

Сафін О. Д. доктор психологічних наук, професор,
завідувач кафедри психології, Уманський державний
педагогічний університет імені Павла Тичини,
<https://orcid.org/0000-0001-5745-8635>

Джулай А. І. здобувачка PhD,
Уманський державний педагогічний
університет імені Павла Тичини,
<https://orcid.org/0000-0002-6110-8512>

Горенко М. В. здобувачка PhD,
Уманський державний педагогічний
університет імені Павла Тичини,
<https://orcid.org/0000-0003-4895-675X>

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК ПРЕДИКТОР РІЗНИХ АСПЕКТІВ РЕГУЛЯЦІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГА

У статті розглянуто наукові підходи і практичні доробки вчених з проблеми емоційного інтелекту в аспекті його розгляду як предиктора різних аспектів регуляції у професійній діяльності фахівця. Визначено роль емоційного інтелекту як ресурсу у регуляції професійної життєдіяльності особистості, а також виявити можливість його розвитку. Зазначається, що проблема розвитку емоційного інтелекту потребує додаткового вивчення та існує необхідність більшої кількості наукових досліджень, особливо у контексті емоційного інтелекту як здібності. Спірним залишається питання оптимального періоду розвитку емоційного інтелекту.

Ключові слова: емоційний інтелект; предиктор; регуляція; професійна діяльність; фахівець.

Вступ. Тема можливості розвитку емоційного інтелекту (ЕІ) привертає до себе інтерес у науковому співтоваристві та стає актуальною у практиці бізнес-навчання, підвищення ефективності особистості у бізнесі та житті [1; 5; 7 та ін.]. Особливо перспективним напрямком у контексті зазначеної проблематики стають дослідження внутрішніх індивідуальних ресурсів особистості, у межах яких тематика емоційного інтелекту фахівця може розглядатися як предиктор різних аспектів регуляції у його професійній діяльності [3; 6; 8 та ін.].

Мета дослідження. Визначити роль емоційного інтелекту як ресурсу у регуляції професійної життєдіяльності особистості, а також виявити можливості його розвитку шляхом цілеспрямованого навчання в аспекті стабільності отриманих результатів у довгостроковій перспективі.

Теоретичне підґрунтя. Феномен емоційного інтелекту вивчається багатьма

дослідниками. На цей час усе різноманіття теорій і концепцій емоційного інтелекту зводиться до двох основних: до змішаних моделей (R. Bar-On, D. Goleman, R.E. Boyatzis, K.V. Petrides, A.Furnham та ін.) і моделі здібностей (J.D Mayer, P.Salovey, D.R.Caruso). Найбільш відомими у цій галузі досліджень серед зарубіжних дослідників є Дж.Майер, П.Саловеї, Д.Карузо та ін. В Україні йому присвятили свої дослідження О.М. Амплєєва, Ю.В. Гичко, С.П. Дерев'янка, В.В. Зарицька, Н.В. Коврига, О.В. Милославська, Л.І. Мороз, Е.Л. Носенко, В.С. Романова.

Методи дослідження. Теоретичний аналіз, синтез, узагальнення, порівняння.

Результати і обговорення. Перше експериментальне дослідження розвитку емоційного інтелекту у межах моделі здібностей із використанням тесту MSCEIT описано О.А. Хлєвною. Наукова база програми навчання – концепція Дж. Майєра, П.Саловеї та Д.Карузо. До програми були включені вправи з розвитку компонентів ЕІ:

Питання психології

ідентифікації емоцій, використання емоцій у вирішенні завдань, розуміння та управління емоціями. За результатами дослідження було отримано позитивні результати як за загальним рівнем ЕІ, так і за рівнем трьох із чотирьох складових. При цьому усі зафіксовані позитивні зміни залишались достатньо стабільними через півроку місяців після тренінгу.

Програма розвитку ЕІ, запропонована В.В. Зарицькою, розроблена з врахуванням діяльнісного підходу з орієнтацією на акмеологічну теорію професійного становлення і виходить з розробленої нею моделі ЕІ (емпатія, толерантність, активність, асертивність). Для оцінки ефективності навчання вона застосовує серію методик у розвитку компонентів ЕІ. Авторка робить висновки, що після завершення навчання за програмою розвитку емоційного інтелекту у студентів підвищився рівень поінформованості про основні емоційні якості, зросла оцінка їхньої значущості у роботі педагога. Активне проблемно-орієнтоване навчання та заняття позитивно вплинули на вміння розуміти та емоційно відчувати внутрішній світ іншої людини, здатність розвивати емпатію. Значною мірою підвищився рівень толерантності – толерантності, що проявляється у вмінні приймати іншу людину безоціночно. У студентів зросла впевненість у собі, здатність до асертивної поведінки – вміння відстоювати власні погляди, позиції, домагатися власних цілей, не принижуючи себе і не виявляючи авторитарності. Розуміння інших людей та вміння розпізнавати їхні емоційні стани сприяли розвитку самоприйняття та формуванню високих реалістичних домагань [4].

У дослідженні Ю.В. Гичко експеримент проводився у навчальному процесі із майбутніми психологами з використанням елементів коучингу. За наслідками дослідження Ю.В. Гичко робить висновки, що проведена робота щодо впровадження коучингу у навчальний процес дозволила підвищити загальний рівень емоційної компетентності здобувачів [2].

Л.М. Мороз за результатами проведеного дослідження робить висновки, що у обстежуваних, які брали участь у тренінговій програмі, підвищився рівень розвитку компонентів ЕІ, а спеціально розроблений соціально-психологічний тренінг, спрямований на розвиток індивідуально-психологічних особливостей особистості, що сприяють становленню ЕІ, є ефективною умовою його формування [21].

Усі дослідники відзначають позитивний результат розвитку ЕІ внаслідок проведеного навчання. Так, у дослідженнях моделі здібностей для виміру рівня розвитку емоційного інтелекту застосовувався тест MSCEIT. Так, при вивченні зростання рівня емоційного інтелекту студентів MBA під час цілеспрямованого навчання в результаті програми навчання у студентів першої та другої груп показник з MSCEIT збільшився на 5 стандартних балів у середньому, а серед студентів, які не пропустили заняття – на 10 стандартних балів. Найсильніше покращилися показники шкали «Розуміння емоцій». Практичний результат навчання - 65%-збільшення ймовірності отримати запрошення на співбесіду на основі відео-резюме [18].

Н.Кларк вивчав ефективність групового навчання у розвитку емоційного інтелекту [11]. В результаті група, яка після тренінгу брала участь у групових зустрічах частіше, ніж 1 раз на тиждень, значно підвищила свій рівень ЕІ (з 82,06 до 96,02 стандартних балів, дельта 13,96). Рівень емоційного інтелекту у двох інших груп виріс, але не так значно. Таким чином, автори роблять висновки, що навчання у групі ефективніше. Для позитивного ефекту після проведення тренінгу необхідні додаткові зустрічі, раз на тиждень або частіше, хоча б протягом години.

Е.Грант вивчав розвиток навичок коучингу та ЕІ за допомогою тренінгу. За теоретичною гіпотезою автора, розвиток навичок коучингу нерозривно пов'язаний з ЕІ. Під час дослідження порівнювався вплив 13-тижневої програми навчання з дводенним «інтенсивом» на розвиток навичок коучингу та ЕІ. Для визначення рівня розвитку ЕІ було використано тест Schutte Emotional Intelligence

Питання психології

Scale Майєра-Саловея-Карузо. І також програма навчання будувалася на розвитку компонентів ЕІ: ідентифікації емоцій, використання емоцій у вирішенні завдань, розуміння та управління емоціями. В результаті навички коучингу розвинулися значно, так само як і рівень розвитку ЕІ (на 4,5 стандартних бали). У той час як внаслідок «інтенсив» зросли навички коучингу, а рівень розвитку ЕІ змінився не значно (збільшення на 0,75 стандартних балів). Автор робить висновки, що для розвитку ЕІ необхідні тривалі програми навчання [14].

Представляє інтерес дослідження щодо покращення навичок продажів через розвиток ЕІ у сфері фармакології. Ці навички було виявлено на основі аналізу різних моделей ЕІ, а також на теоретичній базі моделі здібностей [17]. До структури моделі належать такі навички:

емоційна самосвідомість (сприйняття та розуміння власних емоцій);

емоційне розуміння інших людей (сприйняття та розуміння емоцій інших людей);

експресія (вміння правильно висловлювати власні емоції);

емоційне міркування (вміння на основі емоційної інформації правильно приймати рішення);

управління власними емоціями – емоційне самоуправління (вміння ефективно керувати власними емоціями);

управління емоціями інших людей (вміння впливати на настрій та емоції інших людей);

емоційний самоконтроль (вміння управляти емоціями високої інтенсивності, вміння бути продуктивним у стресових ситуаціях).

Навчання за цією моделлю будується у площинах впливу емоцій на продуктивність праці, на поведінку і на прийняті рішення. Насамперед, учасники проходили сесію планування, у кожного учасника була зустріч віч-на-віч з організаторами дослідження, де обговорювалися їхні результати. Потім була велика робоча група на день. Потім проводилися коучингові сесії з маленькими

групами (5 занять по дві години протягом 2-3 тижнів), на яких розвивали ключові навички ЕІ. Далі учасники проходили оцінку 360 градусів, і завершувався курс сумлінними заняттями в одній спільній групі. В результаті програми рівень ЕІ зріс на 18% в ЕГ, у КГ зафіксовано зменшення рівня ЕІ на 4%. Практичний результат навчання: продажі у обстежуваних ЕГ зросли на 12% порівняно із КГ. У цьому дослідженні підтверджується ефективність тривалих програм розвитку ЕІ, і навіть позитивний вплив співвідношення у навчанні тренінгової групи та індивідуального навчання [16].

У дослідженні К.Черніса та Chemiss, Grimm, Liautaud було розроблено тривалу програму навчання на основі моделі Д.Голмана: групова програма тривала 2 роки. Для діагностики рівня розвитку ЕІ використовувалася методика ЕСІ (Emotional Competence Inventory), яка виявляє 20 здібностей, поділених на 4 групи: самоаналіз, соціальний аналіз, самоуправління та навички спілкування [13]. У результати програми навчання показники ЕІ збільшилися на 23%.

Інтерес також становлять дослідження К.Nelis і G.Mikolajczack, програма навчання яких містила 4 сесії по 2,5 години протягом 4 тижнів у 2 тренінгових групах, між сесіями була тижнева перерва, яка дозволяла учасникам застосовувати те, що викладалося під час сесії у повсякденному житті. Обов'язковим завданням було ведення щоденника емоцій. Як методики вимірювання використовували: загальний рівень емоційного інтелекту - TEIQue, управління емоціями (власними) - опитувальник Emotion Regulation Profile Questionnaire. Управління емоціями інших – тест Emotional Management Abilities test. Сприйняття емоцій - методика Dimensions of Openness to Emotional experiences та Toronto Alexithymia Scale. Розуміння емоцій – Situational Test of Emotional Understanding. Тестування проводилося 3 рази: перед першою сесією, наприкінці четвертої сесії, і через 6 місяців. Було отримано покращення показників і ЕГ у сферах ідентифікації емоцій та управління емоціями. Автори роблять висновки про ефективність навчання, однак, на

Питання психології

їхню думку, якщо після тренінгу людина не буде постійно практикувати отримані знання, рівень її ЕІ повернеться до початкового. Також автори вказують на те, що деякі компоненти ЕІ розвиваються складніше, ніж інші (наприклад, галузь розуміння емоцій після навчання не отримала розвитку) [15]. В результаті програми відбулося збільшення показників рівня розвитку ЕІ у методиках TEIQue та «360 градусів». Практичний результат програми: покращення в аспекті соціального життя та підвищення психологічної грамотності. Довгостроковий ефект: зміни підтримувалися один рік.

У дослідженні K.Umashankar і H.G. Charitra вивчалася можливість зниження частоти виникнення конфліктної поведінки через розвиток ЕІ [18]. Обстежувані брали участь у дводенному тренінгу, де були такі модулі, як розвиток ЕІ, стилі вирішення конфліктів, робота у команді. Після проведеного навчання протягом місяця тривало спостереження та фіксація конфліктних ситуацій. В результаті після тренінгу в ЕІ значно зменшилася кількість конфліктів. Після навчання його учасники стали частіше використовувати такий стиль вирішення конфліктів, як «Співпраця» (в ЕІ показник більший, ніж у КІ). Значно знизилися показники використання стилю «Суперництво», і трохи - «Уникнення». Автори зробили висновки, що програма навчання була успішною і припускають, що вона допоможе знизити частоту міжособистісних конфліктів.

К.Черніс також вказує на п'ять ключових вимог щодо ефективності програм розвитку емоційного інтелекту: люди мають бути добре мотивованими; важлива тривалість навчання: чим більше годин тренінгу, тим краще, мають бути невеликі перерви між заняттями; організаційне питання: навчання має відбуватися у підтримуючій обстановці; наявність постійної практики, використання здобутих навичок в особистому та професійному житті; підтримка інших також є дуже важливою [10].

На сьогоднішній день увага до цього питання у західних країнах неухильно зростає.

Так, наприклад, деякі штати Америки та Швейцарія на законодавчому рівні зробили соціально-емоційне навчання (SEL) частиною шкільних програм, а тисячі шкіл вже використовують різні програми «емоційної грамотності», що базуються ідеї вирішального значення навичок, що пов'язані з емоціями, для навчальної діяльності. Метою соціально-емоційного навчання є прищеплення психологічної грамотності, яка допоможе дітям керувати власними емоціями. Д.Карузо також зазначає, що ці програми повинні тестуватися так само жорстко, як і нові ліки у фармакології, щоб можна було відрізнити короточасний ефект плацебо від тривалого поліпшення внаслідок їхнього застосування [9].

Висновки. Зазначені дослідження підкреслюють також важливий внесок навчання «емоційної грамотності» для ефективного навчання та життєдіяльності дитини та дорослої надалі. На думку М.Брэккетта, покоління дітей, що виросло у середовищі «емоційної поінформованості», які отримують нові знання найконструктивнішим способом у потрібний час, може зробити світ приємнішим для життя місцем.

За результатами аналізу можна визначити стратегії із найефективніших програм: зворотний зв'язок, коучингові сесії, розробка індивідуального плану розвитку; п'ять двогодинних коучинг сесій кожні 2-3 тижні, з опорою в розвитку здібностей емоційного інтелекту; групи підтримки, сформовані навколо теми саморозвитку та регулярні зустрічі протягом навчання; підтримка учасників після навчання, наприклад мотиваційні листи електронною поштою двічі на тиждень протягом чотирьох тижнів, із закликком їх до використання різних технік та методик, що вивчалися на тренінгу; ведення щоденника емоцій між сесіями навчання; використання «експресивного листа» з метою емоційного регулювання. Проблема розвитку ЕІ потребує додаткового вивчення та існує необхідність більшої кількості наукових досліджень, особливо у контексті ЕІ як здібності. Спірним залишається питання оптимального періоду розвитку ЕІ.

Питання психології

Список використаних джерел

1. Амплєєва О.М. Емоційний інтелект в структурі професійної діяльності психолога: дис. канд. психол. наук. Держ. закл. «Південноукр. нац. пед. ун-т ім. К.Д. Ушинського». О., 2013. 200 с.
2. Гичко Ю.В. Формування емоційної компетентності майбутніх психологів засобами коуч-технологій: дис. д-ра філософії. Умань: УДПУ ім. Павла Тичини, 2021. 186 с.
3. Дерев'янка С.П. Емоційний інтелект як чинник соціально-психологічної адаптації особистості до студентського середовища: дис. канд. психол. наук. Чернігів: ЧДПУ ім. Т.Г. Шевченка, 2009. Ч. 1, Ч. 2. 192 с.
4. Зарицька В.В. Психологія розвитку емоційного інтелекту у системі професійної підготовки фахівців гуманітарного профілю: дис. д-ра психол. наук. Класич. приват. ун-т. Запоріжжя, 2012. 400 с.
5. Коврига Н.В. Стресозахисна та адаптивна функції емоційного інтелекту: дис...канд. психол. наук. Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України. К., 2003. 224 с.
6. Милославська О.В. Емоційний інтелект як складова комунікативної компетентності студентів: дис... канд. наук. 2011. 164 с.
7. Носенко Е.Л., Коврига Н.В. Емоційний інтелект: концептуалізація феномену, основні функції. Монографія. К.: Вища школа, 2003. 126 с.
8. Романова В.С. Емоційний інтелект як чинник групової динаміки: дис. канд. психол. наук. КНУ ім. Тараса Шевченка. К., 2012. 180 с.
9. Caruso D.R.&Wolfe C.J. (2001). Emotional intelligence in the workplace. In Ciarrochi, J.P Forgas, J.&Mayer, J.D. (Eds.). *Emotional intelligence in everyday life* (Pp. 150–167). New York: Psychology Press.
10. Cherniss, Grimm, Liautaud (2010). Process-design training: A new approach for helping leaders develop emotional and social competence. *Journal of Management Development*. Vol. 29 Iss: 5. Pp.413 – 431.
11. Clarke Nicholas (2010). Emotional Intelligence and Its Relationship to Transformational Leadership and Key. *Project Manager Competences*. Vol 41, Issue 2. <https://doi.org/10.1002/pmj.20162>.
12. Dobrovol'ska N., Moroz L., Shpak M., Tsekhmister Y., Vovchenko O. (2021). Motivational mechanisms of emotional intelligence development in practicing psychologists. *Ad alta-journal of interdisciplinary research*. Vol. 11, Issue 2. Pp. 54-59. Special Issue: 21.
13. Goleman D., Boytzis R.E. and McKee A. (2002) Primal leadership. Boston MA: Harvard Business School Press. 234 p.
14. Grant Enhancing coaching skills and emotional intelligence through training - Industrial and Commercial Training, Vol. 39 Iss: 5, 2007. Pp.257–266.
15. Kotsou Nelis, Gregoire Mikolajczack (2011). Emotional plasticity: conditions and effects of improving emotional competence in adulthood. *Journal of Applied Psychology*. No 96(4). Pp. 827-839.
16. Joseph D.L., Newman D.A. Emotional Intelligence: An Integrative Meta-Analysis and Cascading Model (2020). *Journal of Applied Psychology*. Vol. 95, No 1. Pp. 54–78.
17. Mayer J.D.,& Salovey P. (1997). What is emotional intelligence? In Salovey P.&Sluyter D.J. (Eds.). *Educational development and emotional intelligence: Educational implications*. Pp. 3–31. New York: Basic Books.
18. Umashankar K., Charitra HG. (2014). Conflict Resolution Through Training on Emotional Intelligence and Empathy in a Workplace-An Empirical Study. *Research in Business and Management*. No 1(2). Pp. 121-14.

References

1. Ampljejeva O.M. Emocijnyj intelekt v strukturi profesijnoi' dijal'nosti psihologa [Emotional intelligence in the structure of professional activity of a psychologist]: dys. kand. psihol. nauk. Derzh. zakl. «Pivdenno ukr. nac. ped. un-t im. K.D. Ushyn'skogo». O., 2013. 200 s. (in Ukrainian).
2. Gychko Ju.V. Formuvannja emocijnoi' kompetentnosti majbutnih psihologiv zasobamy kouch-tehnologij [Formation of emotional competence of future psychologists by means of coaching technologies]: dys. d-ra filosofii'. Uman': UDPU im. Pavla Tychny, 2021. 186 s. (in Ukrainian).
3. Derev'janko S.P. Emocijnyj intelekt jak chynnyk social'no-psihologichnoi' adaptacii' osobystosti do student'skogo seredovyshha [Emotional intelligence as a factor in the socio-psychological adaptation of the individual to the student environment]: dys. kand. psihol. nauk. Chernigiv: ChDPU im. T.G. Shevchenka, 2009. Ch. 1, Ch. 2. 192 s. (in Ukrainian).
4. Zaryc'ka V.V. Psihologija rozvytku emocijnogo intelektu u systemi profesijnoi' pidgotovky fahivciv humanitarnogo profilju [Psychology of emotional intelligence development in the system of professional training of specialists in the humanities]: dys. d-ra psihol. nauk. Klasych. pryvat. un-t. Zaporizhzhja, 2012. 400 s. (in Ukrainian).

5. Kovryga N.V. Stresozahysna ta adaptivna funkcii' emocijnogo intelektu [Stress-protective and adaptive functions of emotional intelligence]: dys...kand. psyhol. nauk. Instytut psihologii' im. G.S. Kostjuka APN Ukrainy. K., 2003. 224 s. (in Ukrainian).
6. Myloslavs'ka O.V. Emocijnyj intelekt jak skladova komunikatyvnoi' kompetentnosti studentiv [Emotional intelligence as a component of students' communicative competence]: dys... kand. nauk. 2011. 164 s. (in Ukrainian).
7. Nosenko E.L., Kovryga N.V. Emocijnyj intelekt: konceptualizacija fenomenu, osnovni funkcii' [Emotional intelligence: conceptualization of the phenomenon, basic functions]. Monografija. K.: Vyshha shkola, 2003. 126 s. (in Ukrainian).
8. Romanova V.S. Emocijnyj intelekt jak chynnyk grupovoi' dynamiky [Emotional intelligence as a factor of group dynamics]: dys. kand. psyhol. nauk. KNU im. Tarasa Shevchenka. K., 2012. 180 s. (in Ukrainian).
9. Caruso D.R.&Wolfe C.J. (2001). Emotional intelligence in the workplace. In Ciarrochi, J.P Forgas, J.&Mayer, J.D. (Eds.). Emotional intelligence in everyday life (Pp. 150–167). New York: Psychology Press.
10. Cherniss, Grimm, Liautaud (2010). Process-design training: A new approach for helping leaders develop emotional and social competence. Journal of Management Development. Vol. 29 Iss: 5. Pp.413 – 431.
11. Clarke Nicholas (2010). Emotional Intelligence and Its Relationship to Transformational Leadership and Key. Project Manager Competences. Vol 41, Issue 2. <https://doi.org/10.1002/pmj.20162>.
12. Dobrovolska N., Moroz L., Shpak M., Tsekhmister Y., Vovchenko O. (2021). Motivational mechanisms og emotional intelligence development in practicing psychologists. Ad alta-iournal of interdisciplinary research. Vol. 11, Issue 2. Pp. 54-59. Special Issue: 21.
13. Goleman D., Boytzis R.E. and McKee A. (2002) Primal leadership. Boston MA: Harvard Business School Press. 234 p.
14. Grant Enhancing coaching skills and emotional intelligence through training - Industrial and Commercial Training, Vol. 39 Iss: 5, 2007. Pp.257–266.
15. Kotsou Nelis, Gregoire Mikolajczack (2011). Emotional plasticity: conditions and effects of improving emotional competence in adulthood. Journal of Applied Psychology. No 96(4). Pp. 827-839.
16. Joseph D.L., Newman D.A. Emotional Intelligence: An Integrative Meta-Analysis and Cascading Model (2020). Journal of Applied Psychology. Vol. 95, No 1. Pp. 54–78.
17. Mayer J.D.,& Salovey P. (1997). What is emotional intelligence? In Salovey P.&Sluyter D.J. (Eds.). Educational development and emotional intelligence: Educational implications. Pp. 3–31. New York: Basic Books.
18. Umashankar K., Charitra HG. (2014). Conflict Resolution Through Training on Emotional Intelligence and Empathy in a Workplace-An Empirical Study. Research in Business and Management. No 1(2). Pp. 121-14.

Резюме

Сафин А. Д. доктор психологических наук, профессор,
заведующий кафедрой психологии, Уманский
государственный педагогический
университет имени Павла Тычины
Джулай А. И. соискательница PhD,
Уманский государственный педагогический
университет имени Павла Тычины
Горенко М. В. соискательница PhD,
Уманский государственный педагогический
университет имени Павла Тычины,

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК ПРЕДИКТОР РАЗЛИЧНЫХ АСПЕКТОВ РЕГУЛЯЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПСИХОЛОГА

В статье рассмотрены научные подходы и практические наработки ученых по проблеме эмоционального интеллекта в аспекте его рассмотрения как предиктора различных аспектов регуляции в профессиональной деятельности специалиста. Определена роль эмоционального интеллекта как ресурса в регуляции профессиональной жизнедеятельности личности, а также выявить возможность его развития. Отмечается, что проблема развития эмоционального интеллекта требует дополнительного изучения и необходимо большего количества научных исследований, особенно в контексте эмоционального интеллекта как способности. Спорным остается вопрос оптимального периода развития эмоционального интеллекта.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект; предиктор; регуляция; профессиональная деятельность; специалист.

Summary

Safin O. Doctor of Psychological Sciences, Professor,
Chair of the Department of Psychology, Pavlo Tychyna
Uman State Pedagogical University

Julai A. Postgraduate Student, Pavlo Tychyna
Uman State Pedagogical University

Gorenko M. Postgraduate Student, Pavlo Tychyna
Uman State Pedagogical University

**EMOTIONAL INTELLIGENCE AS A PREDICTOR OF VARIOUS ASPECTS OF REGULATION
IN THE PROFESSIONAL ACTIVITY OF A SPECIALIST**

The article considers the scientific approaches and practical achievements of scientists on the problem of emotional intelligence in terms of its consideration as a predictor of various aspects of regulation in the professional activities of the specialist. The role of emotional intelligence as a resource in the regulation of professional life of the individual, as well as to identify the possibility of its development.

Based on the results of the analysis, it is possible to determine strategies from the most effective programs: feedback, coaching sessions, development of an individual development plan; five two-hour coaching sessions every 2-3 weeks, based on the development of emotional intelligence abilities; support groups formed around the topic of self-development and regular meetings during training; support for post-training participants, such as cover letters twice a week for four weeks, encouraging them to use the different techniques and techniques learned in the training; keeping a diary of emotions between training sessions; use of "expressive letter" for the purpose of emotional regulation.

To develop emotional intelligence, researchers suggest developing the following skills: emotional self-awareness (perception and understanding of their own emotions); emotional understanding of other people (perception and understanding of other people's emotions); expression (the ability to properly express their own emotions); emotional reasoning (the ability to make the right decisions based on emotional information); managing one's own emotions - emotional self-management (the ability to effectively manage one's own emotions); managing other people's emotions (the ability to influence other people's moods and emotions); emotional self-control (ability to manage high-intensity emotions, ability to be productive in stressful situations).

It is noted that the problem of emotional intelligence needs further study and there is a need for more research, especially in the context of emotional intelligence as an ability. The question of the optimal period of development of emotional intelligence remains controversial.

Key words: emotional intelligence; predictor; regulation; professional activity; specialist.

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.

Received/Поступила: 16.12.21.