

Професійна діяльність крізь призму емоційного інтелекту

Сова Т. ^{a1}, Шафорост А. ^b

^a Київський столичний університет імені Бориса Грінченка, Україна

^b Університет Григорія Сковороди в Переяславі, Україна

Анотація

У статті представлено результати теоретичного дослідження функціональних взаємозв'язків між емоційним інтелектом і структурними компонентами професійної діяльності особистості. Актуальність дослідження зумовлена трансформаціями сучасного ринку праці, які супроводжуються зростанням вимог до професійної компетентності, соціально-комунікативних навичок і здатності до ефективною емоційної саморегуляції. У роботі емоційний інтелект розглядається як інтегральний психологічний ресурс, що забезпечує ефективність професійного самовизначення, формування професійної «Я-концепції» та розвиток внутрішньої мотивації діяльності. Визначено ключові детермінанти взаємодії емоційного інтелекту з компонентами професійної діяльності, зокрема мотиваційно-ціннісну спрямованість особистості, соціально-комунікативну компетентність (soft skills) та психологічну готовність до професійної діяльності. Доведено, що рефлексія виступає медіатором у процесі інтерналізації професійних вимог, забезпечуючи трансформацію зовнішніх стимулів у стійку внутрішню мотивацію діяльності. Особливу увагу приділено превентивній ролі емоційного інтелекту у подоланні професійних деструкцій, зокрема емоційного вигорання та професійної ригідності. Обґрунтовано стратегічне значення емоційної стійкості як ресурсу адаптації фахівця до мінливих умов професійного середовища та сучасного ринку праці.

Ключові слова: емоційний інтелект; професійна діяльність; професійне самовизначення; емоційна стійкість; професійне вигорання; soft skills.

Professional Activity through the Prism of Emotional Intelligence

Sova T. ^{a1}, Shaforost A. ^b

^a Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University, Ukraine

^b Hrygorii Skovoroda University in Pereyaslav, Ukraine

Article type: Theoretical article

Abstract

The article presents the results of a theoretical study on the functional interconnections between emotional intelligence and the structural components of professional activity. The relevance of the study is determined by the transformation of the contemporary labor market, which is characterized by increasing demands on professional competence, social and communicative skills, and the ability to effectively regulate emotional states in professional contexts. Emotional intelligence is considered an integral psychological resource that ensures the effectiveness of professional self-determination, the formation of a professional self-concept, and the development of intrinsic motivation for professional activity. The study identifies and systematizes key determinants of the interaction between emotional intelligence and professional activity, including motivational and value orientations, socio-communicative competence (soft skills), and psychological readiness for work. It is demonstrated that reflection acts as a mediator in the process of internalizing professional requirements, enabling the transformation of external stimuli into stable intrinsic motivation. Particular attention is paid to the preventive role of emotional intelligence in overcoming professional destructions, such as emotional burnout and professional rigidity. The strategic importance of emotional resilience as a resource for professional adaptation to changing conditions of the modern labor market and evolving professional environments is substantiated.

Keywords: emotional intelligence; professional activity; professional self-determination; emotional resilience; professional burnout; soft skills.

¹ Corresponding author

E-mail address: t.sova.asp@kubg.edu.ua

ORCID: Sova <https://orcid.org/0009-0001-5353-3148>

Shaforost <https://orcid.org/0000-0003-1031-8795>

<https://doi.org/10.37203/kibit.2026.54.13>

Received: 01.12.2025

Revised: 14.12.2025

Accepted: 23.12.2025

How to cite this article: Sova, T. & Shaforost, A. (2026). Professional activity through the prism of emotional intelligence. *Herald of Kyiv Institute of Business and Technology*, 54(1), 125-135. <https://doi.org/10.37203/kibit.2026.54.01>

© 2026 The Author(s). This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0).

Вступ

Докорінна трансформація професійного середовища ХХІ століття характеризується підвищенням вимог до працівників, зростанням рівня стресу, необхідністю поєднання *hard&soft skills* та формування соціального капіталу. Раніше розмежовані професія та емоції тепер перетинаються у площині емоційного інтелекту. Зазначений феномен перестає існувати окремо та інтегрується в професійну діяльність через ставлення, сприйняття, формування образу професійної діяльності, наділення його позитивними чи негативними характеристиками й асоціаціями. Емоції в цьому процесі ігнорувати неможливо, що підтверджує низка досліджень: у царині емоційного інтелекту – Д. Гоулмана і Г. Гарднера (класичні), Д. Ратор, Н. Чадхи, С. Рани (сучасні); готовності до праці як емоційного, особистісного і професійного феномену – Ю. Бреус, В. Моляко, А. Кириченко, Г. Нікітенко, О. Колесніченко; *soft skills* та соціальної компетентності – О. Повстин, М. Козяр, Ю. Дроздової, О. Дубініної, К. Коваль, Ю. Лавриш; мотивації та ціннісних орієнтацій – Дж. Перрі, А. Хондерхема, Л. Пянківської, М. Купчак, А. Саміло, В. Васюти, Л. Бульбахи, С. Кохно, В.Липчанського; професійної «Я-концепції» – М. Корольчук, О. Вітковської, Л. Журавльової, Є. Данковцевої, В. Бікуп, С. Шандрук; специфічних умов праці і стресу – О. Литвиненко, Т.Циганчук та інших. Проте бракує деталізації зв'язку. Тож метою роботи є теоретичне обґрунтування точок перетину емоційного інтелекту та професійної діяльності особистості.

Методи та матеріали

Емоційний інтелект є комплексним феноменом, інтегральною характеристикою особистості, когнітивно-емоційним утворенням, яке визначає ступінь розвитку здатностей до ідентифікації, розуміння, диференціації, управління, розшифрування, рефлексії власних емоцій та емоцій інших, спрямоване на досягнення психологічного благополуччя особистості (Шафорост, 2023). Беручи до уваги його комплексні характеристики, варто проаналізувати точки перетину із професійною діяльністю особистості – висококваліфікованою працею, якій передують тривала підготовка фахівця у відповідному закладі освіти з метою здобуття професійної кваліфікації (Журавльова & Данковцева, 2006). Емоційний інтелект може розглядатися як один із феноменів, що зазнають змін під час цього процесу, що дає підстави для поглибленого вивчення питання.

Результати

Професійна діяльність бере участь у формуванні стійких поведінкових схильностей та диспозиційних особистісних рис (Журавльова & Данковцева, 2006), є динамічною (Біскуп та ін., 2022), а її мотиваційно-ціннісний аспект постає важливою передумовою для спонукання особистості до взаємодії, самореалізації та кар'єрного зростання.

На етапі вибору професії (першопозитив професійної діяльності особистості) відбувається професійне самовизначення – динамічний, структурований, поетапний і тривалий процес та результат вибору професії, професійної підготовки, самоідентифікації у професійній діяльності, самоусвідомлення, що забезпечує єдність характеристик особистості, зовнішніх можливостей і умов розвитку майбутніх фахівців, виступає першим етапом професійного розвитку (Гончаренко, 1997; Корольчук та ін., 2018; Ташнікова, Міщенко & Тоцька, 2018). У професійному самовизначенні особистість набуває тих рис та якостей, які виступають мотиваторами до вибору та розвитку в певній галузі людської діяльності (Корольчук та ін., 2018). Цей феномен базується на самопізнанні, самоусвідомленні, переносі реалізаційної спрямованості на професійну діяльність, координації ціннісних орієнтацій, потреб, здібностей, процесів розвитку, тобто виступає свідомим і мотивує особистість до розвитку й активності. Професійне самовизначення є адаптивним, оскільки особистість має гнучко реагувати, узгоджувати свої дії та обирати ефективну для себе стратегію руху в професії. Додатковою опцією постає розв'язання внутрішніх і зовнішніх конфліктів, оскільки особистість перебуває у ситуації регулярного вибору: «Куди мені рухатися?», «Навіщо мені

рухатися в цьому напрямку?», «Обрати цей варіант зараз чи почекає?» та ін. Ось тут можна прослідкувати, що професійне самовизначення «торкається» рефлексії, котра виражається в пошуку відповіді на питання: «Хто я в професії?»

Розвиток зазначених детермінант відбувається так: потреба – формування комплексу знань, умінь та навичок – професійні інтереси – дослідницька інтелектуальна діяльність – переосмислення і переоцінка системи цінностей та потреб (Федоренко, 2018). Цей процес, звісно, не може уникнути складнощів, адже перед особистістю будуть поставати питання криз, дисонансів, екзистенційного вакууму, втоми, переоцінки цінностей, бо наші ціннісні орієнтації, сенси, емоції та почуття мають змінний характер (Корольчук, 2018). Окрім зазначеного, варто згадати аспект непередбачуваності людського життя, впливу стресу, інформаційного простору, культури тощо – все це не може не позначитись на особі, викликаючи певні зміни її емоційної, інтелектуальної та вольової сфер. Тому доцільно вказати на теоретичний зв'язок емоційного інтелекту і професійного самовизначення: емоційний інтелект може виступати чинником, який детермінує процес екзистенційного самовизначення, що виступає першою точкою перетину (Лановенко, Шафорост, 2024).

Доречно підкреслити, що до сучасних професій у XXI столітті висуваються нові виклики – напр., дистанційна робота (Рудакова, Данилевич & Щегініна, 2013), що може впливати на психоемоційний стан працівників. У нових реаліях індивід має низку нових завдань: швидке прийняття рішень, вирішення складних завдань, самостійне управління змістом і формою професійної діяльності, необхідність швидко адаптуватися до змін, володіння *soft skills* (самоорганізація, управління комунікацією, прийняття рішень, вирішення комплексних завдань, адаптація до змін, лідерські якості, навички командної взаємодії, ведення переговорів, управління конфліктами, цілепокладання і досягнення мети, управління часом), безперервне навчання, цілеспрямованість, презентування, риторика, ефективна комунікація, стресостійкість і творчість (Повстин, Козяр, 2019). Вищезазначене, як і побудова стосунків, уміння розшифрувати свій емоційний стан та стан іншої людини – те, що традиційно належить до сфери емоційного інтелекту, який може зумовлювати соціальну компетентність особистості.

Соціальна компетентність особистості реалізується в комунікації, побудові конструктивних стосунків, адекватному цілепокладанні, виборі необхідних методів вирішення проблеми відповідно до ситуації, врахуванні впливу мотивації, цінностей, потреб, почуттів інших на процес та результат професійної діяльності, дотриманні етичних норм, формуванні адекватної поведінки у відповідь на виклики у професійній діяльності (Gardner, 2011; Повстин, Козяр, 2019). Тож прослідковується зв'язок між опануванням *soft skills* та процесом професійного самовизначення, оскільки відбуваються особистісні зміни для самовизначення і опанування фаху, що теж є точкою перетину досліджуваних феноменів.

Слід наголосити, що ефективна комунікація неможлива без розуміння унікальних характеристик особистості, її траєкторії життєдіяльності, розвитку загалом (Дроздова, Дубініна, 2020). За Н.Химицею та К.Мартинюк, сюди варто додати навички міжособистісного спілкування, ситуаційну обізнаність, гнучкість, дипломатичність, адаптивність, готовність до діалогу, а за Ю.Лавриш, долучаємо ініціативність, асертивність, готовність до обговорення та співпраці у вирішенні конфліктів. Зазначені навички також пов'язані з емоційним інтелектом (Лавриш, 2015; Химиця, Мартинюк, 2019; Гоулман, 2023).

У результаті студіювання джерел продемонстровано теоретичну дотичність професійного самовизначення та емоційного інтелекту в контексті *soft skills* (Табл.1).

Таблиця 1

Професійне самовизначення та емоційний інтелект: точка перетину – soft skills

Емоційний інтелект	Реалізація в soft skills	Професійне самовизначення
Особистісні властивості: індивідуальні, комунікативні, управлінські	Ефективна комунікація, індивідуальна співпраця з іншими, можливості вирішення складних завдань	Високі результати професійної діяльності
Емоційна компетентність	Здатність до побудови взаємин на засадах асертивності, гнучкості, відкритості, щирості	Налагодження партнерства, робота в команді, залучення соціального капіталу

Таблиця укладена авторками на основі: Коваль, 2015; Rathor та ін., 2017; Гоулман, 2023

Аналіз наведених характеристик підтверджує: особистісні властивості емоційного інтелекту реалізуються через soft skills у професійному просторі, безпосередньо впливаючи на якість партнерства та здатність особистості до самоідентифікації у професійному середовищі. Поєднання емоційної компетентності й асертивності дає соціальний капітал, який можна використовувати не тільки для ефективної взаємодії та комунікації, а й для пошуку додаткових ресурсів. Зауважимо, що ефективна реалізація цих аспектів можлива тільки за наявності внутрішнього рушія – мотивації, що, за Дж. Перрі та А. Хондергемом, є важливим складником професійної діяльності. Саме її ціннісний аспект виступає прямим відображенням актуальних потреб, інтересів, поглядів, системи ставлень (Perry, Hondeghem, 2008).

Мотивація виступає «містком», який, з одного боку, забезпечує зовнішнє спрямування розвитку в професії, а з другого, – дозволяє знаходити це джерело у внутрішньо особистісному компоненті через рефлексію: «Як ця професія підтримує мене?», «Навіщо я хочу цього досягти?», «Чого саме я хочу від професійної діяльності?», «Яка моя мета у професії?», «Якого професійного рівня хочу досягти?», «Яким має бути результат моїх дій?», «Яким фахівцем я хочу бути?», «На чому саме я маю сфокусуватися, щоб досягти успіху?» тощо. Рефлексія зумовлює активацію діяльності та спрямування, що є передумовою досягнення успіху в професії.

Крім вищезазначеного, беремо до уваги стосунки із роботодавцем, де завжди буде присутній емоційний компонент в оцінці поведінки, сприйнятті образу керівника, ставленні до виконуваного завдання, співвідношенні між дисципліною та творчістю в праці (Васюта & Бульбаха, 2016; Кохно & Липчанський, 2016). Мотивація, що перебуває на перетині емоційного інтелекту та професійної діяльності, постає динамічною, ієрархічною та водночас є причиною та наслідком конкретних мотивів і готовності до виконання завдання (П'янківська, 2021).

Варто зауважити, що в структурі професійної мотивації прослідковуються компоненти як внутрішньоособистісного, так і міжособистісного емоційного інтелекту, а саме: на першому рівні – індивідуальний вибір, зумовлений сукупністю уявлень про професію та емоційним ставленням на кшталт «приємна», «бажана», «омріяна», «важлива», і потреба соціального визнання, володіння престижною соціальною роллю («Я хороший фахівець», «Я успішний», «Я займаюся престижною справою», «Я маю певний статус», «Я можу це», «Я можу досягти мети», «Я прагну...»); на другому – інтерналізовані соціальні норми та цінності, які закладаються під час конкретних професійних умов («Я серед колективу», «Я маю/не маю авторитет», «Моя професійна думка важлива»); на третьому – можливі перспективи, статусно-

рольовий комфорт, професійна та соціальна мобільність («Я експерт у цій справі», «Мене поважають колеги», ««Де я буду в професії через кілька років?», «Піти з посади зараз або за кілька років?», «Чи хочу я продовжувати працювати тут?», «Чи не час завершувати роботу тут?», «Де ще я можу реалізувати свої професійні навички?», «Моя допомога потрібна», «Я можу поділитися досвідом») тощо (Васюта & Бульбаха, 2016). Однак тут постає нове внутрішньо особистісне утворення – модель процесу праці, яка стимулює особистість до активності та має цінність (Кохно & Липчанський, 2016).

Тож мотивація професійної діяльності базується на певному рівні соціального, особистісного та професійного розвитку (Купчак & Саміло, 2020) за обов'язкової рефлексії – провідного механізму емоційного інтелекту. В цьому контексті до емоційного інтелекту буде висуватися вимога розуміти, приймати та коректно реагувати на власний емоційний стан, який буде виникати у зв'язку або з успішним виконанням завдань чи з помилками у професії. Тому справжня ефективна мотивація професійної діяльності базується на рефлексивному ставленні працівника до себе і до інших суб'єктів цієї діяльності.

Наступна точка перетину – психологічна готовність до професійної діяльності, що передбачає активне позитивне ставлення аж до відчуття ентузіазму (Кузьмінський, 2002), необхідні енергетичні ресурси (Нікітенко, 2018) та особистісний складник, який визначає відповідність психічних можливостей працівника до професійних вимог. Тобто це такий рівень розвитку особистості, за якого можливо ефективно адаптуватися до професії, долати труднощі, реалізовувати професійні завдання (Кириченко та ін, 2025), а суб'єктивний рівень готовності теж можна сформувати шляхом рефлексії.

Перетин спостерігаємо і в особистісній готовності до професійної діяльності – особистісній придатності, професійному самовизначенні, здібностях. Емоційний інтелект може допомогти у формуванні психологічної стійкості, узгодження професійних рис із власним «Я», орієнтації на виконання певних операцій (Колесніченко, 2016). Звідси, готовність значно спирається на емоційний аспект, який може як посилити, так і знизити активність у роботі залежно від бажаного результату. Тобто частково йдеться і про ефективність професійних дій (Хуртенко & Якимчук, 2020; Торба та ін., 2025).

Останній пунктом у перетині стає емоційна готовність – інтегративна властивість, що виступає регулятором розвитку особистості, життєвою цінністю і показником психічного здоров'я. За Ю. Бреус, поняття охоплює кілька аспектів: задоволення від професії, внутрішній спокій, впевненість у собі, взаєморозуміння, солідарність, співпереживання, ставлення до себе та світу, що відображається у постановці та досягненні цілей, підході до вирішення кризових ситуацій, можливості формування стратегії та тактики дій, формуванні адаптивної професійної поведінки (перегук із мотивацією), емоційному комфорту від професійної діяльності, ефективних взаємин з іншими людьми, емоційної стійкості, саморегуляції та емпатії, що може запобігти емоційному та професійному вигоранню фахівця ще на етапі професійної підготовки. Особливо цей компонент важливий для представників соціономічних професій, де спілкування є провідною діяльністю – соціологія, психологія, педагогіка тощо (Бреус, 2017).

Професійне самоусвідомлення та професійна «Я-концепція» виступають найважливішими точками перетину професійної діяльності та емоційного інтелекту. У професійному самоусвідомленні спостерігається формування установок, якостей і властивостей особистості, які дають можливість особистості діяти усвідомлено, відповідально і творчо (Моляко, 1989). Тому це і джерело, і механізм розвитку та вдосконалення у професії, що дозволяє утверджувати гідність, а професія – еталон усвідомлення своїх якостей (Олійник, 2018). Тут наявне емоційне ставлення до професійної поведінки, оцінка себе як фахівця, критичність ставлення до результатів праці. Головне, що дає емоційний інтелект в цій точці, – задоволення від професії, відчуття впевненості в собі, підвищення прагнення до самореалізації (Крутько, 2011). Тож професійна «Я-концепція» постає цілісною узгодженою системою

взаємопов'язаних станів, оцінок, уявлень себе як професіонала, носія смислу, що зумовлює або пристосування власних проявів до професійних вимог, або професії до власних проявів. Цей процес неможливий без саморегуляції, розвиненої творчості, що невід'ємне від емоційного інтелекту.

Насамкінець слід висвітлити перетин ресурсності професійної діяльності та емоційного інтелекту. Адже у разі домінування неусвідомлених емоційних станів, постійної втоми, відсутності можливості відновлення, неадекватного навантаження, відсутності емоційної привабливості та перспективи професійна діяльність може призвести до зниження адаптаційного потенціалу, професійного вигорання, бажання «піти з професії». Постійне переживання емоційної напруги негативно впливає на професійний розвиток, зумовлює стагнацію в професії, відмову від амбіцій та планів, що призводить до роботи «за інерцією», професійної ригідності, вигорання. Своєрідним «запобіжником» може виступити рефлексія: «Що я зараз відчуваю?», «Що це означає для мене?», «Як я можу подолати цей стан?», «Про що свідчить цей стан для мене?», «Чому я це зараз відчуваю?», «Навіщо цей стан тут і зараз» тощо. Тобто, аналізуючи свій емоційний стан, працівник може з'ясувати джерело дискомфорту й обрати оптимальні способи його позбавлення.

Зауважимо, що вибір ефективної стратегії неможливий без чіткого усвідомлення: «Як я до цього ставлюся?», «Чому я готовий/не готовий змінювати це?», «Навіщо мені ці зміни?», «Де в цьому процесі власне Я?», «Що я відчуваю?», «Наскільки це мені комфортно?», «Навіщо це мені?» Тож йдеться про ставлення і характер реакцій: «комфортно-дискомфортно», «моє-не моє», «хочу-не хочу», «приймаю або відмовляюся», «залишаю, як є/змінюю». Власні емоційні переживання тут будуть сигналізувати про справжні потреби, цінності та мотиви, які закладаються в професійну діяльність.

Якщо професія приносить задоволення, позитивні емоційні стани будуть наснажувати особистість йти далі кар'єрними сходами, виправдано ризикувати, випробовувати нові технології та підходи, стимулювати професійне навчання. Тому так важливо зберігати і плекати емоційну стійкість, оптимальний рівень чутливості, дотримуватися психогігієни, аби зберегти власне «Я» та підтримувати оптимальну працездатність, оскільки саме емоції виступають ресурсом або професійного розвитку та успішності, або відмови від зростання аж до імовірної зміни професійної діяльності.

Висновок

Емоційний інтелект глибоко інтегрований у професійну діяльність . адже постає динамічною системою, яка узгоджує внутрішню і зовнішню регуляцію професійного становлення на всіх етапах: професійне самовизначення, побудова професійних стосунків, комунікація, готовність (професійна, емоційна, особистісна), професійна «Я-концепція», ресурсність. Через рефлексивний компонент цей феномен забезпечує перехід від «зовнішніх вимог професії» до «внутрішньої мотивації фахівця». Провідна роль емоційного інтелекту – бути чинником професійної адаптивності та профілактики деструкцій (вигорання, ригідності), аби розуміти, приймати та коректно реагувати на власні емоційні стани, адекватно реагувати й адаптуватися до професійних викликів, зберігати психологічну стійкість (долати стрес).

Емоційний інтелект є основою для формування сучасного профілю фахівця, здатного до командної роботи та гнучкості в умовах невизначеності, умовою формування таких soft skills та професійної стійкості, які сприяють збереженню ресурсності в умовах високої невизначеності та стресогенності сучасного ринку праці. Тому постає питання практичного розвитку ЕІ у професійній підготовці та під час роботи, тож перспективою подальших досліджень буде розробка комплексної спеціалізованої психологічної програми розвитку емоційного інтелекту, яка б враховувала контекст дистанційної роботи та стресогенних факторів, які характерні для сучасного стану професійної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Біскуп, В. С., Гірняк, А. Н., Крупник, І. Р., Надвичина, Т. І., Шандрук, С. К., & Яремко, Л. І. (2022). *Психологія професійної діяльності*. ЗУНУ.
- Бреус, Ю. (2017). Емоційна готовність до професійної діяльності як інтегративна властивість особистості майбутніх фахівців соціономічних професій. *Психологія розвитку особистості в системі фахової підготовки*, 27–48.
- Васюта, В. Б., & Бульбаха, Л. І. (2016). Мотивація праці персоналу на підприємстві в сучасних умовах господарювання. *Ефективна економіка*, 6.
- Вітковська, О. (2002). *Психологічні умови професійного самовизначення випускників середніх шкіл у процесі профконсультації*. Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України.
- Гоулман, Д. (2023). *Емоційний інтелект*. Віват.
- Дроздова, Ю., & Дубініна, О. (2020). Концептуальні підходи до визначення soft skills у сучасних освітніх та професійних моделях. *Soft Skills – невід’ємні аспекти формування конкурентоспроможності студентів у XXI столітті*, 31–34.
- Журавльова, Л. П., & Данковцева, Є. В. (2006). Особистісні чинники успішної професійної діяльності. *Наука і освіта*, 5–6, 32–34.
- Кириченко, А. В., Стасюк, В. В., & Дикун, В. Г. (2025). Зміст та структура психологічної готовності військовослужбовців до наступальних дій. *Слобожанський науковий вісник. Серія: Психологія*, 1, 55–59. <https://doi.org/10.32782/psyspu/2025.1.9>
- Коваль, К. (2015). Розвиток soft skills у студентів — один з чинників для їх працевлаштування. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*, 2, 162–167.
- Колесніченко, О. С., Мацегора, Я. В., Приходько, І. І., & Юр’єва, Н. В. (2016). Засоби психологічної підтримки військовослужбовців при виконанні службово-бойових завдань в екстремальних умовах. *Вісник НУОУ*, 1, 58–64. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnaou_2016_1_11
- Корольчук, М. С., Дроздова, Ю. В., Корольчук, В. М., та ін. (2018). *Психологія професійного самовизначення особистості*. КНТЕУ. <https://doi.org/10.31617/m.knute.2018-763>
- Кохно, С. В., & Липчанський, В. О. (2016). Трудова мотивація. Зміст, структура та функції трудової мотивації. *Наука – виробництву: Збірник тез доповідей I наукової конференції студентів і магістрантів*, 156–158.
- Кузьмінський, А. І. (2002). *Післядипломна педагогічна освіта: Теорія і практика*. Видавництво ЧДУ.
- Лавриш, Ю. (2015). Навички соціальної взаємодії як необхідна складова підготовки інженерів у сучасному університеті. *Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький ДПУ імені Григорія Сковороди»*, 37, 104–111.
- Моляко, В. О. (1989). *Психологічна готовність до творчої праці*. Знання.
- Нікітенко, Г. О. (2018). Особливості структури психологічної готовності в мобілізованих осіб із різним досвідом військової служби. *Психологічні перспективи*, 32, 217–231.
- П’янківська, Л. В. (2021). Професійна мотивація особистості: теоретичний аспект. *Грааль науки*, 2–3, 532–537.
- Повстин, О., & Козяр, М. (2019). Значення soft skills у формуванні управлінської компетентності фахівців у галузі безпеки людини. *Вісник ЛДУБЖ*, 20, 122–127.

- Со́ва, Т. В., Литвиненко, О. О., & Циганчук, Т. В. (2024). Психічний стан особистості в умовах дистанційної роботи. *Слобожанський науковий вісник. Серія: Психологія*, 1. <https://doi.org/10.32782/psyspu/2024.1.31>
- Торба, Н. Г., Гришаєва, О. В., & Пахомов, І. В. (2025). Психологічні особливості формування готовності випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти до професійної діяльності. *Перспективи та інновації науки*, 6, 886–898. [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2025-6\(52\)-886-898](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2025-6(52)-886-898)
- Химиця, Н. (2019). Soft skills як основа професіограми фахівця. *Інформація, комунікація, суспільство*, 191–192. Видавництво Львівської політехніки.
- Хуртенко, О. В., & Якимчук, І. П. (2020). Готовність до професійної діяльності майбутнього психолога у контексті його професійної адаптації. *Вісник НУОУ*, 1, 186–192. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2020-54-1-186-192>
- Шафорост, А. (2023). Емоційний інтелект як особистісний ресурс. *Сучасні вектори відновлення та розвитку України на засадах сталості та безпеки*. https://doi.org/10.54929/conf_21_11_2023-18-08
- Шафорост, А. (2024). Специфіка та доміанти діагностики емоційного інтелекту як реабілітаційного ресурсу особистості. *Herald of Kyiv Institute of Business and Technology*, 50(1), 88–108. <https://doi.org/10.37203/kibit.2024.50.08>
- Шафорост, А., & Наумчик, Н. (2025). Зв'язок емоційного інтелекту та ресурсів особистості: емпіричний аспект. *Herald of Kyiv Institute of Business and Technology*, 52(1), 150–157. [https://doi.org/10.37203/kibit.2025.52\(1\).12](https://doi.org/10.37203/kibit.2025.52(1).12)
- Шафорост, А. В., & Лановенко, Ю. І. (2024). Взаємозв'язок професійного самовизначення та емоційного інтелекту старшокласників. *Габітус*, 60, 109–117. <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.60.16>
- Gardner, H. (2011). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. Basic Books.
- Курчак, М., & Samilo, A. (2020). Професійна мотивація як внутрішній чинник розвитку професіоналізму майбутнього менеджера. *Вісник ЛДУБЖ*, 21, 107–112. <https://doi.org/10.32447/20784643.21.2020.13>
- Perry, J. L., & Hondeghem, A. (2008). *Motivation in public management: The call of public service*. Oxford University Press.
- Rathore, D., Chadha, N. K., & Rana, S. (2017). Emotional intelligence in the workplace. *Indian Journal of Positive Psychology*, 8(2), 162–165.

REFERENCES

- Biskup, V. S., Hirniak, A. N., Krupnyk, I. R., Nadvynychna, T. I., Shandruk, S. K., & Yaremko, L. I. (2022). *Psykhologhiia profesiinoi diialnosti*. ZUNU. [in Ukrainian]
- Breus, Yu. (2017). Emotsiina hotovnist do profesiinoi diialnosti yak intehratyvna vlastyvist osobystosti maibutnikh fakhivtsiv sotsionomichnykh profesii. *Psykhologhiia rozvytku osobystosti v systemi fakhovoi pidhotovky*, 27–48. [in Ukrainian]
- Drozdova, Yu., & Dubinina, O. (2020). Kontseptualni pidkhody do vyznachennia soft skills u suchasnykh osvitynikh ta profesiinykh modeliakh. *Soft Skills – nevidiemni aspekty formuvannia konkurentospromozhnosti studentiv u XXI stolitti*, 31–34. [in Ukrainian]
- Gardner, H. (2011). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. Basic Books.
- Goulman, D. (2023). *Emotsiinyi intelekt*. Vivat. [in Ukrainian]

- Khymytsia, N. (2019). Soft skills yak osnova profesiohramy fakhivtsia. *Informatsiia, komunikatsiia, suspilstvo*, 191–192. Vydavnytstvo Lvivskoi politekhniky. [in Ukrainian]
- Khurtenko, O. V., & Yakymchuk, I. P. (2020). Hotovnist do profesiinnoi diialnosti maibutnoho psykholoha u konteksti yoho profesiinnoi adaptatsii. *Visnyk NUOU*, 1, 186–192. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2020-54-1-186-192> [in Ukrainian]
- Khymytsia, N. (2019). Soft skills yak osnova profesiohramy fakhivtsia. *Informatsiia, komunikatsiia, suspilstvo*, 191–192. Vydavnytstvo Lvivskoi politekhniky. [in Ukrainian]
- Kokhno, S. V., & Lypchanskyi, V. O. (2016). Trudova motyvatsiia. Zmist, struktura ta funktsii trudovoi motyvatsii. *Nauka – vyrobnytstvu: Zbirnyk tez dopovidei L naukovoii konferentsii studentiv i mahistrantiv*, 156–158. [in Ukrainian]
- Kolesnichenko, O. S., Matsehora, Ya. V., Prykhodko, I. I., & Yurieva, N. V. (2016). Zasoby psykholohichnoi pidtrymky viiskovosluzhbovtsiv pry vykonanni sluzhbovo-boiovykh zavdan v ekstremalnykh umovakh. *Visnyk NUOU*, 1, 58–64. [in Ukrainian]
- Korolchuk, M. S., Drozdova, Yu. V., Korolchuk, V. M., ta in. (2018). *Psykholohiia profesiinoho samovyznachennia osobystosti*. KNTEU. <https://doi.org/10.31617/m.knute.2018-763> [in Ukrainian]
- Koval, K. (2015). Rozvytok soft skills u studentiv — ody z chynnykiv dlia yikh pratsevlashtuvannia. *Visnyk Vinnytskoho politekhnichnoho instytutu*, 2, 162–167. [in Ukrainian]
- Kupchak, M., & Samilo, A. (2020). Profesiina motyvatsiia yak vnutrishnii chynnyk rozvytku profesionalizmu maibutnoho menedzhera. *Visnyk LDUBZh*, 21, 107–112. <https://doi.org/10.32447/20784643.21.2020.13> [in Ukrainian]
- Kuzminskyi, A. I. (2002). *Pisliadyplomna pedahohichna osvita: Teoriia i praktyka*. Vydavnytstvo ChDU. [in Ukrainian]
- Kyrychenko, A. V., Stasiuk, V. V., & Dykun, V. H. (2025). Zmist ta struktura psykholohichnoi hotovnosti viiskovosluzhbovtsiv do nastupalnykh dii. *Slobozhanskyi naukovyi visnyk. Seriia: Psykholohiia*, 1, 55–59. <https://doi.org/10.32782/psyspu/2025.1.9> [in Ukrainian]
- Lavrysh, Yu. (2015). Navychky sotsialnoi vzaiemodii yak neobkhidna skladova pidhotovky inzheneriv u suchasnomu universyteti. *Humanitarnyi visnyk DVNZ “Pereiaslav-Khmelnytskyi DPU imeni Hryhoriia Skovorody”*, 37, 104–111. [in Ukrainian]
- Moliako, V. O. (1989). *Psykholohichna hotovnist do tvorchoi pratsi*. Znannia. [in Ukrainian]
- Nikitenko, H. O. (2018). Osoblyvosti struktury psykholohichnoi hotovnosti v mobilizovanykh osib iz riznym dosvidom viiskovoi sluzhby. *Psykholohichni perspektyvy*, 32, 217–231. [in Ukrainian]
- Perry, J. L., & Hondeghem, A. (2008). *Motivation in public management: The call of public service*. Oxford University Press.
- Piankivska, L. V. (2021). Profesiina motyvatsiia osobystosti: Teoretychnyi aspekt. *Hraal nauky*, 2–3, 532–537. [in Ukrainian]
- Povstyn, O., & Koziar, M. (2019). Znachennia soft skills u formuvanni upravlinskoii kompetentnosti fakhivtsiv u haluzi bezpeky liudyny. *Visnyk LDUBZh*, 20, 122–127. [in Ukrainian]
- Rathore, D., Chadha, N. K., & Rana, S. (2017). Emotional intelligence in the workplace. *Indian Journal of Positive Psychology*, 8(2), 162–165.
- Shaforost, A. (2023). Emotsiinyi intelekt yak osobystisnyi resurs. *Suchasni vektory vidnovlennia ta rozvytku Ukrainy na zasadakh stalosti ta bezpeky*. https://doi.org/10.54929/conf_21_11_2023-18-08 [in Ukrainian]

- Shaforost, A. (2024). Spetsyfika ta dominanty diahnostryky emotsiinoho intelektu yak reabilitatsiinoho resursu osobystosti. *Herald of Kyiv Institute of Business and Technology*, 50(1), 88–108. <https://doi.org/10.37203/kibit.2024.50.08> [in Ukrainian]
- Shaforost, A., & Naumchuk, N. (2025). Zviazok emotsiinoho intelektu ta resursiv osobystosti: Empirychnyi aspekt. *Herald of Kyiv Institute of Business and Technology*, 52(1), 150–157. [https://doi.org/10.37203/kibit.2025.52\(1\).12](https://doi.org/10.37203/kibit.2025.52(1).12) [in Ukrainian]
- Shaforost, A. V., & Lanovenko, Yu. I. (2024). Vzaiemozviazok profesiinoho samovyznachennia ta emotsiinoho intelektu starshoklasnykiv. *Habitus*, 60, 109–117. <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.60.16> [in Ukrainian]
- Sova, T. V., Lytvynenko, O. O., & Tsyhanchuk, T. V. (2024). Psykhichniy stan osobystosti v umovakh dystantsiinoy roboty. *Slobozhanskyi naukovyi visnyk. Serii: Psykholohiia*, 1. <https://doi.org/10.32782/psyspu/2024.1.31> [in Ukrainian]
- Torba, N. H., Hryshaieva, O. V., & Pakhomov, I. V. (2025). Psykholohichni osoblyvosti formuvannia hotovnosti vypusknnykiv zakladiv profesiinoy (profesiino-tekhnichnoy) osvity do profesiinoy diialnosti. *Perspektyvy ta innovatsii nauky*, 6, 886–898. [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2025-6\(52\)-886-898](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2025-6(52)-886-898) [in Ukrainian]
- Vasiuta, V. B., & Bulbakha, L. I. (2016). Motyvatsiia pratsi personalu na pidpriemstvi v suchasnykh umovakh hospodariuvannia. *Efektivna ekonomika*, 6. [in Ukrainian]
- Vitkovska, O. (2002). *Psykhologichni umovy profesiinoho samovyznachennia vypusknnykiv serednikh shkil u protsesi profkonsultatsii*. Instytut pedahohiky i psykholohii profesiinoy osvity APN Ukrainy. [in Ukrainian]
- Zhuravlova, L. P., & Dankovtseva, Ye. V. (2006). Osobystisni chynnyky uspishnoy profesiinoy diialnosti. *Nauka i osvita*, 5–6, 32–34. [in Ukrainian]