

Міністерство освіти і науки України

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

Навчально-науковий інститут «Українська інженерно-педагогічна академія»

Кафедра практичної психології та інноваційних оздоровчих технологій

До захисту допущено кафедрою практичної психології та інноваційних оздоровчих технологій

протокол № _____ від _____

завідувач кафедри _____ Наталія КУЧЕРЕНКО

(підпис)

(ім'я, прізвище)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

здобувача освіти першого(бакалаврського) рівня вищої

освіти (першого (бакалаврського) / другого (магістерського))

Взаємозв'язок емоційного інтелекту та спрямованості професійної діяльності у молоді

Спеціальність (спеціалізація) 053 Психологія

(код та найменування спеціальності; спеціалізації спеціальності)

Освітня програма Практична психологія

(назва освітньої програми)

Здобувач _____ Кристина ЗАЙЧЕНКО

(підпис)

(ім'я, прізвище)

Науковий керівник _____ Олена ХАРЦІЙ

(підпис)

(ім'я, прізвище)

Харків – 2026

Міністерство освіти і науки України

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна
Навчально-науковий інститут «Українська інженерно-педагогічна
академія» Кафедра практичної психології та інноваційних оздоровчих
технологій

«ЗАТВЕРДЖУ
Ю»

Завідувач
кафедри

Наталія КУЧЕРЕНКО

(ім'я, прізвище)

(підпис)

«__» _____ 2026
року

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

здобувача першого (бакалаврського) _____ рівня вищої
освіти

(першого (бакалаврського) / другого (магістерського))

Зайченко Кристина Андріївна

(прізвище, ім'я, по батькові здобувача)

Спеціальність (спеціалізація) 053 Психологія

(код та найменування спеціальності; спеціалізації спеціальності)

Освітня програма Практична психологія

(назва освітньої програми)

Тема роботи: Взаємозв'язок емоційного інтелекту та спрямованості
професійної діяльності у молоді

керівник роботи: Харцій Олена Миколаївна кандидат псих. наук, доцент

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом по Університету від «___» грудня 2025 року,

№ 4801-5/_____

1. Строк подання здобувачем роботи: «25» травня 2026 року
2. Вихідні дані до роботи: робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до першого та другого розділу, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків, текст роботи складає 64 сторінок, з них обсяг основного тексту 51 сторінок, список використаних джерел нараховує 26 джерел, кількість рисунків – 3, таблиць – 9, додатків – 2.

3. Перелік питань, які потрібно розробити:

1) Здійснити теоретичний аналіз наукових підходів до розуміння емоційного інтелекту та професійної спрямованості особистості як психологічних феноменів.

2) Розкрити теоретичні засади взаємозв'язку між емоційним інтелектом і професійною спрямованістю у молодіжному віці.

3) Емпірично дослідити рівень розвитку компонентів емоційного інтелекту та особливості розподілу типів професійної спрямованості у досліджуваній групі молоді.

4) Розробити практичні рекомендації щодо розвитку емоційного інтелекту як чинника оптимізації професійної спрямованості молоді.

5) Проаналізувати результати проведеного дослідження.

6) Розробити практичні рекомендації щодо покращення емоційного інтелекту молоді у закладі вищої освіти.

1. План роботи

№ з/п	Назва етапів роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Аналіз наукової літератури з проблеми психологічної адаптації особистості. Визначення психологічних факторів, що впливають на процес	16.12.2025-16.02.2026	Виконано

	адаптації першокурсників. Оформлення 1 розділу кваліфікаційної роботи.		
2	Проведення емпіричного дослідження на визначення психологічних особливостей адаптації студентів першого курсу. Оформлення першої половини 2 розділу кваліфікаційної роботи.	17.02.2026- 23.03.2026	Виконано
3	Розробка практичних рекомендацій щодо розвитку емоційного інтелекту як чинника оптимізації професійної спрямованості першокурсників. Оформлення другої половини 2 розділу кваліфікаційної роботи.	24.03.2026- 11.05.2026	Виконано
4	Оформлення кваліфікаційної роботи та підготовка доповіді, презентації до захисту.	12.05.2026- 25.05.2026	Виконано

2. Дата видачі завдання: «16» грудня 2025 року

Здобувач вищої освіти _____ Кристина Зайченко
 (підпис) (ім'я, прізвище)

Керівник роботи _____ Олена Харцій
 (підпис) (ім'я, прізвище)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота містить: 64 сторінки, 3 рисунки, 9 таблиць, 26 використаних літературних джерел, додатки.

Об'єкт: емоційний інтелект та професійна спрямованість особистості в юнацькому та ранньому дорослому віці.

Предмет дослідження: взаємозв'язок між компонентами емоційного інтелекту та типами професійної спрямованості у молоді.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити характер і силу взаємозв'язку між показниками емоційного інтелекту та типами професійної спрямованості у молодіжній вибірці.

Основні завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз наукових підходів до розуміння емоційного інтелекту та професійної спрямованості особистості як психологічних феноменів.

2. Розкрити теоретичні засади взаємозв'язку між емоційним інтелектом і професійною спрямованістю у молодіжному віці.

3. Емпірично дослідити рівень розвитку компонентів емоційного інтелекту та особливості розподілу типів професійної спрямованості у досліджуваній групі молоді.

4. Розробити практичні рекомендації щодо розвитку емоційного інтелекту як чинника оптимізації професійної спрямованості молоді з урахуванням диференційованого характеру виявлених взаємозв'язків.

Практична значущість дослідження полягає у тому, що розроблені диференційовані рекомендації щодо розвитку компонентів емоційного інтелекту можуть бути використані практичними психологами закладів вищої освіти у профорієнтаційній роботі зі студентською молоддю. Запропоновані техніки і вправи придатні для впровадження як у форматі групових психологічних тренінгів, так і в індивідуальному консультуванні. Отримані результати можуть також слугувати основою для розробки програм психологічного супроводу професійного самовизначення молоді та підвищення обізнаності фахівців із профорієнтації щодо ролі емоційної компетентності у побудові кар'єри.

Ключові слова: емоційний інтелект, професійна спрямованість, молодь, типи професійної орієнтації, емпатія, самомотивація, саморегуляція, професійне самовизначення, кореляційний аналіз, профорієнтація.

ABSTRACT

The qualification paper contains: 64 pages, 3 figure, 9 tables, 26 references, appendices.

Object: emotional intelligence and professional orientation of personality in adolescent and early adulthood.

Subject of research: the relationship between the components of emotional intelligence and the types of professional orientation in youth.

Purpose of research: to theoretically substantiate and empirically investigate the nature and strength of the relationship between emotional intelligence indicators and types of professional orientation in a youth sample.

Main objectives of the research:

1. To conduct a theoretical analysis of scientific approaches to understanding emotional intelligence and professional orientation as psychological phenomena.
2. To reveal the theoretical foundations of the relationship between emotional intelligence and professional orientation in youth.
3. To empirically investigate the level of development of emotional intelligence components and the distribution of professional orientation types in the studied group of young people.
4. To develop practical recommendations for the development of emotional intelligence as a factor in optimizing the professional orientation of youth, taking into account the differentiated nature of the identified relationships.

Practical significance of the research lies in the fact that the developed differentiated recommendations for the development of emotional intelligence components can be used by practical psychologists of higher education institutions in career guidance work with student youth. The proposed techniques and exercises are suitable for implementation both in the format of group psychological trainings and in individual counseling. The obtained results can also serve as a basis for developing programs of psychological support for professional self-determination of youth and raising awareness among career guidance specialists regarding the role of emotional competence in career building.

Keywords: emotional intelligence, professional orientation, youth, types of professional orientation, empathy, self-motivation, self-regulation, professional self-determination, correlation analysis, career guidance.

ЗМІСТ

ЗМІСТ	5
ВСТУП.....	9
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНOSTІ У МОЛОДІ	12
1.1 Поняття емоційного інтелекту: історія виникнення, основні концепції та підходи до визначення.....	12
1.2 Професійна спрямованість як психологічний феномен: сутність, структура та особливості у молодіжному віці.....	17
1.3 Теоретичний аналіз взаємозв'язку емоційного інтелекту та професійної спрямованості особистості	22
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1	26
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА СПРЯМОВАНOSTІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У МОЛОДІ	28
2.1 Організація та методи дослідження: обґрунтування вибору психодіагностичного інструментарію	28
2.2 Аналіз рівня розвитку емоційного інтелекту та особливостей професійної спрямованості у досліджуваних	32
2.3 Взаємозв'язок між показниками емоційного інтелекту та типами професійної спрямованості: інтерпретація результатів.....	39
2.4 Практичні рекомендації щодо розвитку емоційного інтелекту як чинника оптимізації професійної спрямованості молоді	46
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2	53
ВИСНОВКИ	55
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	57
ДОДАТКИ.....	60

ВСТУП

Актуальність теми. Емоційна сфера особистості та її професійне становлення є двома взаємопов'язаними психологічними реальностями, дослідження яких набуває дедалі більшої теоретичної і практичної ваги. Молодість як особливий віковий період характеризується одночасним розгортанням двох процесів: формуванням емоційної зрілості та активним пошуком власного місця у світі праці. Саме збіг цих процесів у часі робить вивчення їхнього взаємозв'язку значущим для психологічної науки та практики профорієнтаційної роботи.

Попри зростаючий інтерес до проблематики емоційного інтелекту в українській психології, питання його зв'язку з конкретними типами професійної спрямованості залишається недостатньо дослідженим. Більшість наявних розвідок зосереджена або на загальних характеристиках емоційного інтелекту, або на окремих питаннях профорієнтації, тоді як системний аналіз взаємозв'язку між цими феноменами у молодіжних вибірках є відносно рідкісним явищем у науковій літературі. Це визначає актуальність обраної теми і необхідність її цілеспрямованого емпіричного дослідження.

Теоретичне підґрунтя дослідження склали праці вітчизняних і зарубіжних науковців: питання сутності та структури емоційного інтелекту розглядали Могиляста С. М., Ракітянська Л., Старинська О., Цюпенко Т.; проблему професійної спрямованості та самовизначення молоді досліджували Саприкін Ю. М., Кравченко О., Шапошникова І. В., Гулай О. І., Кревська О. О.; взаємозв'язок емоційного інтелекту з професійним вибором і кар'єрними рішеннями вивчали Філіппова І., Сватюк О. Р., Пономаренко Т. І., а також зарубіжні дослідники Farnia F., Santos A., Othman N.

Об'єкт дослідження – емоційний інтелект та професійна спрямованість особистості в юнацькому та ранньому дорослому віці.

Предмет дослідження – взаємозв'язок між компонентами емоційного інтелекту та типами професійної спрямованості у молоді.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити характер і силу взаємозв'язку між показниками емоційного інтелекту та типами професійної спрямованості у молодіжній вибірці.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз наукових підходів до розуміння емоційного інтелекту та професійної спрямованості особистості як психологічних феноменів.
2. Розкрити теоретичні засади взаємозв'язку між емоційним інтелектом і професійною спрямованістю у молодіжному віці.
3. Емпірично дослідити рівень розвитку компонентів емоційного інтелекту та особливості розподілу типів професійної спрямованості у досліджуваній групі молоді.
4. Розробити практичні рекомендації щодо розвитку емоційного інтелекту як чинника оптимізації професійної спрямованості молоді з урахуванням диференційованого характеру виявлених взаємозв'язків.

Методи дослідження. У роботі застосовувався комплекс методів: теоретичні – аналіз, синтез, узагальнення та систематизація наукових джерел із проблеми дослідження; емпіричні – психодіагностичне тестування із використанням методики діагностики емоційного інтелекту Н. Холла та опитувальника професійного самовизначення Дж. Голланда; методи математичної обробки даних – кореляційний аналіз із обчисленням коефіцієнта кореляції Пірсона, визначення середніх значень і стандартних відхилень засобами Microsoft Excel.

Вибірка досліджуваних. Дослідження охопило 30 осіб молодіжного віку від 18 до 25 років. Серед учасників – 19 жінок та 11 чоловіків, усі є здобувачами вищої освіти або особами, які нещодавно завершили навчання

у закладі вищої освіти і перебувають на початковому етапі професійної діяльності зі стажем роботи до двох років.

Інформаційна база дослідження охоплює наукові праці вітчизняних і зарубіжних психологів із проблем емоційного інтелекту та професійної спрямованості, опубліковані у фахових виданнях; монографії та навчальні посібники з психології особистості та психології праці; матеріали психодіагностичного інструментарію – методики Н. Холла та Дж. Голланда.

Новизна одержаних результатів полягає в тому, що у роботі здійснено системний емпіричний аналіз диференційованих зв'язків між окремими компонентами емоційного інтелекту і конкретними типами професійної спрямованості за типологією Голланда на молодіжній вибірці. Встановлено, що найбільш виражений прямий зв'язок із загальним рівнем емоційного інтелекту має соціальний тип спрямованості ($r = 0,61$), а серед окремих компонентів – субшкала емпатії ($r = 0,67$). Виявлено, що самомотивація є найбільш рівномірно пов'язаним із різними типами спрямованості компонентом емоційного інтелекту, що розширює наявні теоретичні уявлення про механізми взаємодії між досліджуваними феноменами.

Практичне значення одержаних результатів визначається тим, що розроблені у роботі диференційовані рекомендації щодо розвитку компонентів емоційного інтелекту можуть бути використані практичними психологами закладів вищої освіти у профорієнтаційній роботі зі студентською молоддю. Запропоновані техніки і вправи придатні для впровадження як у форматі групових психологічних тренінгів, так і в індивідуальному консультуванні. Отримані результати можуть також слугувати основою для розробки програм психологічного супроводу професійного самовизначення молоді та підвищення обізнаності фахівців із профорієнтації щодо ролі емоційної компетентності у побудові кар'єри.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНOSTІ У МОЛОДІ

1.1 Поняття емоційного інтелекту: історія виникнення, основні концепції та підходи до визначення

Людська психіка впродовж тривалого часу розглядалася крізь призму раціонального мислення, і саме інтелект у традиційному розумінні вважався головним показником розумових здібностей людини. Проте поступово дослідники дійшли висновку, що суто когнітивний підхід не дає змоги повною мірою пояснити успішність людини в міжособистісних стосунках, професійній діяльності та повсякденному житті. Це спонукало науковців звернути увагу на емоційну сферу як самостійний і рівноцінний чинник психічного функціонування особистості.

Витоки наукового осмислення емоційного інтелекту сягають першої половини ХХ століття, коли Едвард Торндайк запропонував поняття «соціального інтелекту» – здатності розуміти людей і керувати ними. Пізніше Говард Гарднер у своїй теорії множинного інтелекту виокремив міжособистісний та внутрішньоособистісний види інтелекту, які стосувалися розуміння власних і чужих емоцій. Саме ці концептуальні напрацювання заклали підґрунтя для формування цілісної теорії емоційного інтелекту.

Безпосередньо термін «емоційний інтелект» уперше з'явився у науковій літературі в 1990 році завдяки американським психологам Пітеру Саловею та Джону Мейєру. Вони визначили емоційний інтелект як здатність стежити за власними почуттями і почуттями інших людей, розрізняти їх та використовувати цю інформацію для керування своїм мисленням і діями. Це визначення стало відправною точкою для подальших теоретичних і практичних розробок у цій галузі [13, с. 36].

Модель Саловея–Мейєра передбачала чотири ієрархічно пов'язані компоненти: сприймання й вираження емоцій, використання емоцій для полегшення мислення, розуміння та аналіз емоцій, а також свідоме регулювання емоцій. Ця модель отримала назву «модель здібностей», оскільки розглядала емоційний інтелект як набір конкретних когнітивних здібностей, що піддаються виміру та розвитку. Принципово важливим у цій концепції було те, що емоції трактувалися не як перешкода для мислення, а як його невід'ємна складова.

Значного поширення набула й модель Деніела Гоулмана, викладена у його книзі «Емоційний інтелект» (1995), яка викликала широкий резонанс як у науковому, так і в суспільному дискурсі. Гоулман розширив розуміння емоційного інтелекту, включивши до нього самосвідомість, саморегуляцію, мотивацію, емпатію та соціальні навички. На відміну від моделі Саловея–Мейєра, його підхід мав виражений прикладний характер і був зорієнтований на пояснення успіху в професійному та особистому житті [9, с. 363].

Модель Гоулмана викликала певну критику з боку академічного середовища через недостатню операціоналізацію понять та змішування здібностей і рис особистості. Разом із тим саме вона сприяла популяризації поняття емоційного інтелекту і стимулювала масштабні дослідження у сфері організаційної психології, педагогіки та клінічної практики. Завдяки цьому емоційний інтелект перетворився на один із центральних конструктів сучасної психологічної науки.

Паралельно з моделлю Гоулмана розвивалася концепція Рувена Бар-Она, який запропонував власну структуру емоційно-соціального інтелекту. Бар-Он визначав його як сукупність некогнітивних здібностей, компетентностей і навичок, що впливають на здатність людини успішно справлятися з вимогами та тиском навколишнього середовища. У його моделі виокремлено п'ять широких сфер: внутрішньоособистісна,

міжособистісна, адаптивність, управління стресом та загальний настрій [17, с. 41].

Ракітянська Л. наголошує, що попри відмінності між моделями, всі три концепції об'єднує спільна ідея: емоції та інтелект не є протилежними полюсами, а взаємодоповнювальними системами, що разом забезпечують адаптивну поведінку людини. Саме це положення стало теоретичним фундаментом для подальших досліджень взаємозв'язку між емоційними процесами і різними сферами людської діяльності, зокрема професійною [13, с. 39].

В українській психологічній науці дослідження емоційного інтелекту набули активного розвитку в перші десятиліття XXI століття. Науковці зосередили увагу на теоретичному осмисленні поняття, розробці та адаптації методичного інструментарію, а також на вивченні зв'язків емоційного інтелекту з різними психологічними характеристиками особистості. Це дало змогу накопичити значний масив емпіричних даних та уточнити концептуальні межі поняття [20, с. 110].

Емоційний інтелект слід розглядати не лише як статичну властивість, а як динамічну характеристику, що змінюється під впливом досвіду, виховання та цілеспрямованого розвитку. Ця позиція є принципово значущою для розуміння потенціалу психологічної роботи з розвитку емоційної компетентності у різних вікових і соціальних групах, зокрема серед молоді в період професійного становлення.

Старинська О. звертає увагу на необхідність чіткого розмежування понять «емоційний інтелект» і «соціальний інтелект», які нерідко вживаються як синоніми, хоча насправді позначають різні психологічні феномени. Соціальний інтелект стосується здатності розуміти соціальні ситуації та поведінку інших людей загалом, тоді як емоційний інтелект зосереджується саме на розпізнаванні, розумінні та регулюванні емоцій. Таке розмежування дозволяє точніше формулювати дослідницькі завдання і коректніше інтерпретувати отримані результати [17, с. 42].

Незважаючи на тривалу дискусію щодо природи емоційного інтелекту, більшість дослідників погоджується з тим, що він включає щонайменше три базові компоненти: здатність розпізнавати власні емоції та емоції інших, здатність розуміти причини і наслідки емоційних реакцій, а також здатність свідомо керувати емоційними станами. Саме ці компоненти закладені в основу більшості психодіагностичних методик, що використовуються для вимірювання емоційного інтелекту.

Серед методів діагностики емоційного інтелекту в практичній психології широко застосовується методика Н. Холла, яка охоплює п'ять субшкал: емоційну обізнаність, управління власними емоціями, самомотивацію, емпатію та управління емоціями інших людей. Ця методика набула поширення завдяки простоті застосування та достатній валідності для дослідження різних груп досліджуваних. Вона орієнтована передусім на вимірювання емоційного інтелекту як риси, що проявляється в реальній поведінці.

Поряд із методикою Н. Холла активно використовуються опитувальник EQ-і Бар-Она, методика MSCEIT Мейєра–Саловея–Карузо, а також різноманітні вітчизняні та адаптовані зарубіжні інструменти. Вибір конкретного методу залежить від теоретичної моделі, яку поділяє дослідник, а також від цілей і завдань конкретного дослідження. Кожен із зазначених інструментів має певні переваги та обмеження, що слід враховувати під час інтерпретації результатів.

Пономаренко Т. І. та Дорошенко І. В. у своєму дослідженні встановили, що рівень емоційного інтелекту у здобувачів вищої освіти пов'язаний із вибором стратегій поведінки в умовах психологічної невизначеності. Зокрема, студенти з вищими показниками емоційного інтелекту частіше використовують конструктивні, проблемно-орієнтовані копінг-стратегії, що свідчить про регуляторну функцію емоційного інтелекту у стресових ситуаціях [12, с. 124].

Зв'язок між емоційним інтелектом і психологічним благополуччям особистості є одним із найбільш досліджуваних напрямів у цій галузі. Встановлено, що люди з розвиненим емоційним інтелектом демонструють вищий рівень стресостійкості, кращу якість міжособистісних стосунків та більш виражену здатність до саморегуляції. Ці характеристики набувають особливої значущості в умовах підвищеного соціального й психологічного навантаження, що є характерним для молодіжного віку.

Сватюк О. Р. та Біганська В. А. у своєму дослідженні взаємозв'язку емоційного інтелекту та лідерського потенціалу менеджерів показали, що емоційний інтелект виступає значущим предиктором ефективного лідерства. Особи з вищими показниками за шкалами емпатії та управління емоціями інших людей демонструють більш виражений лідерський потенціал і успішніше справляються з управлінськими функціями. Це підтверджує, що емоційний інтелект є не лише особистісною, але й соціально значущою характеристикою [15, с. 70].

Філіппова І. наголошує на тому, що емоційний інтелект відіграє суттєву роль в усвідомленому виборі майбутньої професії. Молоді люди з розвиненою емоційною компетентністю краще розуміють власні мотиви, інтереси та цінності, що дозволяє їм здійснювати більш зважений і обґрунтований вибір професійного шляху. Натомість низький рівень емоційного інтелекту нерідко корелює з труднощами у прийнятті рішень щодо майбутньої кар'єри [19, с. 169].

Ігнатенко Ж. В. порушує питання про співвідношення когнітивного (IQ) та емоційного (EQ) інтелекту у забезпеченні життєвого успіху молодої людини. Дослідниця доходить висновку, що в умовах швидких соціальних змін і підвищеної невизначеності емоційний інтелект набуває не меншого, а подеколи й більшого значення порівняно з традиційними показниками розумових здібностей. Це зумовлено тим, що саме емоційна гнучкість і стресостійкість дозволяють людині ефективно адаптуватися до мінливих вимог середовища [5, с. 18].

Таким чином, емоційний інтелект є багатовимірним психологічним конструктом, що охоплює здатності розпізнавати, розуміти та регулювати емоції як власні, так і інших людей. Попри різноманітність теоретичних моделей і підходів до його визначення, спільним знаменником залишається визнання емоційного інтелекту як реального чинника психологічної адаптації та соціальної ефективності особистості. Це робить його вивчення не лише теоретично обґрунтованим, але й практично необхідним для розуміння процесів професійного становлення молоді.

1.2 Професійна спрямованість як психологічний феномен: сутність, структура та особливості у молодіжному віці

Професійна спрямованість особистості належить до тих психологічних феноменів, які перебувають на перетині мотиваційної, ціннісної та когнітивної сфер людини. Вона відображає не лише бажання займатися певним видом діяльності, але й глибинну узгодженість між внутрішніми потребами людини та вимогами обраної професії. Саме тому вивчення цього феномену є невід'ємною складовою загальної теорії особистості та психології праці.

У психологічній науці існує чимало підходів до визначення поняття «професійна спрямованість». У широкому розумінні вона трактується як система стійких спонукань, установок та інтересів, що визначають готовність особистості до певного виду трудової діяльності. У більш вузькому сенсі – це усвідомлена орієнтація людини на конкретну сферу праці, зумовлена поєднанням індивідуально-психологічних особливостей, соціального досвіду та засвоєних цінностей [22, с. 12].

Столяренко О. Б. розглядає спрямованість особистості як інтегральну характеристику, що охоплює потреби, мотиви, інтереси, переконання та ідеали людини, організовані навколо певної домінуючої мети. Стосовно професійної сфери, спрямованість виконує функцію

психологічного вектора, що задає загальний напрям активності особистості та визначає вибірковість її ставлення до різних видів діяльності. Таке розуміння підкреслює системний характер досліджуваного феномену [18, с. 95].

Структура професійної спрямованості, попри різноманітність підходів до її опису, традиційно включає три взаємопов'язані компоненти: когнітивний, що охоплює знання про різні професії та уявлення про себе як майбутнього фахівця; емоційно-оцінний, що відображає суб'єктивну значущість тих чи інших видів діяльності; та поведінковий, що виявляється в реальних виборах і діях, спрямованих на освоєння обраної професії. Взаємодія цих компонентів визначає цілісність і стійкість професійної спрямованості конкретної людини.

Саприкін Ю. М. зазначає, що формування професійної спрямованості – це тривалий процес, який розпочинається ще в дошкільному дитинстві і поступово ускладнюється під впливом вікових змін, соціального оточення та накопиченого досвіду. У підлітковому та юнацькому віці цей процес набуває особливої інтенсивності, оскільки саме тоді перед молодою людиною постає реальна необхідність здійснити конкретний професійний вибір [14, с. 90].

Психологи традиційно пов'язують поняття професійної спрямованості з поняттям професійного самовизначення, проте між ними існують суттєві відмінності. Якщо самовизначення означає процес пошуку і вибору власного місця в світі праці, то спрямованість – це вже сформований результат цього процесу, що виявляється в стійкій орієнтації особистості на певну сферу діяльності. Таким чином, спрямованість є одночасно і продуктом, і передумовою подальшого професійного розвитку.

Шапошникова І. В. виокремлює серед чинників, що визначають професійну спрямованість студентської молоді, три групи: об'єктивні (ринок праці, престиж професії, матеріальна винагорода), суб'єктивні

(здібності, інтереси, цінності) та соціально-психологічні (вплив референтних осіб, соціальні очікування, культурні норми). Поєднання цих чинників у конкретної людини є унікальним, що пояснює значну варіативність професійних орієнтацій навіть у межах однієї вікової групи [22, с. 15].

Особливе місце в дослідженнях професійної спрямованості посідає типологія Джона Голланда, яка набула широкого визнання як у теоретичній, так і в прикладній психології. Голланд виокремив шість типів особистісної орієнтації: реалістичний, дослідницький, артистичний, соціальний, підприємницький та конвенційний – і показав, що кожен тип відповідає певному середовищу праці. Ступінь збігу між особистісним типом і типом професійного середовища визначає рівень задоволеності і успішності людини у трудовій діяльності.

Шаповалова Н. П. аналізує можливості застосування соціонічних методів для визначення професійної спрямованості особистості та доходить висновку, що найбільш прогностично значущими є ті підходи, які враховують не лише зовнішні прояви поведінки, але й глибинні психологічні структури особистості. На її думку, діагностика професійної спрямованості набуває практичної цінності лише тоді, коли вона спирається на теоретично обґрунтовані моделі та враховує індивідуальну своєрідність конкретної людини [21, с. 163].

Молодіжний вік – один із найбільш психологічно насичених періодів у контексті формування професійної спрямованості. Саме в цей час відбувається активна побудова образу «Я-майбутній фахівець», осмислення власних здібностей і обмежень, а також зіставлення особистих прагнень із реальними можливостями. Цей процес супроводжується значною емоційною напругою, що пов'язано зі складністю вибору і відповідальністю за прийняте рішення.

Кравченко О. у своєму дослідженні зафіксувала, що серед сучасної молоді в Україні на вибір професії найчастіше впливають матеріальна

винагорода, престижність і поради батьків, тоді як власні інтереси і покликання нерідко відходять на другий план. Ця тенденція свідчить про певний розрив між реальною і декларованою системами цінностей молодих людей, що може зумовлювати внутрішні конфлікти та незадоволеність від обраного професійного шляху [6, с. 265].

Гуйван В. та Кравченко О. наголошують на тому, що освіта та набутий у процесі навчання досвід суттєво трансформують первинні уявлення молодшої людини про бажану професію. Під час навчання відбувається уточнення і конкретизація професійних інтересів, формуються нові компетентності, змінюється самооцінка власних можливостей. Усе це призводить до певної корекції початкової спрямованості, що є нормальним і навіть необхідним елементом професійного розвитку [2, с. 619].

Сергеєнкова О. П. та Подшивайлов Ф. М. досліджували мотиваційну сферу сучасного студента і встановили, що в умовах навчання у закладах вищої освіти спостерігається поступова диференціація мотивів: від широких соціальних і престижних до більш конкретних, пов'язаних із змістом обраної спеціальності. Цей процес відображає загальну тенденцію до інтерналізації професійних цінностей і свідчить про зростання зрілості професійної спрямованості [16, с. 268].

Не менш значущим чинником у формуванні професійної спрямованості молоді є соціальна ситуація розвитку, що включає стосунки з батьками, однолітками, викладачами та іншими значущими людьми. Ці стосунки формують певне соціальне «поле» очікувань і норм, у межах якого відбувається процес самовизначення. Молода людина нерідко стикається з необхідністю балансувати між власними прагненнями і зовнішніми очікуваннями, що може ускладнювати формування автентичної спрямованості.

Гулай О. І., Мороз І. А. та Фесюк В. О. у своєму дослідженні мотиваційних факторів вибору майбутньої спеціальності виявили, що у

студентів першого курсу переважають зовнішні мотиви (престиж, поради батьків, матеріальні перспективи), тоді як на старших курсах зростає питома вага внутрішніх мотивів, пов'язаних із змістом діяльності та потребою в самореалізації. Ця динаміка підкреслює, що професійна спрямованість не є раз і назавжди даною, а продовжує розвиватися впродовж усього навчального шляху [3, с. 30].

Кревська О. О. у своєму дисертаційному дослідженні обґрунтовує поняття «мотиваційні чинники професійної самоефективності» і показує їх зв'язок із загальною спрямованістю особистості. Висока самоефективність у поєднанні зі стійкою внутрішньою мотивацією утворює психологічний ресурс, що підтримує послідовність і цілеспрямованість у досягненні професійних цілей. Натомість слабка спрямованість у поєднанні з низькою самоефективністю є чинником ризику щодо відмови від обраної професії або зниження якості трудової діяльності [7, с. 84].

Особливого значення у розумінні молодіжної професійної спрямованості набуває феномен «дифузії ідентичності», описаний Еріком Еріксоном. У цьому стані молода людина ще не визначилася щодо власних цінностей, ролей і цілей, що безпосередньо відображається на невизначеності та непослідовності її професійних орієнтацій. Подолання цієї дифузії через активний пошук і прийняття відповідального вибору є одним із головних завдань психологічного розвитку в юнацькому віці.

Таким чином, професійна спрямованість є складним, багатокомпонентним психологічним утворенням, що формується під впливом індивідуальних, соціальних та інституційних чинників. У молодіжному віці вона перебуває в стані активного становлення, що визначає необхідність психологічного супроводу процесу професійного самовизначення. Розуміння структури і динаміки професійної спрямованості відкриває можливості для більш точного дослідження її зв'язків з іншими психологічними характеристиками особистості – зокрема, з емоційним інтелектом.

1.3 Теоретичний аналіз взаємозв'язку емоційного інтелекту та професійної спрямованості особистості

Питання про те, яким чином емоційна сфера особистості пов'язана з її професійними орієнтаціями, набуло самостійного дослідницького статусу порівняно недавно. Попри це, накопичений теоретичний і емпіричний матеріал дозволяє стверджувати, що між емоційним інтелектом і професійною спрямованістю існують системні зв'язки, які не зводяться до простої кореляції, а відображають глибинну взаємодію різних психологічних підструктур особистості. Розкриття природи цих зв'язків дозволяє краще зрозуміти механізми, що визначають вибір і реалізацію людиною свого професійного шляху.

Теоретичні передумови для вивчення цього взаємозв'язку закладено в концепціях, які розглядають особистість як цілісну систему, де когнітивні, емоційні та мотиваційні процеси перебувають у постійній взаємодії. З цієї точки зору, емоційний інтелект не може не впливати на формування мотиваційних структур і ціннісних орієнтацій, що лежать в основі професійної спрямованості. Здатність людини розпізнавати власні емоційні реакції на різні види діяльності слугує свого роду внутрішнім компасом, що спрямовує її до певних сфер праці [23, с. 55].

Емоційний інтелект виступає своєрідним фільтром, крізь який особистість сприймає і оцінює інформацію про різні професії та власні можливості. Люди з розвиненою здатністю до емоційного самопізнання краще розуміють, які види діяльності викликають у них стан залученості та задоволення, а які – напругу і відразу. Ці емоційні сигнали, якщо вони правильно розпізнаються і інтерпретуються, стають потужним орієнтиром у процесі вибору професійного напрямку.

Зарубіжні дослідники встановили, що труднощі у прийнятті рішень щодо кар'єри безпосередньо пов'язані з рівнем розвитку емоційного

інтелекту. Зокрема, низька здатність до розпізнавання та регулювання власних емоцій корелює з підвищеною тривожністю в ситуаціях вибору, нездатністю чітко сформулювати власні пріоритети та схильністю до відтермінування прийняття відповідальних рішень. Натомість розвинений емоційний інтелект пов'язаний із більшою впевненістю і послідовністю у побудові кар'єрних планів [24, с. 1107].

Досліджуючи зв'язок між емоційним інтелектом і вибором підприємницького шляху, науковці виявили, що молоді люди з вищими показниками емоційної компетентності частіше орієнтуються на підприємницьку діяльність і демонструють більш виражену готовність до ризику та самостійного прийняття рішень. Це свідчить про те, що емоційний інтелект не лише полегшує процес вибору, але й визначає змістовну спрямованість цього вибору у бік тих чи інших типів професійного середовища [25, с. 955].

Механізм, що пов'язує емоційний інтелект із професійною спрямованістю, опосередкований таким психологічним конструктом, як самоефективність у прийнятті кар'єрних рішень. Людина, яка здатна усвідомлювати та регулювати власні емоційні стани, відчуває більшу впевненість у здатності зробити правильний вибір, що, своєю чергою, активізує цілеспрямовану активність у напрямі обраної сфери діяльності. Цей ланцюжок «емоційний інтелект – самоефективність – спрямованість» є одним із найбільш теоретично обґрунтованих пояснень досліджуваного зв'язку [26, с. 296].

Емпатія як складова емоційного інтелекту відіграє особливу роль у формуванні спрямованості на соціономічні професії – ті, що пов'язані з допомогою людям, педагогічною, медичною, соціальною діяльністю. Розвинена здатність розуміти емоційні стани інших людей і відгукуватися на них не лише полегшує взаємодію у цих сферах, але й виступає внутрішнім мотивом для вибору відповідного напрямку праці. Таким

чином, окремі компоненти емоційного інтелекту мають диференційований зв'язок із різними типами професійної спрямованості.

Для більш наочного представлення теоретичних зв'язків між компонентами емоційного інтелекту та типами професійної спрямованості за типологією Голланда нижче наведено узагальнену таблицю. Вона ґрунтується на аналізі теоретичних положень і результатів зарубіжних та вітчизняних досліджень і дозволяє систематизувати відомості про характер взаємодії між досліджуваними феноменами.

Таблиця 1.1

Взаємозв'язок компонентів емоційного інтелекту та типів професійної спрямованості

Тип професійної спрямованості (за Голландом)	Провідні компоненти емоційного інтелекту	Характер взаємозв'язку
Соціальний	Емпатія, управління емоціями інших	Прямий, виражений
Підприємницький	Самотивація, саморегуляція	Прямий, помірний
Артистичний	Емоційна обізнаність, самовираження	Прямий, виражений
Дослідницький	Емоційна обізнаність, самотивація	Опосередкований
Конвенційний	Саморегуляція, управління стресом	Слабкий, ситуативний
Реалістичний	Саморегуляція	Слабкий

Аналіз наведеної таблиці дозволяє зробити кілька теоретично значущих спостережень. По-перше, найбільш виражений взаємозв'язок між емоційним інтелектом і професійною спрямованістю простежується у тих типах орієнтації, які передбачають інтенсивну міжособистісну взаємодію – передусім соціальному та артистичному. По-друге, компонент емоційної обізнаності є спільним для кількох типів спрямованості, що підкреслює його базову роль у процесі будь-якого усвідомленого професійного вибору. По-третє, реалістичний і конвенційний типи демонструють

найслабший зв'язок із показниками емоційного інтелекту, що може свідчити про більшу значущість когнітивних і технічних здібностей у відповідних сферах праці [24, с. 1108].

Взаємозв'язок між емоційним інтелектом і професійною спрямованістю не є однонаправленим – він носить характер взаємного впливу. З одного боку, рівень розвитку емоційного інтелекту визначає якість і усвідомленість процесу професійного самовизначення. З іншого – занурення в певну професійну діяльність, особливо пов'язану з інтенсивним міжособистісним спілкуванням, сприяє подальшому розвитку емоційних здібностей. Таким чином, між цими двома феноменами існує відношення взаємного підсилення і розвитку [25, с. 960].

Вікова специфіка молоді робить досліджуваний взаємозв'язок особливо виразним. У юнацькому та ранньому дорослому віці людина ще перебуває на етапі активного формування як емоційної зрілості, так і стійкої професійної орієнтації. Це означає, що обидва феномени розвиваються паралельно і за певних умов можуть взаємно підсилювати один одного або, навпаки, стримувати розвиток. Зокрема, емоційна незрілість може стати психологічним бар'єром для формування чіткої та стійкої професійної спрямованості.

Никоненко О. та Лимарева І. звертають увагу на те, що в умовах соціальної нестабільності та невизначеності, яка є характерною ознакою сьогодення, здатність до емоційної регуляції набуває особливого значення для підтримки стійкості мотиваційних орієнтацій. Молоді люди, що здатні ефективно опрацьовувати негативні емоційні стани, виявляють більшу послідовність і цілеспрямованість у реалізації своїх професійних намірів навіть в умовах зовнішньої невизначеності [10, с. 248].

Теоретичний аналіз засвідчує, що емоційний інтелект впливає на професійну спрямованість через кілька взаємопов'язаних механізмів. Перший із них – інформаційний: емоційні реакції постачають людині суб'єктивно значущу інформацію про відповідність певної діяльності її

внутрішнім потребам. Другий – регуляторний: здатність управляти власними емоційними станами забезпечує стійкість мотиваційних структур у ситуаціях невизначеності та труднощів. Третій – соціальний: емоційна компетентність у взаємодії з іншими людьми визначає привабливість чи непривабливість тих професій, що передбачають інтенсивне спілкування [26, с. 298].

Узагальнення теоретичних підходів дозволяє запропонувати таке визначення досліджуваного взаємозв'язку: зв'язок між емоційним інтелектом і професійною спрямованістю – це системна психологічна залежність, за якої рівень розвитку здібностей до розпізнавання, розуміння та регуляції емоцій визначає якість, усвідомленість та стійкість орієнтацій особистості на певні сфери трудової діяльності. Цей зв'язок є двостороннім, опосередкованим рядом особистісних і соціальних змінних та має виражену вікову специфіку.

Таким чином, теоретичний аналіз проблеми підтверджує наявність змістовного і багатопланового зв'язку між емоційним інтелектом і професійною спрямованістю особистості. Цей зв'язок реалізується через механізми емоційного самопізнання, регуляції мотиваційних станів та соціальної компетентності. Для молоді, що перебуває на етапі активного професійного самовизначення, дослідження цього зв'язку набуває не лише теоретичної, але й вираженої практичної цінності, оскільки відкриває перспективи для розробки ефективних програм психологічного супроводу.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

Теоретичний аналіз наукової літератури засвідчив, що емоційний інтелект є багатовимірним психологічним конструктом, який охоплює здатності розпізнавати, розуміти та регулювати емоції як власні, так і інших людей. Попри різноманітність існуючих концептуальних моделей – здібнісної моделі Саловея–Мейєра, змішаної моделі Гоулмана та моделі

Бар-Она – усі вони об'єднані спільною ідеєю про те, що емоції і мислення є взаємодоповнювальними системами, а не протилежними полюсами психічного функціонування. Структурно емоційний інтелект включає щонайменше п'ять взаємопов'язаних компонентів: емоційну обізнаність, управління власними емоціями, самомотивацію, емпатію та управління емоціями інших, кожен із яких виконує самостійну регуляторну функцію.

Аналіз поняття професійної спрямованості показав, що воно є інтегральною психологічною характеристикою особистості, яка охоплює систему стійких мотивів, інтересів, цінностей і установок, спрямованих на певну сферу трудової діяльності. У молодіжному віці професійна спрямованість перебуває в стані активного формування і зазнає впливу широкого кола чинників – від індивідуально-психологічних особливостей до соціального оточення і ринкових умов. Типологія Голланда, що виокремлює шість типів особистісно-професійної орієнтації, є одним із найбільш теоретично обґрунтованих і практично придатних інструментів для дослідження цього феномену.

Теоретичний розгляд взаємозв'язку між емоційним інтелектом і професійною спрямованістю дозволив встановити, що між ними існують системні зв'язки, опосередковані такими психологічними механізмами, як емоційне самопізнання, регуляція мотиваційних станів і соціальна компетентність. Найбільш виражений теоретично очікуваний зв'язок простежується між соціальним та артистичним типами спрямованості і такими компонентами емоційного інтелекту, як емпатія та управління емоціями інших. Ці теоретичні положення склали підґрунтя для побудови емпіричного дослідження, результати якого представлені у другому розділі роботи.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА СПРЯМОВАНOSTІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У МОЛОДІ

2.1 Організація та методи дослідження: обґрунтування вибору психодіагностичного інструментарію

Емпіричне дослідження взаємозв'язку емоційного інтелекту та спрямованості професійної діяльності у молоді було організоване з метою перевірки теоретичних положень, розглянутих у першому розділі, та отримання конкретних даних про характер і силу досліджуваного зв'язку. Дослідження проводилось упродовж одного місяця у форматі онлайн-опитування, що забезпечило зручність участі для досліджуваних та мінімізувало вплив зовнішніх ситуативних чинників на якість відповідей. Загальна вибірка складала 30 осіб молодіжного віку, які взяли участь у дослідженні на добровільних засадах.

Вибір онлайн-формату проведення дослідження був зумовлений низкою практичних і методологічних міркувань. По-перше, він дозволив забезпечити однакові умови заповнення для всіх учасників, незалежно від їхнього розташування. По-друге, анонімність онлайн-опитування сприяла більшій відвертості відповідей, особливо у тих запитаннях, що стосувалися емоційної сфери та суб'єктивних переживань. По-третє, такий формат дав змогу охопити достатню кількість учасників у відносно стислі терміни без значних організаційних витрат.

Вибірка формувалась із урахуванням основних критеріїв: вік учасників від 18 до 25 років, що відповідає юнацькому та ранньому дорослому віку – періоду найбільш інтенсивного професійного самовизначення. Усі учасники були обізнані з метою дослідження у загальних рисах та підтвердили свою згоду на участь. Розмір вибірки у 30

осіб є достатнім для проведення кореляційного аналізу та виявлення загальних тенденцій у досліджуваній групі [4].

Для забезпечення валідності та надійності отриманих даних підбір психодіагностичного інструментарію здійснювався відповідно до таких критеріїв: теоретична обґрунтованість методики, її відповідність досліджуваним конструктам, наявність чіткої системи підрахунку і інтерпретації результатів, а також доступність для самостійного заповнення в онлайн-форматі. На основі цих критеріїв були обрані дві методики, кожна з яких спрямована на діагностику одного з досліджуваних феноменів.

Першою з обраних методик є діагностика емоційного інтелекту за Н. Холлом (Додаток А). Ця методика охоплює п'ять субшкал, що відповідають основним компонентам емоційного інтелекту: емоційна обізнаність, управління власними емоціями, самомотивація, емпатія та управління емоціями інших людей. Кожна субшкала містить по шість тверджень, що оцінюються за шкалою від -3 до +3 балів, що дозволяє отримати як парціальні показники по кожному компоненту, так і інтегративний показник загального рівня емоційного інтелекту [4].

Перша субшкала – емоційна обізнаність – відображає здатність людини усвідомлювати власні емоційні стани, розуміти їх причини та використовувати емоції як джерело інформації для прийняття рішень. Друга субшкала – управління власними емоціями – вимірює здатність регулювати свої емоційні прояви, зберігати рівновагу у складних ситуаціях та свідомо керувати власними реакціями. Третя субшкала – самомотивація – характеризує здатність підтримувати внутрішній спонукальний потенціал навіть в умовах перешкод і невдач.

Четверта субшкала – емпатія – вимірює здатність розпізнавати і розуміти емоційні стани інших людей, відгукуватися на їхні переживання та враховувати їх у власній поведінці. П'ята субшкала – управління емоціями інших – відображає здатність впливати на емоційний стан

оточуючих, підтримувати їх, допомагати регулювати негативні переживання. Таке структурування дозволяє отримати детальний профіль емоційного інтелекту кожного учасника, а не лише узагальнений показник [4].

Інтерпретація результатів за методикою Н. Холла здійснюється на основі визначення рівня парціального та інтегративного емоційного інтелекту. Парціальний рівень за кожною субшкалою визначається так: 14 і більше балів – високий рівень, 8–13 балів – середній, 7 і менше – низький. Загальний інтегративний рівень емоційного інтелекту обчислюється як сума балів за всіма п'ятьма субшкалами: 70 і більше – високий рівень, 40–69 – середній, 39 і менше – низький.

Другою методикою, застосованою у дослідженні, є опитувальник професійного самовизначення Дж. Голланда (Додаток Б). Теоретичною основою цієї методики є концепція відповідності між типом особистості та типом професійного середовища, згідно з якою успішність і задоволеність трудовою діяльністю визначаються ступенем збігу між психологічними особливостями людини і характеристиками обраної нею сфери праці [8].

Методика Голланда передбачає вибір із 43 пар професій тієї, яка є більш бажаною для респондента. За результатами підрахунку відповідей визначається домінуючий тип особистісної орієнтації з шести можливих: реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенціональний, підприємливий та артистичний. Кожен тип відображає певну сукупність інтересів, цінностей, здібностей і особистісних рис, що зумовлюють схильність до відповідних видів діяльності [8].

Реалістичний тип характеризується орієнтацією на конкретну практичну діяльність з об'єктами і технічними системами. Інтелектуальний тип відрізняється схильністю до аналітичного мислення, наукового пошуку і розв'язання абстрактних задач. Соціальний тип виявляє спрямованість на взаємодію з людьми, допомогу і навчання. Конвенційний тип тяжіє до структурованої, упорядкованої діяльності з чіткими алгоритмами.

Підприємливий тип прагне до лідерства, управління та досягнення матеріального успіху. Артистичний тип орієнтований на творче самовираження і нестандартні рішення.

Підрахунок результатів за методикою Голланда здійснюється шляхом порівняння відповідей із ключем: за кожний збіг нараховується один бал. Сума балів за кожною шкалою ділиться на максимально можливу кількість балів для цієї шкали і множиться на 100%, що дозволяє отримати відносний показник вираженості кожного типу. Домінуючим вважається той тип, за яким респондент набрав найбільшу кількість балів, проте для більш повної характеристики враховуються також другий і третій за вираженістю типи.

Зібрані в ході онлайн-опитування дані були перенесені до електронних таблиць Microsoft Excel, що забезпечило зручність їх систематизації, зберігання та подальшої обробки. У середовищі Excel було сформовано базу даних, де кожен рядок відповідав одному учаснику дослідження, а стовпці містили показники за кожною субшкалою обох методик. Такий спосіб організації даних дозволив наочно представити індивідуальні профілі учасників і полегшив подальший аналіз.

За допомогою вбудованих функцій Excel було здійснено первинну математичну обробку даних: підраховано середні значення та стандартні відхилення за кожною шкалою, визначено розподіл учасників за рівнями емоційного інтелекту та типами професійної спрямованості, побудовано таблиці та діаграми для наочного представлення результатів. Окрім цього, у програмі Excel було проведено кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта кореляції Пірсона, що дозволило кількісно оцінити силу та напрям зв'язку між показниками емоційного інтелекту і типами професійної спрямованості.

Таким чином, організація дослідження передбачала чітке визначення вибірки, обґрунтований вибір двох взаємодоповнювальних методик та систематизовану процедуру обробки отриманих даних. Поєднання

методики Н. Холла і опитувальника Дж. Голланда дозволило охопити обидва досліджувані феномени з різних теоретичних позицій і отримати цілісну картину їхнього взаємозв'язку в досліджуваній групі молоді. Описані методи і процедури забезпечують відтворюваність дослідження та достатню обґрунтованість висновків, що будуть представлені в наступних підрозділах.

2.2 Аналіз рівня розвитку емоційного інтелекту та особливостей професійної спрямованості у досліджуваних

Після завершення збору даних у межах онлайн-опитування розпочався етап систематизації та первинної обробки результатів. Усі отримані відповіді 30 учасників були перенесені до електронних таблиць Microsoft Excel, де здійснювався підрахунок балів за кожною субшкалою обох методик. Це дозволило сформувати цілісну базу даних, на основі якої проводився подальший кількісний і якісний аналіз.

Першим кроком аналізу стало визначення рівня розвитку емоційного інтелекту у кожного учасника за методикою Н. Холла. Підрахунок здійснювався окремо по кожній із п'яти субшкал, після чого визначався інтегративний показник загального рівня емоційного інтелекту. Отримані дані були згруповані для визначення загальних тенденцій у вибірці, що дозволило перейти до узагальненого опису результатів.

Для наочного представлення розподілу учасників за рівнями інтегративного емоційного інтелекту було складено таблицю 2.1, яка відображає кількість і відсоток досліджуваних із низьким, середнім та високим рівнем загального показника емоційного інтелекту.

Таблиця 2.1

Розподіл досліджуваних за рівнями інтегративного емоційного інтелекту (за методикою Н. Холла)

Рівень емоційного інтелекту	Діапазон балів	Кількість осіб	Відсоток (%)
-----------------------------	----------------	----------------	--------------

Низький	39 і менше	6	20,0
Середній	40–69	18	60,0
Високий	70 і більше	6	20,0
Разом	—	30	100,0

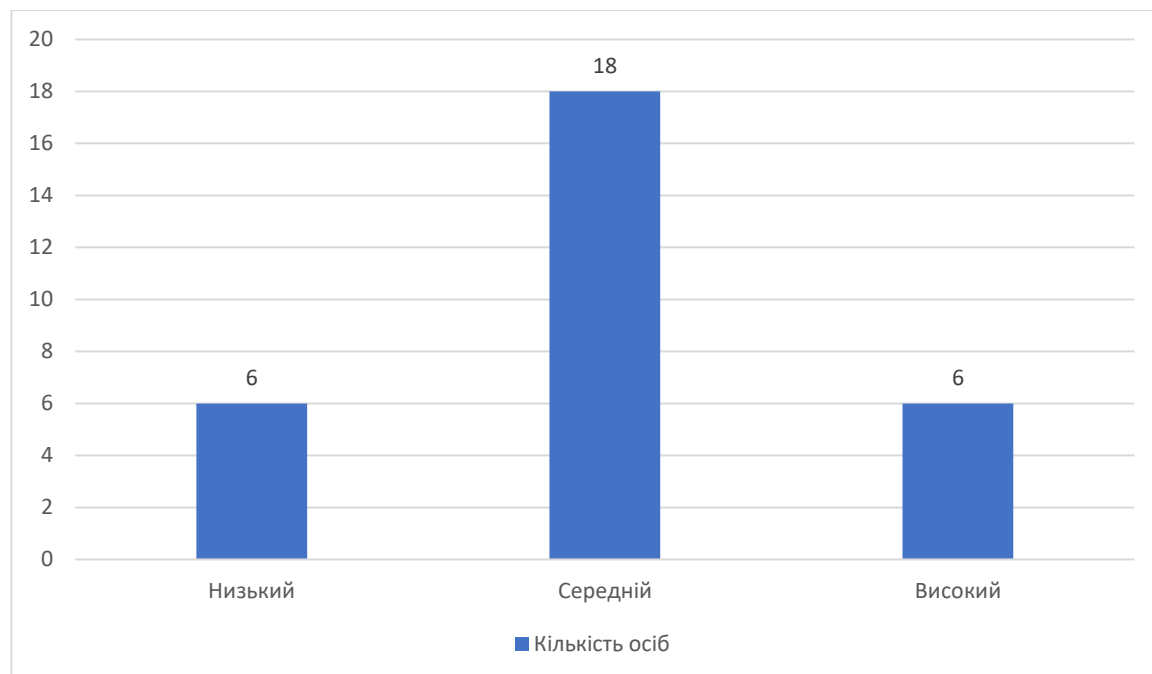


Рис. 2.1. Розподіл досліджуваних за рівнями інтегративного емоційного інтелекту (за методикою Н. Холла)

Аналіз даних таблиці 2.1 засвідчує, що переважна більшість досліджуваних – 18 осіб, що становить 60,0% вибірки – демонструє середній рівень інтегративного емоційного інтелекту. Це свідчить про те, що більшість молодих людей у вибірці має достатньо сформовані, проте не повною мірою розвинені здібності до розпізнавання та регулювання емоцій. Такий розподіл є характерним для молодіжних вибірок і відповідає загальним тенденціям, зафіксованим у подібних дослідженнях.

Однаковий відсоток – по 20,0%, тобто по 6 осіб – припадає на низький та високий рівні емоційного інтелекту. Ця симетрія свідчить про рівномірний розподіл крайніх значень у вибірці та вказує на відсутність вираженого зміщення у бік надмірно низьких або надмірно високих показників. Водночас наявність 20% учасників із низьким рівнем

емоційного інтелекту є показником, що заслуговує на увагу в контексті психологічного супроводу молоді в період професійного самовизначення.

Середній показник інтегративного емоційного інтелекту по вибірці склав 52,4 бали, що відповідає середньому рівню згідно з інтерпретаційною схемою методики. Стандартне відхилення становило 14,7 бала, що свідчить про помірну варіативність показників у групі та відсутність різких відхилень від середнього. Ці дані підтверджують однорідність вибірки за досліджуваним показником.

Наступним кроком стало дослідження парціальних показників емоційного інтелекту – тобто рівня розвитку кожного з п'яти компонентів окремо. Такий аналіз дозволяє виявити, які саме складові емоційного інтелекту є найбільш і найменш розвиненими у досліджуваній групі, що має значення для розуміння загального профілю емоційної компетентності молоді. Результати представлено у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

**Середні показники за субшкалами емоційного інтелекту у
досліджуваних**

Субшкала емоційного інтелекту	Середнє значення (M)	Стандартне відхилення (SD)	Рівень
Емоційна обізнаність	11,2	3,4	Середній
Управління власними емоціями	9,6	3,8	Середній
Самотивація	12,1	3,1	Середній
Емпатія	10,8	3,5	Середній
Управління емоціями інших	8,7	4,0	Середній

Аналіз середніх показників за субшкалами демонструє, що найбільш розвиненим компонентом емоційного інтелекту у досліджуваних є самотивація – середнє значення за цією субшкалою становить 12,1 бала, що є найвищим серед усіх п'яти компонентів. Це означає, що молоді люди у вибірці загалом здатні підтримувати внутрішній спонукальний потенціал

і зберігати цілеспрямованість навіть в умовах труднощів, що є психологічним ресурсом для реалізації професійних намірів.

Найнижчий середній показник зафіксовано за субшкалою управління емоціями інших – 8,7 бала, що хоча й відповідає середньому рівню, є помітно нижчим порівняно з іншими компонентами. Стандартне відхилення за цією субшкалою є найбільшим у порівнянні з рештою – 4,0 бала, що свідчить про значну індивідуальну варіативність цього показника у групі. Такі результати вказують на те, що здатність впливати на емоційний стан інших людей є найменш сформованою серед досліджуваних і водночас найбільш неоднорідною характеристикою вибірки.

Субшкали емоційної обізнаності та емпатії демонструють близькі між собою значення – 11,2 та 10,8 бала відповідно, що може свідчити про їхній змістовний зв'язок: здатність розуміти власні емоції, як правило, сприяє розвитку здатності розуміти емоції інших. Управління власними емоціями отримало показник 9,6 бала, що є другим за величиною стандартним відхиленням у групі – 3,8 бала. Це підкреслює, що саморегуляція є однією з найбільш варіативних характеристик у досліджуваній групі молоді.

Після аналізу результатів за методикою Н. Холла здійснювалась обробка даних, отриманих за опитувальником професійного самовизначення Дж. Голланда. Кожному учаснику було присвоєно домінуючий тип професійної спрямованості на основі максимального балу, набраного за відповідною шкалою. Розподіл досліджуваних за типами професійної спрямованості представлено у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Розподіл досліджуваних за типами професійної спрямованості (за методикою Дж. Голланда)

Тип професійної спрямованості	Кількість осіб	Відсоток (%)
Соціальний	9	30,0

Підприємливий	7	23,3
Артистичний	5	16,7
Інтелектуальний	5	16,7
Конвенційний	3	10,0
Реалістичний	1	3,3
Разом	30	100,0

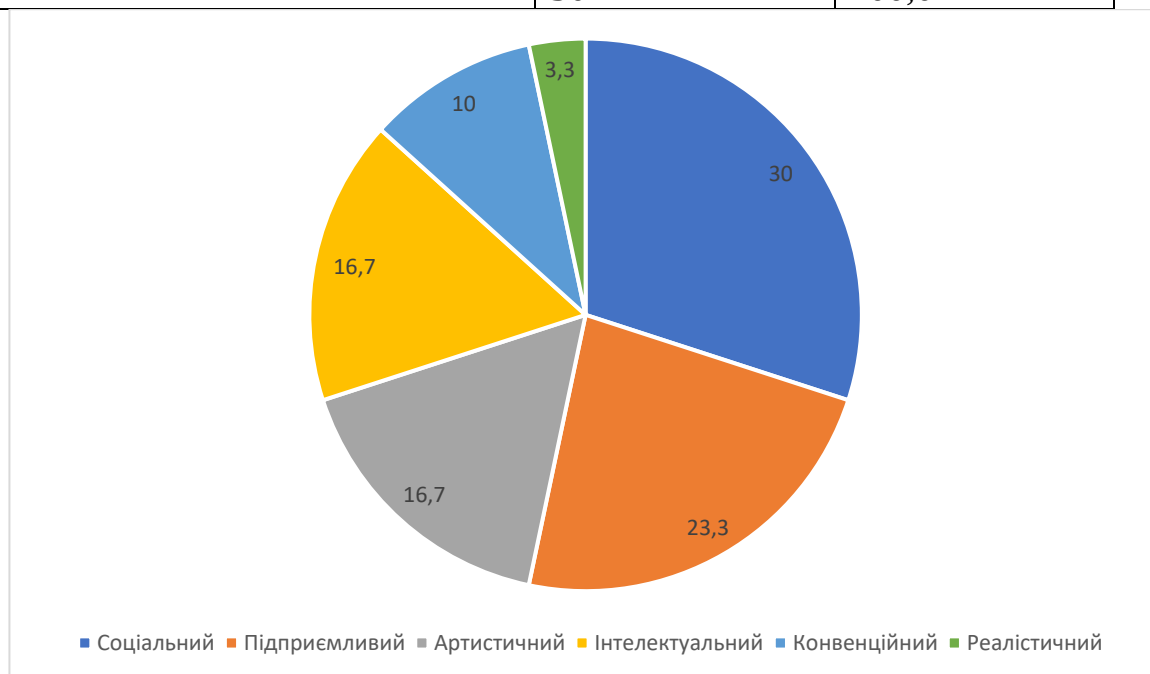


Рис. 2.2. Розподіл досліджуваних за типами професійної спрямованості (за методикою Дж. Голланда), %

Дані таблиці 2.3 свідчать про те, що найпоширенішим типом професійної спрямованості серед досліджуваних є соціальний – 9 осіб, що становить 30,0% вибірки. На другому місці за поширеністю перебуває підприємливий тип – 7 осіб або 23,3%. Такий розподіл може бути пояснений тим, що молодь у цьому віці орієнтована на активну соціальну взаємодію та прагне до самореалізації через спілкування і вплив на оточуючих.

Артистичний та інтелектуальний типи представлені однаково – по 5 осіб або по 16,7% кожен, що вказує на рівноцінну представленість творчої та аналітичної орієнтацій у вибірці. Конвенційний тип зафіксовано у 3 учасників – 10,0%, тоді як реалістичний тип є найменш поширеним – лише 1 особа або 3,3%. Така картина розподілу підтверджує тенденцію, за якою

молодь без технічного спрямування навчання рідко демонструє виражену реалістичну орієнтацію.

Загальна картина розподілу типів спрямованості демонструє переважання орієнтацій, пов'язаних із міжособистісною взаємодією (соціальний і підприємливий типи разом складають 53,3% вибірки), над технічними і структурованими орієнтаціями (конвенційний і реалістичний – лише 13,3%). Це може відображати як особистісні особливості вибірки, так і загальні тенденції у ціннісних орієнтаціях сучасної молоді, яка більшою мірою тяжіє до гуманітарних і соціальних сфер діяльності.

Для більш глибокого аналізу було також розглянуто середні показники за шкалами методики Голланда по всій вибірці, що дозволяє оцінити не лише домінуючий тип кожного учасника, але й загальний профіль вираженості різних типів спрямованості у групі. Ця інформація представлена у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

**Середні показники вираженості типів професійної спрямованості
у вибірці**

Тип професійної спрямованості	Середнє значення (M, %)	Стандартне відхилення (SD)	Ранг
Соціальний	54,3	16,2	1
Підприємливий	48,7	17,5	2
Артистичний	44,1	18,3	3
Інтелектуальний	43,6	15,9	4
Конвенційний	38,2	14,7	5
Реалістичний	29,4	13,1	6

Аналіз середніх показників вираженості типів підтверджує провідне місце соціального типу у вибірці – середній показник 54,3%, що є найвищим серед усіх шести типів. Соціальний тип також демонструє відносно невелике стандартне відхилення – 16,2%, що свідчить про стійкість цієї орієнтації у групі та її порівняно рівномірний розподіл між

учасниками. Підприємливий тип посідає друге місце із середнім значенням 48,7%.

Найнижчий середній показник зафіксовано для реалістичного типу – 29,4%, що узгоджується з даними про кількість учасників із домінуючим реалістичним типом. Водночас стандартне відхилення для артистичного типу є найбільшим у таблиці – 18,3%, що вказує на значну індивідуальну варіативність творчої орієнтації серед досліджуваних: одні учасники демонструють виражену схильність до артистичної діяльності, тоді як для інших цей тип є практично нехарактерним.

Звертає на себе увагу близькість середніх показників для артистичного та інтелектуального типів – 44,1% та 43,6% відповідно. Різниця між ними є мінімальною і становить лише 0,5 відсоткового пункту, що практично не дозволяє говорити про значущу перевагу одного типу над іншим на рівні групи. Це означає, що у вибірці творча та аналітична орієнтації представлені як рівноцінні та взаємодоповнювальні складові загального профілю.

Після аналізу результатів за кожною методикою окремо важливим кроком стало розгляд загальних тенденцій, що пов'язують показники емоційного інтелекту з розподілом за типами спрямованості. Зокрема, спостерігалось, що учасники із соціальним та артистичним типами спрямованості загалом демонструють вищі середні показники за субшкалами емпатії та управління емоціями інших, ніж учасники з реалістичним і конвенційним типами. Ця тенденція узгоджується з теоретичними припущеннями, висловленими у першому розділі роботи.

Учасники з підприємливим типом спрямованості, у свою чергу, демонстрували відносно вищі показники за субшкалами самомотивації та управління власними емоціями. Це є логічним з теоретичної точки зору, оскільки підприємницька діяльність вимагає здатності підтримувати внутрішній запал і зберігати емоційну стійкість в умовах ризику та невизначеності. Натомість учасники з інтелектуальним типом

демонстрували помірні показники за більшістю субшкал без яскраво виражених піків.

Отримані результати дозволяють констатувати, що досліджувана група молоді характеризується переважно середнім рівнем інтегративного емоційного інтелекту та домінуванням соціальної і підприємливої орієнтацій у сфері професійної спрямованості. Найбільш розвиненим компонентом емоційного інтелекту є самомотивація, тоді як управління емоціями інших є найменш сформованим. Описані тенденції складають змістовне підґрунтя для подальшого кореляційного аналізу взаємозв'язку між досліджуваними феноменами у наступному підрозділі.

2.3 Взаємозв'язок між показниками емоційного інтелекту та типами професійної спрямованості: інтерпретація результатів

Після отримання первинних результатів за обома методиками наступним етапом дослідження став аналіз взаємозв'язків між показниками емоційного інтелекту та типами професійної спрямованості. Для цього у середовищі Microsoft Excel було розраховано коефіцієнти кореляції Пірсона між кожною з п'яти субшкал методики Н. Холла та відсотковими показниками вираженості шести типів за методикою Дж. Голланда. Такий підхід дозволив отримати розгорнуту картину зв'язків між досліджуваними феноменами.

Перш ніж перейти до інтерпретації кореляційних даних, необхідно окреслити систему оцінювання сили зв'язку, яка застосовувалась у дослідженні. Відповідно до загальноприйнятих підходів, коефіцієнт кореляції від 0 до 0,19 свідчить про відсутність або незначний зв'язок, від 0,20 до 0,39 – про слабкий зв'язок, від 0,40 до 0,59 – про помірний зв'язок, від 0,60 до 0,79 – про виражений зв'язок, від 0,80 і вище – про сильний зв'язок. Від'ємні значення коефіцієнта свідчать про зворотний характер зв'язку між змінними.

Першою і найбільш узагальненою є таблиця кореляційних зв'язків між інтегративним показником емоційного інтелекту та відсотковими показниками вираженості кожного з шести типів спрямованості. Ці дані дозволяють оцінити загальний характер зв'язку між рівнем емоційного інтелекту та професійними орієнтаціями досліджуваних без деталізації по окремих компонентах.

Таблиця 2.5

Кореляційні зв'язки між інтегративним показником емоційного інтелекту та типами професійної спрямованості

Тип професійної спрямованості	Коефіцієнт кореляції (r)	Сила зв'язку	Напрямок зв'язку
Соціальний	0,61	Виражений	Прямий
Артистичний	0,54	Помірний	Прямий
Підприємливий	0,47	Помірний	Прямий
Інтелектуальний	0,29	Слабкий	Прямий
Конвенційний	-0,18	Незначний	Зворотний
Реалістичний	-0,22	Слабкий	Зворотний

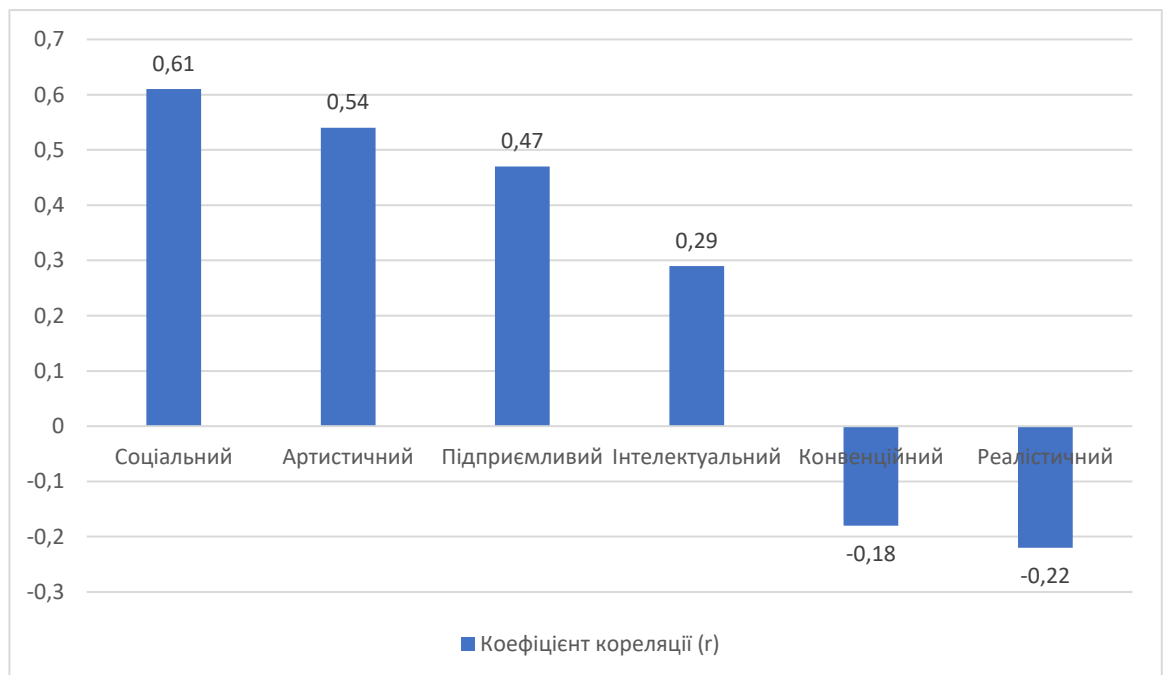


Рис. 2.1. Коефіцієнти кореляції між інтегративним показником емоційного інтелекту та типами професійної спрямованості

Аналіз даних таблиці 2.5 засвідчує, що найбільш виражений прямий зв'язок між інтегративним показником емоційного інтелекту зафіксовано з соціальним типом спрямованості – коефіцієнт кореляції становить $r = 0,61$. Це означає, що молоді люди з вищим загальним рівнем емоційного інтелекту значно частіше демонструють виражену орієнтацію на соціальні професії, пов'язані з допомогою, навчанням та міжособистісною взаємодією. Такий результат є теоретично очікуваним і підтверджує припущення, сформульовані у першому розділі роботи.

Помірні прямі зв'язки зафіксовані з артистичним ($r = 0,54$) та підприємливим ($r = 0,47$) типами спрямованості. Обидва типи передбачають активне використання емоційних ресурсів – перший через творче самовираження, другий через лідерство та переконання. Слабкий прямий зв'язок з інтелектуальним типом ($r = 0,29$) та слабкий зворотний зв'язок з реалістичним типом ($r = -0,22$) свідчать про те, що загальний рівень емоційного інтелекту є менш значущим предиктором технічних і аналітичних орієнтацій.

Зворотний характер зв'язку між інтегративним показником емоційного інтелекту та реалістичним і конвенційним типами хоча й є слабким за силою, проте концептуально є значущим. Він вказує на те, що молоді люди з нижчим рівнем загального емоційного інтелекту дещо частіше орієнтуються на технічні, практичні чи структуровані сфери діяльності, де міжособистісна взаємодія відіграє менш центральну роль. Це не є оціночним судженням, а лише відображенням диференційованого зв'язку між досліджуваними феноменами.

Для більш детального розуміння того, які саме компоненти емоційного інтелекту найбільш тісно пов'язані з кожним типом спрямованості, було проведено розгорнутий кореляційний аналіз на рівні субшкал. Відповідні дані систематизовано у таблиці 2.6, яка містить коефіцієнти кореляції між кожною з п'яти субшкал методики Н. Холла та шістьма типами за методикою Дж. Голланда.

Таблиця 2.6

Матриця кореляційних зв'язків між субшкалами емоційного інтелекту та типами професійної спрямованості

Субшкала ЕІ	Соціальний	Підприємливий	Артистичний	Інтелектуальний	Конвенційний	Реалістичний
Емоційна обізнаність	0,58**	0,41*	0,52**	0,33	–0,14	–0,19
Управління власними емоціями	0,44*	0,53**	0,38*	0,27	0,12	–0,16
Самомотивація	0,39*	0,61**	0,43*	0,35	0,08	–0,11
Емпатія	0,67**	0,35	0,48*	0,22	–0,21	–0,27
Управління емоціями інших	0,63**	0,44*	0,51**	0,18	–0,25	–0,24

*Примітка: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$. Від'ємні значення свідчать про зворотний характер зв'язку.*

Матриця кореляцій, наведена у таблиці 2.6, розкриває диференційований характер зв'язків між окремими компонентами емоційного інтелекту та типами спрямованості. Найбільш виражений зв'язок зафіксовано між емпатією та соціальним типом – $r = 0,67$, що є найвищим показником у всій матриці. Це підтверджує теоретичне положення про те, що здатність розуміти емоційні стани інших людей є

провідним психологічним механізмом формування орієнтації на допоміжні та соціальні професії.

Другим за силою є зв'язок між управлінням емоціями інших та соціальним типом – $r = 0,63$. Це свідчить про те, що соціальна спрямованість пов'язана не лише з пасивним розумінням чужих емоцій, але й із активною здатністю впливати на них і допомагати іншим регулювати власні переживання. Таким чином, соціальний тип спрямованості є найбільш комплексно пов'язаним із різними компонентами емоційного інтелекту, що пояснює найвищий інтегративний кореляційний показник для цього типу.

Субшкала самомотивації демонструє найвищий кореляційний показник саме з підприємливим типом – $r = 0,61$, що є другим за величиною значенням у матриці. Цей результат є концептуально значущим: підприємницька діяльність вимагає здатності підтримувати внутрішню спонуку в умовах ризику, невдач і тривалих зусиль, що є сутнісною характеристикою субшкали самомотивації. Зв'язок управління власними емоціями з підприємливим типом також є помірним – $r = 0,53$.

Артистичний тип демонструє найбільш виражений зв'язок із субшкалою емоційної обізнаності – $r = 0,52$, що є логічним з огляду на природу творчої діяльності. Здатність розпізнавати і усвідомлювати власні емоційні стани є основою для їхнього творчого вираження в мистецтві, музиці, літературі та інших артистичних сферах. Зв'язок артистичного типу з управлінням емоціями інших також є помірним – $r = 0,51$, що свідчить про соціальну складову творчих орієнтацій.

Інтелектуальний тип демонструє загалом слабкіші зв'язки з усіма субшкалами емоційного інтелекту порівняно з іншими типами. Найбільш виражений із них – зв'язок із самомотивацією ($r = 0,35$) та емоційною обізнаністю ($r = 0,33$). Управління емоціями інших має найслабший зв'язок із інтелектуальним типом – $r = 0,18$, що може свідчити про менш виражену міжособистісну складову в аналітично-дослідницьких орієнтаціях.

Конвенційний та реалістичний типи у переважній більшості випадків демонструють зворотні або незначні зв'язки із субшкалами емоційного інтелекту. Найбільш виражений зворотний зв'язок зафіксовано між управлінням емоціями інших і конвенційним типом – $r = -0,25$, а також між емпатією і реалістичним типом – $r = -0,27$. Ці дані узгоджуються з характеристиками відповідних типів, орієнтованих на предметну діяльність із чіткими алгоритмами і мінімальною потребою у глибокій міжособистісній взаємодії.

Для більш наочного представлення загальних закономірностей у розподілі кореляційних зв'язків було розроблено узагальнену таблицю, яка відображає середню силу зв'язку кожного компоненту емоційного інтелекту з усіма типами спрямованості разом, а також визначає провідний тип для кожної субшкали. Ці дані систематизовано у таблиці 2.7.

Таблиця 2.7

**Узагальнені показники зв'язку субшкал емоційного інтелекту з
типами професійної спрямованості**

Субшкала ЕІ	Середнє r (за всіма типами)	Найсильніший зв'язок (тип)	r max	Найслабший зв'язок (тип)	r min
Емоційна обізнаність	0,42	Соціальний	0,58	Конвенційний	– 0,14
Управління власними емоціями	0,43	Підприємливий	0,53	Реалістичний	– 0,16
Самомотивація	0,46	Підприємливий	0,61	Реалістичний	– 0,11
Емпатія	0,45	Соціальний	0,67	Реалістичний	– 0,27
Управління емоціями інших	0,41	Соціальний	0,63	Конвенційний	– 0,25

Аналіз даних таблиці 2.7 дозволяє зробити кілька важливих узагальнень. По-перше, усі п'ять субшкал емоційного інтелекту мають помірний середній рівень зв'язку з типами спрямованості – значення

коливаються від 0,41 до 0,46, що свідчить про системний характер взаємозв'язку між емоційним інтелектом і професійною спрямованістю як такими. По-друге, найвищі максимальні значення r зафіксовані для емпатії та управління емоціями інших – 0,67 та 0,63 відповідно, обидва у зв'язку з соціальним типом.

Звертає на себе увагу той факт, що субшкала самомотивації має найвищий середній показник зв'язку – 0,46, хоча і не демонструє найвищого окремого коефіцієнта. Це означає, що самомотивація є найбільш рівномірно пов'язаною з різними типами спрямованості, тобто виконує роль психологічного чинника, значущого для широкого спектру професійних орієнтацій. Натомість емоційна обізнаність і управління емоціями інших є більш специфічними – їхні зв'язки більш концентровані навколо окремих типів.

Мінімальні значення коефіцієнтів кореляції у таблиці 2.7 свідчать про стійку тенденцію до зворотних або незначних зв'язків між усіма компонентами емоційного інтелекту і реалістичним та конвенційним типами. Найбільший за абсолютним значенням зворотний зв'язок зафіксовано між емпатією та реалістичним типом – $r = -0,27$, що підкреслює принципову відмінність між міжособистісними і предметно-практичними орієнтаціями з точки зору їхнього зв'язку з емоційними здібностями.

Узагальнюючи результати кореляційного аналізу, можна стверджувати, що між показниками емоційного інтелекту та типами професійної спрямованості існують системні, диференційовані за силою і напрямом зв'язки. Найбільш значущими є зв'язки між соціальним типом спрямованості та субшкалами емпатії й управління емоціями інших, а також між підприємливим типом і субшкалою самомотивації. Ці результати не лише підтверджують теоретичні припущення, викладені у першому розділі, але й уточнюють їх, розкриваючи конкретний характер взаємозв'язку між досліджуваними феноменами.

Отримані дані свідчать про те, що емоційний інтелект є диференційованим предиктором різних типів професійної спрямованості у молоді. Одні його компоненти – передусім емпатія та управління емоціями інших – виявляються особливо значущими для формування орієнтації на соціальні та артистичні сфери діяльності. Інші компоненти – зокрема самомотивація та управління власними емоціями – більш тісно пов'язані з підприємницькою і почасти артистичною орієнтаціями, де визначальними є здатність до ризику і внутрішня наполегливість.

Водночас слід підкреслити, що зафіксовані кореляційні зв'язки мають різну силу і жоден із них не досягає рівня сильного зв'язку. Це означає, що емоційний інтелект є одним із чинників, пов'язаних із професійною спрямованістю, проте не єдиним і не визначальним. Поряд із ним на формування професійних орієнтацій впливають когнітивні здібності, соціальний досвід, ціннісні орієнтації, матеріальні умови та ряд інших психологічних і соціальних чинників, що становить перспективу для подальших досліджень.

Результати кореляційного аналізу, отримані у цьому підрозділі, є емпіричним підґрунтям для розробки практичних рекомендацій щодо розвитку емоційного інтелекту як чинника оптимізації професійної спрямованості молоді. Зафіксовані закономірності дозволяють конкретизувати, на які саме компоненти емоційного інтелекту слід спрямовувати розвивальні зусилля залежно від наявного типу спрямованості або бажаного напрямку його корекції. Ці питання розглядаються у наступному підрозділі роботи.

2.4 Практичні рекомендації щодо розвитку емоційного інтелекту як чинника оптимізації професійної спрямованості молоді

Результати емпіричного дослідження, представлені у попередніх підрозділах, підтвердили наявність системних зв'язків між компонентами

емоційного інтелекту та типами професійної спрямованості молоді. Це відкриває практичне підґрунтя для розробки цілеспрямованих рекомендацій, спрямованих на розвиток емоційної компетентності як психологічного ресурсу, що сприяє більш усвідомленому і стійкому професійному самовизначенню. Такі рекомендації адресовані насамперед практичним психологам, кураторам студентських груп, фахівцям із профорієнтації, а також самій молоді, зацікавленій у власному особистісному зростанні.

Розробка рекомендацій ґрунтується на кількох ключових принципах. По-перше, вони мають враховувати диференційований характер зв'язків між окремими компонентами емоційного інтелекту та різними типами спрямованості, що було встановлено у ході кореляційного аналізу. По-друге, рекомендації повинні бути конкретними і придатними до практичного впровадження без значних ресурсних витрат. По-третє, вони мають спиратися на перевірені психологічні методи і техніки, ефективність яких підтверджена у вітчизняній і зарубіжній науковій літературі.

Першим і базовим напрямом роботи є розвиток емоційної обізнаності – здатності усвідомлювати та розпізнавати власні емоційні стани. Саме цей компонент виступає фундаментом для всіх інших складових емоційного інтелекту, оскільки людина не може ефективно регулювати те, чого не усвідомлює. Розвиток емоційної обізнаності відкриває можливість точніше орієнтуватися у власних реакціях на різні види діяльності, що безпосередньо впливає на якість професійного вибору [11].

Для розвитку емоційної обізнаності рекомендується щоденна практика ведення «емоційного щоденника» – короткого письмового фіксування власних емоційних реакцій протягом дня. Наприклад, після кожного заняття, ділової зустрічі або виконання певного завдання варто записати: «Що я відчував під час цієї діяльності? Чи виникало відчуття залученості та інтересу, чи, навпаки, роздратування і нудьги?». Така

практика, застосовувана систематично упродовж двох-чотирьох тижнів, суттєво підвищує здатність розрізняти тонкі емоційні відтінки і розуміти їх зв'язок із конкретними видами діяльності.

Іншою ефективною технікою є вправа «Колесо емоцій», яка передбачає роботу з розширеним словником емоційних станів. Молодій людині пропонується обрати з переліку з 60–80 назв емоцій ті, які вона відчувала протягом тижня, і встановити, з якими ситуаціями або видами діяльності вони були пов'язані. Ця вправа не лише розширює емоційний словник, але й допомагає виявити стійкі патерни емоційного реагування на різні сфери діяльності, що є цінною інформацією для профорієнтаційної роботи.

Наступним напрямом є розвиток навичок саморегуляції – управління власними емоційними станами. Цей компонент емоційного інтелекту показав помірний зв'язок із підприємливим і артистичним типами спрямованості, що вказує на його значущість для молоді, орієнтованої на самостійну, творчу або пов'язану з ризиком діяльність. Нездатність регулювати власні емоції може призводити до імпульсивних або нерішучих дій у ситуаціях вибору та знижувати стійкість мотивації до обраної сфери діяльності [1, с. 53].

Конкретним інструментом розвитку саморегуляції є техніка «зупинки і перемикання»: у момент, коли людина відчуває наростаючу тривогу або роздратування під час роботи над завданням, пов'язаним із професійним вибором, вона свідомо зупиняється, виконує три глибокі вдихи і формулює для себе одне просте речення: «Я відчуваю тривогу, і це нормально, тому що мені залежить на результаті». Таке усвідомлення і вербалізація емоційного стану знижує його інтенсивність і повертає здатність до раціонального прийняття рішень.

Ще однією практикою для розвитку саморегуляції є метод «рефреймінгу невдачі»: після кожної ситуації, коли результат не відповідав очікуванням, рекомендується письмово відповісти на три запитання: «Що

саме сталося?», «Що я можу з цього дізнатися про себе або про обрану діяльність?», «Що я зроблю інакше наступного разу?». Ця техніка, застосована систематично, формує психологічну гнучкість і переорієнтовує увагу з емоційної реакції на конструктивне осмислення досвіду, що є особливо корисним у процесі активного професійного пошуку.

Розвиток емпатії як компоненту емоційного інтелекту є стратегічно значущим для молоді, що орієнтована на соціальні та артистичні сфери діяльності, оскільки саме емпатія продемонструвала найвищий кореляційний зв'язок із соціальним типом спрямованості у нашому дослідженні. Разом із тим розвиток емпатії корисний і для молоді з іншими типами спрямованості, оскільки здатність розуміти інших є універсальним ресурсом у будь-якій професійній діяльності, що передбачає взаємодію з людьми.

Практичною вправою для розвитку емпатії є «активне слухання у парах»: двоє учасників по черзі впродовж п'яти хвилин розповідають про будь-яку ситуацію, що їх хвилює, тоді як слухач утримується від порад і оцінок, натомість ставить уточнювальні запитання виключно про почуття співрозмовника: «Як ти себе почував у цей момент?», «Що тебе найбільше зачепило?». Після завершення слухач формулює коротку рефлексію: «Схоже, ти відчував...», і перевіряє, чи правильно він зрозумів співрозмовника. Ця вправа може проводитися у групових заняттях або в рамках індивідуальної роботи з психологом.

Самомотивація як компонент емоційного інтелекту, що показав найбільш рівномірний зв'язок із різними типами спрямованості, заслуговує на особливу увагу в контексті профорієнтаційної роботи з молоддю. Розвиток здатності підтримувати внутрішній мотиваційний потенціал безпосередньо пов'язаний із формуванням стійкої і послідовної професійної спрямованості, адже саме внутрішня мотивація є тим

чинником, який утримує молоду людину на обраному шляху навіть в умовах труднощів і зовнішнього тиску.

Для зміцнення самомотивації рекомендується техніка «зв'язку з цінностями»: молода людина складає список з п'яти–семи власних базових цінностей (наприклад, допомога іншим, свобода, творчість, стабільність, лідерство) і для кожної цінності формулює, яким чином обраний або бажаний напрям діяльності дозволяє цю цінність реалізувати. Якщо такого зв'язку не вдається знайти, це є сигналом для перегляду або уточнення професійної орієнтації. Якщо ж зв'язок є очевидним – він стає внутрішнім ресурсом, до якого можна повертатися у моменти сумнівів чи виснаження [10, с. 250].

Розвиток здатності управляти емоціями інших людей є найменш сформованим компонентом емоційного інтелекту у досліджуваній вибірці та водночас одним із найбільш значущих для соціального і підприємливого типів спрямованості. Для молоді, що орієнтується на управлінські, педагогічні або соціальні сфери діяльності, розвиток цього компоненту є необхідним елементом психологічної підготовки до майбутньої професії.

Конкретним завданням для розвитку цього компоненту може бути участь у рольових іграх, де один учасник грає роль людини в стані емоційного напруження (наприклад, студент перед іспитом або працівник після конфлікту з колегою), а інший практикує навички емоційної підтримки: спочатку вербалізує емоційний стан співрозмовника («Схоже, ти зараз дуже напружений»), потім нормалізує його («Це зрозуміло з огляду на ситуацію»), і лише після цього переходить до практичної допомоги. Такі ігри розвивають здатність не лише розуміти, але й конструктивно впливати на емоційний стан інших людей.

Наведені рекомендації щодо розвитку окремих компонентів емоційного інтелекту мають і диференційований вимір – залежно від домінуючого типу спрямованості пріоритети розвивальної роботи можуть відрізнятися. Для систематизації цих відмінностей було розроблено

узагальнену таблицю рекомендацій, що пов'язує типи спрямованості з пріоритетними компонентами емоційного інтелекту та конкретними методами їх розвитку. Ця таблиця може слугувати практичним орієнтиром для психологів і профорієнтаційних фахівців у роботі з молоддю.

Таблиця 2.8

**Диференційовані рекомендації щодо розвитку емоційного інтелекту
залежно від типу професійної спрямованості**

Тип спрямованості	Пріоритетний компонент ЕІ	Рекомендована техніка	Очікуваний результат
Соціальний	Емпатія, управління емоціями інших	Активне слухання у парах, рольові ігри підтримки	Глибше розуміння потреб інших, здатність надавати емоційну підтримку
Підприємлиий	Самотивація, саморегуляція	Зв'язок із цінностями, рефреймінг невдачі	Стійкість мотивації в умовах ризику, емоційна витривалість
Артистичний	Емоційна обізнаність, емпатія	Емоційний щоденник, колесо емоцій	Глибше самопізнання, збагачення творчого самовираження
Інтелектуальний	Самотивація, емоційна обізнаність	Зв'язок із цінностями, щоденна рефлексія	Підтримка дослідницького інтересу, усвідомлення власних ресурсів
Конвенційний	Саморегуляція, емоційна обізнаність	Зупинка і перемикання, емоційний щоденник	Зниження тривоги в ситуаціях невизначеності
Реалістичний	Саморегуляція	Техніка рефреймінгу, дихальні практики	Підвищення стресостійкості у практичній діяльності

Аналіз таблиці 2.8 свідчить про те, що для різних типів спрямованості пріоритети розвивальної роботи суттєво відрізняються.

Соціальний тип потребує насамперед розвитку міжособистісних складових емоційного інтелекту – емпатії та управління емоціями інших, тоді як підприємливий тип більше виграє від зміцнення саморегуляції та самомотивації. Артистичний тип потребує поглибленого емоційного самопізнання як основи творчого розвитку, а конвенційний – насамперед навичок зниження тривоги в умовах невизначеності.

Спільним для всіх типів спрямованості є необхідність базового рівня розвитку всіх компонентів емоційного інтелекту, оскільки вони є взаємопов'язаними і взаємозалежними елементами цілісної системи. Диференційований підхід означає не ігнорування одних компонентів на користь інших, а розстановку пріоритетів у роботі з урахуванням індивідуального профілю досліджуваного. Такий підхід є більш ефективним, ніж універсальні програми, що не враховують специфіку конкретної людини.

Психологічний супровід процесу розвитку емоційного інтелекту у контексті профорієнтаційної роботи рекомендується здійснювати у форматі групових тренінгів тривалістю 8–10 занять по 90 хвилин кожне. Оптимальний розмір групи – 10–15 осіб, що дозволяє поєднати елементи індивідуальної рефлексії з груповою динамікою та міжособистісними вправами. Групова форма роботи є особливо ефективною для розвитку емпатії та навичок управління емоціями інших, оскільки вимагає реальної взаємодії між учасниками.

Структура такого тренінгу може передбачати: перші два заняття – діагностику та усвідомлення власного профілю емоційного інтелекту і типу спрямованості; наступні чотири заняття – цілеспрямований розвиток пріоритетних компонентів із використанням описаних вище технік; передостаннє заняття – інтеграцію набутих навичок через моделювання реальних ситуацій професійного вибору і кар'єрного планування; фінальне заняття – рефлексію змін і складання індивідуального плану подальшого

розвитку. Така структура забезпечує поступовість і системність розвивального процесу.

Окрім групових форм роботи, рекомендується також індивідуальне консультування з питань взаємозв'язку між емоційним профілем особистості та її професійними орієнтаціями. Під час індивідуальних сесій психолог може допомогти молодій людині проаналізувати результати діагностики, виявити протиріччя між декларованою і реальною спрямованістю, а також скласти конкретний план дій щодо розвитку тих компонентів емоційного інтелекту, що є найбільш значущими для обраного або бажаного типу діяльності.

Таким чином, розроблені рекомендації утворюють цілісну систему психологічного впливу, що охоплює розвиток усіх п'яти компонентів емоційного інтелекту з урахуванням диференційованого зв'язку кожного з них із відповідними типами професійної спрямованості. Практичне впровадження цих рекомендацій у роботу психологічних служб закладів освіти може сприяти більш усвідомленому, стійкому і психологічно обґрунтованому професійному вибору молоді, що є одним із стратегічних завдань сучасної профорієнтаційної роботи.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

Емпіричне дослідження, проведене на вибірці з 30 осіб молодіжного віку за допомогою методики діагностики емоційного інтелекту Н. Холла та опитувальника професійного самовизначення Дж. Голланда, дозволило отримати конкретні дані про рівень розвитку компонентів емоційного інтелекту та особливості розподілу типів спрямованості у досліджуваній групі. Встановлено, що 60% учасників демонструють середній рівень інтегративного емоційного інтелекту, по 20% – низький і високий рівні відповідно. Найбільш розвиненим компонентом є самомотивація, найменш

– управління емоціями інших, що має безпосереднє значення для профорієнтаційної роботи з молоддю.

Кореляційний аналіз підтвердив наявність диференційованих зв'язків між показниками емоційного інтелекту та типами професійної спрямованості. Найбільш виражений прямий зв'язок зафіксовано між інтегративним показником емоційного інтелекту і соціальним типом спрямованості ($r = 0,61$), а на рівні окремих компонентів – між емпатією і соціальним типом ($r = 0,67$) та між самомотивацією і підприємливим типом ($r = 0,61$). Зворотні зв'язки зафіксовано між показниками емоційного інтелекту і реалістичним та конвенційним типами, що узгоджується з теоретичними припущеннями про менш виражену міжособистісну складову цих орієнтацій.

На основі отриманих емпіричних даних розроблено систему диференційованих практичних рекомендацій щодо розвитку компонентів емоційного інтелекту з урахуванням типу професійної спрямованості. Для молоді із соціальним типом пріоритетним є розвиток емпатії та управління емоціями інших через техніки активного слухання і рольові ігри; для підприємливого – зміцнення самомотивації і саморегуляції через зв'язок із цінностями і рефреймінг невдачі; для артистичного – поглиблення емоційної обізнаності через ведення емоційного щоденника. Запропонований формат групового тренінгу з 8–10 занять та індивідуального консультування забезпечує системність і практичну придатність розробленого підходу.

ВИСНОВКИ

Проведене теоретико-емпіричне дослідження взаємозв'язку емоційного інтелекту та спрямованості професійної діяльності у молоді дозволило досягти поставленої мети і реалізувати всі визначені завдання. Теоретичний аналіз засвідчив, що емоційний інтелект є складним багатокомпонентним конструктом, що охоплює здатності до розпізнавання, розуміння та регуляції емоцій і розглядається у сучасній психології як самостійний чинник адаптації та соціальної ефективності особистості. Незважаючи на розмаїття існуючих моделей, всі вони визнають регуляторну і пізнавальну функцію емоцій у психічному житті людини та у її взаємодії зі світом праці.

Аналіз поняття професійної спрямованості показав, що вона є інтегральним психологічним утворенням, що формується під впливом індивідуальних, соціальних та інституційних чинників і досягає найбільшої інтенсивності свого становлення саме в молодіжному віці. Типологія Голланда виявилась зручним і теоретично обґрунтованим інструментом для категоризації різних типів спрямованості, оскільки дозволяє встановити зв'язок між психологічними особливостями особистості і характеристиками бажаного професійного середовища. Поєднання цієї типології з моделлю емоційного інтелекту Н. Холла забезпечило методологічну цілісність дослідження.

Емпіричне дослідження підтвердило, що між показниками емоційного інтелекту та типами професійної спрямованості існують системні, статистично фіксовані зв'язки різної сили і напрямку. Встановлено, що загальний рівень емоційного інтелекту найбільш виражено пов'язаний із соціальним типом спрямованості, що пояснюється змістовою спорідненістю між емоційною компетентністю і орієнтацією на допоміжні, педагогічні та комунікативні сфери діяльності. Помірні прямі зв'язки зафіксовано з артистичним і підприємливим типами, тоді як

реалістичний і конвенційний типи демонструють слабкі зворотні зв'язки з більшістю показників емоційного інтелекту.

Аналіз на рівні окремих компонентів емоційного інтелекту дозволив уточнити характер виявлених зв'язків. Емпатія та управління емоціями інших є найбільш тісно пов'язаними із соціальним типом спрямованості, самомотивація – з підприємливим, емоційна обізнаність – з артистичним. Самомотивація виявилась найбільш рівномірно пов'язаною з різними типами спрямованості компонентою, що свідчить про її роль як універсального психологічного ресурсу у процесі професійного самовизначення. Ці результати розширюють наявні теоретичні уявлення про механізми взаємодії між емоційними здібностями і професійними орієнтаціями особистості.

На основі отриманих результатів розроблено систему диференційованих практичних рекомендацій, що пов'язує типи спрямованості з пріоритетними компонентами емоційного інтелекту та конкретними методами їх розвитку. Запропоновані техніки – ведення емоційного щоденника, вправа «Колесо емоцій», техніка «зупинки і перемикання», рефреймінг невдачі, зв'язок із цінностями, активне слухання у парах і рольові ігри підтримки – є доступними для впровадження як у форматі групових тренінгів, так і в індивідуальному психологічному консультуванні. Їхнє практичне застосування може сприяти більш усвідомленому і стійкому професійному вибору молоді.

Перспективи подальших досліджень пов'язані з розширенням вибірки та залученням різних соціальних і освітніх груп молоді для перевірки узагальненості виявлених закономірностей. Доцільним є також лонгітюдне дослідження, що дозволило б простежити динаміку взаємозв'язку між емоційним інтелектом і професійною спрямованістю в процесі навчання і входження у трудову діяльність.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бровченко А., Хижняк М., Джаббарова Л. Мотиваційні фактори професійного самовизначення осіб із порушеннями інтелекту. *Вісник Львівського університету. Серія: Психологічні науки*. 2021. № 9. С. 50–57.
2. Гуйван В., Кравченко О. Вибір професії: вплив освіти, інтересів та особистих цінностей. *Актуальні питання права та соціально-економічних відносин*. 2023. С. 617–625.
3. Гулай О. І., Мороз І. А., Фесюк В. О. Мотиваційні фактори вибору майбутньої спеціальності. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. 2021. № 198. С. 28–33.
4. Діагностика «емоційного інтелекту» (Н. Холл). *Полтавський державний аграрний університет*. URL: <https://www.pdau.edu.ua/content/diagnostyka-emociynogo-intelektu-n-holl> (дата звернення: 10.05.2026).
5. Ігнатенко Ж. В. Що важливіше для молодшої людини: рівень інтелекту IQ або емоційний інтелект EQ. *Матеріали Причорноморської наук.-практ. конф. проф.-викл. (м. Миколаїв, квітень 2021 р.)*. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 17–20.
6. Кравченко О. Фактори вибору професії сучасною молоддю в Україні. *Актуальні питання права та соціально-економічних відносин : збірник наукових статей*. 2021. С. 263–267.
7. Кревська О. О. Мотиваційні чинники професійної самоефективності особистості : дис. ... канд. психол. наук. Луцьк : Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки, 2018. 213 с.
8. Методика професійного самовизначення Дж. Голланда. URL: <http://upal.com.ua/wp-content/uploads/2024/05/Методика-Голланда.pdf> (дата звернення: 10.05.2026).

9. Могиляста С. М. Аналіз теоретичних підходів до дослідження емоційного інтелекту особистості. *Актуальні проблеми психології : збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*. 2018. Т. 6, вип. 14. С. 362–369.
10. Никоненко О., Лимарева І. Соціально-психологічні чинники формування мотивації досягнень в умовах війни. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2024. № 1 (73). С. 244–253.
11. Особистісне професійне зростання: психологічні тренінги : навч. посіб. / за ред. Л. В. Долинської, О. В. Темрук. Київ : Каравела, 2019. 560 с.
12. Пономаренко Т. І., Дорошенко І. В. Взаємозв'язок емоційного інтелекту та копінг-стратегій поведінки здобувачів вищої освіти в умовах невизначеності. *Наукові записки. Серія: Психологія*. 2025. № 1. С. 122–128.
13. Ракітянська Л. Сутність та зміст поняття емоційний інтелект. *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2018. № 4. С. 35–42.
14. Саприкін Ю. М. Психологічні чинники процесу професійного самовизначення. *Проблеми сучасної психології*. 2016. № 1. С. 88–96.
15. Сватюк О. Р., Біганська В. А. Взаємозв'язок емоційного інтелекту та характеристик лідерського потенціалу менеджерів. *Management and entrepreneurship in Ukraine: the stages of formation and problems of development*. 2024. № 6.1. С. 67–82.
16. Сергєєнкова О. П., Подшивайлов Ф. М. Психологічні чинники розвитку мотиваційної сфери особистості сучасного студента. *Актуальні проблеми психології : збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*. 2016. № 22. С. 260–276.
17. Старинська О. Проблема психологічної сутності понять «соціальний інтелект» та «емоційний інтелект»: науковий дискурс. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Психологія*. 2022. № 3 (56). С. 40–44.

18. Столяренко О. Б. Психологія особистості : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2012. 280 с.
19. Філіппова І. Значення емоційного інтелекту в усвідомленому виборі майбутньої професії. *Personality and Society*. 2017. С. 168–171.
20. Цюпенко Т. Емоційний інтелект як засіб розвитку психологічної стійкості особистості в умовах сьогодення. *Наукові записки. Серія: Психологія*. 2024. № 4. С. 109–115.
21. Шаповалова Н. П. Соціоніка як інструмент визначення професійної спрямованості особистості. *Педагогіка та психологія*. 2015. № 47. С. 161–171.
22. Шапошникова І. В. Фактори професійної орієнтації студентської молоді. *Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України*. 2015. № 1–2. С. 11–24.
23. Шафорост А. В., Литвиненко О. О. Емоційний інтелект підлітків як передумова їх професійного визначення. *Аксіогенез обдарованої особистості і ціннісна підтримка особистісного розвитку : тези доповідей XIII наук.-практ. семінару (28 жовтня 2021 р.)*. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2021. С. 54–56.
24. Farnia F., Nafukho F. M., Petrides K. V. Predicting career decision-making difficulties: The role of trait emotional intelligence, positive and negative emotions. *Frontiers in Psychology*. 2018. Vol. 9. P. 1107.
25. Othman N., Tengku Muda T. N. A. A. Emotional intelligence towards entrepreneurial career choice behaviours. *Education + Training*. 2018. Vol. 60, № 9. P. 953–970.
26. Santos A., Wang W., Lewis J. Emotional intelligence and career decision-making difficulties: The mediating role of career decision self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*. 2018. Vol. 107. P. 295–309.

ДОДАТКИ

Додаток А

Діагностика "емоційного інтелекту" (Н. Холл)

Інструкція. Нижче наведені висловлювання, які так чи інакше відображають різні сторони життя. Праворуч від кожного твердження напишіть цифру, виходячи з вашої ступеня згоди з ним: повністю не згоден (-3 бали); в основному не згоден (-2 бали); почасти не згоден (-1 бал); частково згоден (+1 бал); в основному згоден (+2 бали); повністю згоден (+3 бали).

Тестовий матеріал

1. Для мене як негативні, так і позитивні емоції служать джерелом знання про те, як чинити в житті.
2. Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я повинен змінити у своєму житті.
3. Я спокійний, коли відчуваю тиск з боку.
4. Я здатний спостерігати зміну своїх почуттів.
5. Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти відповідно до запитів життя.
6. Коли необхідно, я можу викликати у себе широкий спектр позитивних емоцій, таких як веселощі, радість, внутрішній підйом і гумор.
7. Я стежу за тим, як я себе відчуваю.
8. Після того як щось засмутило мене, я можу легко впоратися зі своїми почуттями.
9. Я здатний вислуховувати проблеми інших людей.
10. Я не зациклююсь на негативних емоціях.
11. Я чутливий до емоційних потреб інших.
12. Я можу діяти на інших людей заспокійливо.
13. Я можу змусити себе знову і знову встати перед обличчям перешкоди.

14. Я намагаюся підходити до життєвих проблем творчо.
15. Я адекватно реагую на настрої, спонукання і бажання інших людей.
16. Я можу легко входити в стан спокою, готовності і зосередженості.
17. Коли дозволяє час, я звертаюся до своїх негативним почуттям і розбираюся, в чому проблема.
18. Я здатний швидко заспокоїтися після несподіваного засмучення.
19. Знання моїх справжніх почуттів важливо для підтримки "хорошої форми".
20. Я добре розумію емоції інших людей, навіть якщо вони не виражені відкрито.
21. Я можу добре розпізнавати емоції за виразом обличчя.
22. Я можу легко відкинути негативні почуття, коли необхідно діяти.
23. Я добре вловлюю знаки у спілкуванні, які вказують на те, в чому інші потребують.
24. Люди вважають мене добрим знавцем переживань інших.
25. Люди, які усвідомлюють свої справжні почуття, краще управляють своїм життям.
26. Я здатний поліпшити настрій інших людей.
27. Зі мною можна порадитися з питань відносин між людьми.
28. Я добре налаштовуюся на емоції інших людей.
29. Я допомагаю іншим використовувати їх спонукання для досягнення особистих цілей.
30. Я можу легко відключитися від переживання неприємностей.

КЛЮЧ

Шкала 1 - пункти 1, 2, 4, 17, 19, 25. Шкала 2 - пункти 3, 7, 8, 10, 18, 30. Шкала 3 - пункти 5, 6, 13, 14, 16, 22. Шкала 4 - пункти 9, 11, 20, 21, 23, 28. Шкала 5 - пункт 12, 15, 24, 26, 27, 29

Обробка та інтерпретація РЕЗУЛЬТАТІВ

Рівні парціального емоційного інтелекту у відповідності зі знаком результатів: 14 і більше - високий; 8-13 - середній; 7 і менш - низький.

Інтегративний рівень емоційного інтелекту з урахуванням домінуючого знака визначається за такими кількісними показниками: 70 і більше - високий; 40-69 - середній; 39 і менше - низький.

Методика професійного самовизначення Дж. Голланда

Інструкція. Вам пропонується 43 пари професій, кожній парі Ви повинні вибрати одну: найбільш бажану.

Методика

1.

Автомеханік

Авіаконструктор

2.

Єгер

Інтерв'юєр

3.

Кондитер

Начальник відділу

4.

Пасічник

Адміністратор

5.

Радіооператор

Актор

6.

Астроном

Гід-екскурсовод

7.

Бактеріолог

Коректор текстів

8.

Зоолог

Брокер

9.

Мінеролог

Актор цирку

10.

Гувернантка

Працівник архіву

11.

Священик

Голова адміністрації

12.

Консультант

Драматург

13.

Фінансовий радник

Директор фірми

14.

Шифрувальник

Мистецтвознавець

15.

Директор магазину

Композитор

16.

Гірничий інженер

Біофізик

17.

Тваринник

Репетитор

18.

Маляр

Упорядник каталогів

19.

Мисливствознавець

Директор ринку

20.

Електротехнік

Карикатурист

21.

Біолог

Сімейний лікар

22.

Вірусолог

Контролер-касир

23.

Генетик

Менеджер

24.

Гідробіолог

Письменник

25.

Вихователь дитячого садка

Кресляр

26.

Інструктор з плавання

Начальник відділу збуту

27.

Медсестра/медбрат

Модель

28.

Складач текстів

Оптовий торговець

29.

Переписувач нот

Музичний аранжувальник

30.

Виконроб

Музикант

31.

Машиніст

Інженер-дослідник

32.

Кравець

Консультант служби знайомств

33.

Рульовий-моторист

Реєстратор

34.

Штукатур

Підприємець

35.

Садівник

Танцюрист

36.

Редактор наукового журналу

Вчитель

37.

Фізик-теоретик

Копіювальник креслень

38.

Іхтіолог

Банкір

39.

Вчений-теоретик

Художник з інтер'єру

40.

Викладач іноземних мов

Контролер якості продукції

41.

Фізіотерапевт

Менеджер по закупці

42.

Соціальний працівник

Художник-мультиплікатор

43.

Продюсер телебачення

Режисер