с.
15. Гарднер Г. Множинні інтелекти. Теорія у практиці. Хрестоматія / пер. з англ. Купко Д., Свято Р. К.: Мегатайп, 2004. 288 с.
16. Горбунова, В.В. Психологія командотворення: ціннісно-рольова парадигма: дис…д-ра психол. наук : спец. 19.00.05 «Соціальна психологія; психологія соціальної роботи». К. : НАПН України, Інститут соціальної та політичної психології, 2014. 376 с.
17. Дерев’янко С. П. Актуалізація емоційного інтелекту в емоціогенних умовах. Соціальна психологія. 2008. № 1. С. 96–104.
18. Дерев'янко С. П. Онтогенез розвитку здатності до розуміння та управління емоціями. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т. Г. Шевченка. Вип.114. Серія: Психологічні науки: зб. наук. праць. Чернігів: ЧНПУ, 2013. С. 64-68.
19. Дерев’янко С. П. Феноменологія емоційного інтелекту: навчально-методичний посібник. Чернігів: Видавець «Лозовий В.М.», 2016. 312 с.
20. Дорожкін В.Р. Соціально-психологічна адаптація внутрішньо переміщених осіб до особливостей сучасного ринку праці / Соціальнопсихологічний супровід в роботі фахівців служби зайнятості: монографія за заг. ред. Г.А. Пріба; Є.М.Калюжна. Київ: ІПК ДСЗУ, 2020. С. 40-68.
21. Дорожкін В.Р. Символічне конституювання суб’єкту як результат психотерапії. Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць Державного вищого навчального закладу «Запорізький національний університет» та Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Н.Ф. Шевченко, М.Г. Ткалич. Запоріжжя: ЗНУ, 2018. № 1(13). С. 47-53.
22. Журавльова М. О. Розвиток емоційного інтелекту майбутніх психологів у процесі професійної підготовки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Вікова та педагогічна психологія». К., 2014. 22 с.
23. Засєкіна Л.В. Переживання подій та їх психолінгвістична репрезентація в автобіографічній пам’яті: репродукція чи реконструкція. Психолінгвістика. Збірник наукових праць ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний ун-т ім. Григорія Сковороди. Переяслав-Хмельницький : ПП «СКД», 2016. № 20 (1). С. 65-77.
24. Зарицька В.В. Емоційний інтелект: аналіз наукових теорій. Теорія і практика сучасної психології. 2010. Вип. 1. С. 17-22.
25. Зарицька В. В. Психологія розвитку емоційного інтелекту у системі професійної підготовки фахівців гуманітарного профілю: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра психол. наук: спец. 19.00.07 «Вікова та педагогічна психологія». Запоріжжя, 2012. 40 с.
26. Зливков В.Л., Лукомська С.О., Федан О.В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях / В.Л. Зливков, С.О. Лукомська, О.В. Федан. – К.: Педагогічна думка, 2016. 219 с.
27. Карамушка Л.М. Психологічні особливості опору змінам персоналом вищої школи. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2015. № 2. C. 36.
28. Кас’янова С.Б. Вплив емоційного інтелекту на стресостійкість безробітних. Психологія травми: дискусійні питання психологічної допомоги: тези Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 20-21 квітня 2017 року) / упоряд. О. В.Іщук Запоріжжя: «Copy Art», 2017. С. 42-43.
29. Кас’янова С.Б. Вплив емоційного інтелекту на життєстійкість безробітних. Збірник наукових праць: за результатами VІ Всеукраїнської наук.-практ. конф. студентів та аспірантів «Організаційно-управлінські та психологічні аспекти сучасного ринку праці України» (м. Київ, 27 листопада 2017 р.) / упоряд. О.П. Канівець, Л.Г. Новаш. Ч.І. К.: ІПК ДСЗУ, 2017. С. 54-60.
30. Кас’янова С.Б. Емоційний інтелект та самоефективність особистості як дієві фактори успіщного працевлаштування. Організаційноуправлінські та психологічні аспекти сучасного ринку праці України: тези доповідей VІІІ Всеукр. наук.-практ. конф. Молодих учених (м. Київ, 29 жовтня 2019 р.) / упоряд. Л.Г. Новаш. К., М.В Пахомова: ІПК ДСЗУ, 2019. С. 27-30.
31. Кас’янова С.Б. Емоційний інтелект як індикатор психічного стану. Теорія і практика сучасної психології. Запоріжжя: Класичний приватний університет, 2018. Вип. 3. С. 28-33.
32. Кас’янова С.Б. Емоційний інтелект як ефективний ресурс копінг-поведінки. Психологічні виміри особистісної взаємодії суб’єктів освітнього простору в контексті гуманістичної парадигми: матеріали всеукраїнської конференції з міжнародною участю (м. Київ, 31 травня 2018 р.) / за ред. С.Д.Максименка. Київ: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2018. С. 105-109.
33. Кас’янова С.Б. Емоційний інтелект як фактор психологічного здоров’я. Психологічні виміри особистісної взаємодії суб’єктів освітнього простору в контексті гуманістичної парадигми: збірник тез наукових доповідей ІІІ Всеукраїнської конференції з міжнародною участю (м. Київ, 31 березня 2020 року) / ред. С. Д. Максименко. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2020. С. 91-95.
34. Кас’янова С.Б. Емоційний інтелект як фактор самоактуалізації особистості. [Електрон.ресурс]: Reports of Table Talk «Аctual issues of personal self-employment in the educational space», December 18, 2017. Fundamental And Applied Researches In Practice Of Leading Scientific Schools, Київ Режим доступу: https://fdotadotr.wordpress.com/reports-of-round-table-talk-actualissues-of-personal-self-employment-in-the-educational-space-december-18-2017/.
35. Кас’янова С.Б. Розвиток емоційного інтелекту як фактор підвищення конкурентоздатності особистості. Організаційно-управлінські та психологічні аспекти сучасного ринку праці України: тези доповідей VІ Всеукр. наук.-практ. конф. студентів та аспірантів (м. Київ, 27 листопада 2017 р.): в 2 ч. Ч. І. / упоряд. О.П. Канівець, Л.Г. Новаш. К.: ІПК ДСЗУ, 2017. С. 27-30.
36. Кас’янова С.Б. Роль емоційного інтелекту в розвитку лідерських якостей особистості. Психологічні перспективи. Луцьк: Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки, 2018. Вип. 31 С. 118-130.
37. Киричук О.В. Психологія поведінкових стратегій безробітних на ринку праці. Психологія праці та управління: Зб. наук. пр. IX наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 грудня 2012 р.). К.: ІПК ДСЗУ, 2012. С. 5- 19.
38. Киричук О.В., Тарасюк С.О. Психологічні особливості Я-концепції безробітного: навч.-метод. посібник. К.: ІПК ДСЗУ, 2012. 148 с.
39. Киричук О.В. Феноменологія сприйняття аплікантами ситуації безробіття. Соціальна психологія. Спецвипуск. 2010. С. 4-12.
40. Киричук О.В. Я-концепція як фактор поведінкових стратегій безробітних на ринку праці. Психологія праці та управління: Зб. наук. пр. IX наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 грудня 2012 р.) відп. ред. О.В. Киричук; [упоряд. О.П. Смирнова, В.Ф. Колесникова, Л.І. Матвієнко, Я.Ц. Зелінська, І.І. Шелест]. К.: ІПК ДСЗУ, 2012. С. 181-191.
41. Коврига Н. В. Стресозахисна та адаптивна функції емоційного інтелекту: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук: спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології». К., 2003. 23с.
42. Козляковський П.А. Загальна психологія: навч. посібник: В 2 т. – 2-ге вид., доп. і переробл. Т. II. Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. П. Могили, 2004. 240 с.
43. Корчевна О.В. Активність особистості безробітного: проблема теоретичного аналізу. Психологія особистості безробітного / Матеріали ІІ-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції (26 травня 2004 р.). Відп. ред. О.В. Киричук. К.: Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2005. С.17–27.
44. Корчевна О.В. Психологічна підтримка безробітних у формуванні конструктивної активності на ринку праці. Психологія особистості безробітного: матеріали ІІІ Всеукраїнської науково-практичної конференції (26 травня 2006 р.) / за ред. О.В. Киричука. К.: Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2006. С.148-154.
45. Корчевна О.В. Психологічні чинники активності безробітного на сучасному ринку праці. Наукові записки Інституту психології імені Г.С.Костюка АПН України / за ред. академіка С. Д. Максименка. К.: Главник, 2005. Вип. 26, в 4-х томах. Т. 2. С. 359-365.
46. Кузнєцов М.А., Діомідова Н.Ю. Емоційний інтелект як чинник психоемоційних станів студентів в умовах іспиту. Харків: «Діса плюс», 2017. 189 с.
47. Ларіна Т.О. Життєстійкість як життєве завдання особистості. Актуальні проблеми психології: Психологічна герменевтика / за ред. Н. В. Чепелевої. К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2007. Т. 2, Вип. 5. С. 131-138.
48. Логвиненко В.П. Психологічні ресурси особистості безробітного. Психологія особистості безробітного: матеріали ІV Всеукраїнської наук.- практ. конференції (25 травня 2007 р.). / відп. ред. О.В. Киричук. К.: Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2007. С. 37–46.
49. Мартиненко Н.В. Дезадаптація безробітних з особистісними, соматоформними та сексуальними розладами та її психокорекція: автореф. дис… канд. мед. наук: спеціальність 19.00.04 «Медична психологія». Харківська медична академія післядипломної освіти МОЗ України. Харків, 2008. 15 с.
50. Матвієнко Л.І. Особливості взаємозв’язку ціннісно-смислової сфери та емоційного вигорання особистості. Психологія праці та управління: Зб. наук. пр. X наук.-практ. конф. (м. Київ, 14 березня 2014 р.) / відп. ред. О.В. Киричук; [упоряд. Г.А. Пріб, О.П. Смирнова, В.Ф. Колесникова, Л.І. Матвієнко, Я.Ц. Зелінська, І.І. Шелест]. К.: ІПК ДСЗУ, 2014. С. 57-71.
51. Матвієнко Л.І. Особливості мотивації працевлаштування безробітної молоді. Психологія праці та управління: Зб. Наук. пр. X1 наук.-практ. конф. (м. Київ, 22 квітня 2015 р.) / відп. ред. О.А.Ліщинська; [упоряд. Г.А. Пріб, О.П. Смирнова, В.Ф. Колесникова, Л.І. Матвієнко, Я.Ц. Зелінська, І.І. Шелест]. К.: ІПК ДСЗУ, 2015. С. 156-168.
52. Матвієнко Л.І. Чинники емоційного вигорання у представників соціономічних професій. Ринок праці та зайнятість населення. 2014. №2. С. 30-34.
53. Мілютіна К.Л. Особливості життєвої стратегії особистості у сфері зайнятості в умовах соціальної нестабільності. Ринок праці та зайнятість населення. К.: ІПК ДСЗУ, 2015, Вип. 2. С. 54-58.
54. Мілютіна К. Л. Технологія попередження конфліктів. Київ: Главник, 2007. 128 с.
55. Носенко Е. Л. Емоцiйний iнтелект: концептуалиiзацiя феномену, основнi функцii: монографія. К.: Вища школа, 2003. 126 с.
56. Носенко Е.Л. Емоційний інтелект як соціально значуща інтегральна властивість особистості. Психологія і суспільство. 2004. № 4. С.95-109.
57. Носенко Е.Л. Емоційний інтелект як чинник досягнення життєвого успіху: монографія. К.: Вид-во «Освіта України», 2016. 182 с.
58. Носенко Е. Л. Емоційна розумність як детермінанта успішності життєдіяльності людини і шляхи її операціоналізації. Вісник Дніпропетровського університету. Педагогіка і психологія. 2000. Вип. 6. С. 3–9.
59. Носенко Е.Л. Посібник до вивчення курсу «Теорія емоційного інтелекту». Дніпропетровськ: ДНУ, 2014. 73 с.
60. Підбуцька Н. В. Особливості та структура інтелекту майбутніх фахівців технічного і гуманітарного профілю. Збірник наукових праць Нац. акад. Держ. прикордонної служби України. Сер.: Педагогічні та психологічні науки / гол. ред. В. В. Райко. Хмельницький: Вид-во НАДПСУ, 2014. № 2 (71). С. 300-311.
61. Пріб Г. А. Вплив соціальної дезадаптації в ситуації безробіття на формування девіантної поведінки. Український вісник психоневрології. 2015. Т. 23. Вип. 3. С. 160-161.
62. Пріб Г.А., Пінчук І.Я. Особливості адиктивної поведінки в умовах безробіття (гендерний аспект). Архів психіатрії. 2013. Т. 18. №4 (71). С.98- 102.
63. Пріб Г.А. Психологія внутрішнього світу безробітного / Соціально-психологічний супровід в роботі фахівців служби зайнятості: монографія за заг. ред. Г.А. Пріба; Є.М. Калюжна. Київ: ІПК ДСЗУ, 2020. С. 15-25.
64. Пріб Г.А. Психосоціальні предиктори адиктивної поведінки апліката. Архів психіатрії. 2013. Т. 20. № 2 (73). С. 149-153.
65. Пріб Г.А., Бегеза Л.Є. Професіогенез особистості: соціально-психологічний аспект. Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць Запорізького національного університету та Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Н.Ф. Шевченко, М.Г. Ткалич. Запоріжжя: ЗНУ, 2019. № 2 (16). С. 102-107.
66. Профілювання та кейс-менеджмент в сфері зайнятості населення: метод. посібник / упорядн. заг. ред. О. Іванова, О. Волгіна; ПРООН в Україні, Проект «Підтримка реформи соціального сектору в Україні». К.: Ваіте, 2017. 72 с.
67. Романовська Д.Д. Профілактика посттравматичних стресових розладів: психологічні аспекти. Навчальний посібник. - Чернівці : Технодрук, 2014. 133 c.
68. Смирнова О.П. Безробіття як соціально-психологічна проблема. Соціальна психологія. Спецвипуск. 2010 р. С. 40-51.
69. Смирнова О.П. Вплив локусу контролю особистості на орієнтацію безробітних до самозайнятості. Психологія праці та управління: Зб. наук, пр. X наук.-практ. конф. (м. Київ, 14 березня 2014 р.) відп. ред. О.В. Киричук; [упоряд. Г.А. Пріб, О.П. Смирнова, В.Ф. Колесникова, Л.І. Матвієнко, Я.Ц. Зелінська, І.І. Шелест]. К.: ІПК ДСЗУ, 2014. С. 35-46.
70. Смирнова О.П. Гендерні особливості стресостійкості у безробітних. Психологія праці та управління: Зб. наук. пр. X наук.-практ. конф. (м.Київ, 14 березня 2014 р.) відп. ред. О.В. Киричук; [упоряд. Г.А. Пріб, О.П. Смирнова, В.Ф. Колесникова, Л.І. Матвієнко, Я.Ц. Зелінська, І.І. Шелест]. К.: ІПК ДСЗУ, 2014. С. 202-210.
71. Смирнова О.П., Кас’янова С.Б. Дослідження емоційного інтелекту, здоров’я та способу життя безробітних, які перебувають на етапі професійної перепідготовки. Організаційна психологія. Економічна психологія. Київ: Інститут психології імені Г.С.Костюка НАПН України та УАОППП / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, 2019. № 2-3 (17). С.105-113.
72. Смирнова О.П., Кас’янова С.Б. Дослідження конкурентоспроможності та емоційного інтелекту майбутніх фахівців соціономічних професій. Теорія і практика сучасної психології. Запоріжжя: Класичний приватний університет, 2019. Вип. 4. С. 28-34.
73. Смирнова О.П., Кас’янова С.Б. Особливості впливу емоційного інтелекту на вибір стратегій копінг-поведінки. Теорія і практика сучасної психології. Запоріжжя: Класичний приватний університет, 2018. Вип. 4. С. 38- 42.
74. Смирнова О.П., Кас’янова С.Б. Основні напрями розвитку емоційного інтелекту безробітних. Психологічні науки: теорія і практика сучасної науки: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 16-17 серпня 2019 р.), Запоріжжя, 2019. С.11-14.
75. Смирнова О.П., Кас’янова С.Б. Роль емоційного інтелекту у професійному становленні майбутніх працівників соціономічних професій. Reports of Table Talk «Educational space in the context of humanistic paradigm: the psychological priorities of modernity», November, 12, 2018. Fundamental And Applied Researches In Practice Of Leading Scientific Schools, Режим доступу: https://fdotadotr.wordpress.com/educational-space-in-the-context-of-humanisticparadigm-thepsychological-priorities-of-modernity-dedicated-to-the-creativeheritage-of-i-o-synytsa-november-12-2018/.
76. Смирнова О.П., Кас’янова С.Б. Темперамент як біологічна передумова емоційного інтелекту. Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку: матеріали ІІ Всеукраїнської науковопрактичної конференції. (м. Запоріжжя, 18-19 жовтня 2018 р). Запоріжжя: ЗНУ, 2018. С.18-20.
77. Титаренко Т. М. Життєстійкість особистості: соціальна необхідність та безпека. К.: Марич, 2009. 76 с.
78. Ткалич М.Г. Гендерна психологія: навчальний посібник. К.:Академвидав, 2016. 256 с.
79. Ткалич М.Г. Cоціально-економічні та організаційні умови конкурентоспроможності жінок на ринку праці. Психолого-економічні вектори розвитку особистості і суспільства: матеріали Всеукраїнського науково-практичного семінару (16 травня 2014 р., м. Запоріжжя). Запоріжжя: ЗНУ. 2014. С. 76-79.
80. Четверик-Бурчак А. Г. Механізми впливу емоційного інтелекту на успішність життєдіяльності особистості : дис. Дніпропетровський національний університет ім. О. Гончара, 2015. 186 c.
81. Штепа О.С. Аналіз та інтерпретація емпіричної багатофакторної моделі психологічної ресурсності особистості. Проблеми сучасної психології: Зб. наук. праць Кам’янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН. Вип. 28. Кам’янець-Подільський: Аксіома, 2015. С. 670-682.
82. Штепа О. С. Особливості зв’язку психологічної та персональної ресурсності особистості. Проблеми сучасної психології: Зб. наук. праць Кам’янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН. Вип. 21. Кам’янець-Подільський: Аксіома, 2013. С. 782-791.
83. Штепа О.С. Тренди ресурсного дискурсу особистісного самоздійснення. Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Серія: Психологічні науки. 2017. № 2. С. 210-216.