

5. Leung K., Bond M. H. Psychological aspects of social axioms: Understanding global belief systems. New York : Springer, 2009. 296 p.

6. Leung K., Bond M. H., de Carrasquel S. R. et al. Social Axioms: The Search for Universal Dimensions of General Beliefs about How the World Functions. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 2002. Vol. 33(3). P. 286–302.

7. Maslach C., Jackson S. E., Leiter M. P. Maslach Burnout Inventory Manual. 3rd ed. Palo Alto : Consulting Psychologists Press, 1996. 88 p.

8. Maslach C., Leiter M. P. The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco : Jossey-Bass, 1997. 272 p.

9. Schaufeli W. B., Taris T. W. A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. Bridging Occupational, *Organizational and Public Health*. Springer, 2014. P. 43–68.

Вадим Лобасюк,

здобувач ступеня вищої освіти
бакалавра навчально-наукового
експертно-криміналістичного
інституту Національної академії
внутрішніх справ

Науковий керівник:

доцент кафедри юридичної
психології Національної академії
внутрішніх справ, доктор
філософії в галузі педагогіки

Тетяна Сняткова

РОЛЬ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ В ЗАПОБІГАННІ ПРОФЕСІЙНОМУ ВИГОРАННЮ

У сучасних умовах праці, де професійна діяльність стає дедалі складнішою, а міжособистісна взаємодія – визначальним чинником успіху, емоційний інтелект перетворюється на ключову компетентність сучасного фахівця. Незалежно від галузі – чи то медицина, освіта, управління, бізнес чи креативні індустрії – уміння розпізнавати власні емоції, керувати ними та адекватно реагувати на емоційні прояви інших відкриває нові горизонти ефективності. В умовах постійного стресу, високої

динаміки змін та зростаючих вимог до комунікативних навичок саме емоційна компетентність дозволяє запобігти професійному вигоранню, будувати продуктивну співпрацю, ухвалювати обґрунтовані рішення та підтримувати здорову атмосферу в професійному середовищі.

Особливої актуальності ця тема набуває в українському соціокультурному контексті, де розвиток суспільства відбувається в умовах війни та супроводжується реформами, нестабільністю та новими викликами. Здатність адаптуватися, зберігати психологічну стійкість і, водночас, зберігати чутливість до емоційних сигналів оточення стає не лише особистісною перевагою, а й необхідною професійною умовою. Емоційний інтелект виступає як ключовий захисний фактор у запобіганні професійному вигоранню, оскільки його компоненти – здатність до розуміння та управління власними емоціями, емпатія та ефективне управління міжособистісними стосунками – опосередковують взаємодію індивіда зі стресорами робочого середовища, сприяючи адаптації, психологічній стійкості та підтримці благополуччя, що підтверджується численними дослідженнями останнього десятиліття.

Тож, емоційний інтелект з часом активніше вивчається у міждисциплінарному полі – від психології до менеджменту – як ресурс, здатний трансформувати якість взаємодії, лідерства; як інструмент профілактики професійного вигорання і, загалом, людського професіоналізму.

Професійне вигорання є поширеною проблемою в сучасному світі праці, що характеризується емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженням особистих досягнень (Maslach & Leiter, 2016). Дослідження останніх років підтверджують значний зв'язок між високим рівнем емоційного інтелекту та зниженим ризиком розвитку вигорання, підкреслюючи роль емоційного інтелекту як буферного механізму проти стресорів робочого місця.

У площині лідерства наукові дані переконливо свідчать: високий рівень емоційної обізнаності дозволяє ефективніше налагоджувати міжособистісні зв'язки, покращує динаміку командної роботи й сприяє досягненню організаційних результатів.

У сфері управління та менеджменту концепція емоційного інтелекту дедалі частіше розглядається як інструмент підвищення ефективності – від управління персоналом до розв'язання

конфліктів і підтримання сприятливого корпоративного клімату [2, с. 5].

Емоційний інтелект – це ключовий елемент підготовки фахівців у будь-якій сфері, особливо для тих професій, що базуються на взаємодії «людина-людина» (соціономічні спеціальності). Його розвиток безпосередньо впливає на формування емоційної компетентності, яка є фундаментом для успішної професійної діяльності [1, с. 189–195].

К. Шнайдер, представник трансактного аналізу, пов'язує з концепцією емоційного інтелекту емоційну грамотність, яка охоплює чотири основні складові: самосвідомість (розуміння своїх емоцій), самоконтроль (управління своїми емоціями), емпатія (здатність відчувати та розуміти емоції інших), навички соціальної взаємодії (ефективне спілкування та побудова стосунків [3, с. 41].

Відсутність базових компонентів емоційного інтелекту суттєво підвищує вразливість особистості до формування синдрому професійного вигорання. Згідно з концептуальною моделлю К. Маслач і С. Джексон, це явище постає як багатовимірний психологічний синдром, до якого входять три взаємопов'язані складові: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень.

Емоційне виснаження виступає провідним симптомом вигорання, що виявляється у відчутті повної емоційної спустошеності, втрати життєвих сил, зниженні емоційної чутливості до подій професійного середовища та загальному пригніченні, що призводить до стійкого відчуття втоми, внутрішнього виснаження та спустошення, зумовленого надмірним професійним навантаженням.

Деперсоналізація виражається у зміні ставлення до соціальних контактів – від холодної дистанційованості й байдужості до цинізму, роздратування або залежності від емоційної оцінки з боку інших, що проявляється в емоційному відстороненні та цинічному ставленні до професійної діяльності й до її об'єктів – клієнтів, пацієнтів, учнів чи колег. Цей симптом засвідчує порушення ідентифікації з професійною роллю.

Редукція особистих досягнень формується на тлі систематичного знецінення власної ефективності, що супроводжується зниженням самооцінки, сумнівами в професійній спроможності й уникненням відповідальності у

взаємодії з оточенням, що проявляється у відчутті власної професійної неспроможності, зниженні самооцінки, сумнівах у власній компетентності.

Таким чином, дефіцит емоційних компетенцій – таких як самосвідомість, саморегуляція, емпатія та міжособистісна ефективність – може не лише погіршувати якість міжособистісної взаємодії, а й виступати тригером глибоких емоційних порушень у професійній сфері [4].

До категорій підвищеного ризику належать інтровертовані працівники, чия природна схильність до замкненості, емоційної стриманості та зосередженості на завданні не завжди узгоджується з високими вимогами до соціальної комунікації в певних професіях. Така невідповідність може сприяти накопиченню емоційного напруження та незадоволеності.

Суттєвий ризик також спостерігається серед жінок, які балансують між професійною діяльністю та сімейними обов'язками, особливо в умовах підвищеного соціального тиску та потреби постійного самоствердження в умовах гендерної конкуренції.

Особливої вразливості зазнають фахівці, чия професійна діяльність здійснюється в умовах економічної нестабільності, відсутністю гарантій працевлаштування та необхідності постійного самостійного пошуку замовлень і клієнтської бази – що типово для фрилансерів, консультантів і проектних спеціалістів. У таких професіях організаційний стрес нерідко зумовлений глибинним внутрішнім конфліктом між очікуваннями суб'єкта професійної діяльності (щодо стабільності, розвитку, фінансової вигоди) та об'єктивно наявними ресурсами й можливостями реалізації цих очікувань у реальних умовах. Це породжує почуття емоційної нестабільності, фрустрації та підвищує ризик формування синдрому професійного вигорання.

Таким чином, підтримка належного рівня професійного здоров'я сучасного фахівця вимагає глибокого вивчення тих чинників, які визначають його психологічну стійкість, адаптивність і ефективність. Одним із провідних таких чинників на сьогодні визнається емоційний інтелект – комплексна система здатностей, що дозволяє не лише усвідомлювати та регулювати власні емоції, а й емпатійно розуміти емоційні сигнали інших. Особистості з високим рівнем розвитку емоційного інтелекту демонструють більшу гнучкість у

поведінці, здатні гармонізувати внутрішній стан і сприяти конструктивному емоційному клімату в міжособистісній взаємодії, що, своєю чергою, полегшує досягнення професійних цілей.

Аналіз науково-педагогічної літератури засвідчує чітку кореляцію між емоційною компетентністю та схильністю до професійного вигорання: чим нижчий рівень емоційного інтелекту, тим вищий ризик розвитку емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції досягнень. Це зумовлює інтенсивний науковий пошук дієвих технологій розвитку емоційного інтелекту, які сприятимуть гармонізації «розум-почуття», підвищенню саморефлексії та протидії зовнішньому емоційному впливу. Емоційний інтелект можна і необхідно розвивати – як ресурс психологічної саморегуляції, творчого мислення й цілеспрямованого емоційного впливу, він має потужний потенціал для підвищення якості особистого й професійного життя [5, с. 78].

Отже, емоційний інтелект постає як цілісна система ключових компетенцій, серед яких провідне місце займають самосвідомість, емоційна саморегуляція, соціальна чутливість та ефективне управління міжособистісними взаєминами. У сучасному суспільстві, що вимагає від фахівця не лише професійної експертності, а й високого рівня емоційної адаптації, саме ці складові стають критичними для формування не просто особистісної зрілості, а професійної сталості та лідерської ефективності. Емоційний інтелект дозволяє гармонізувати взаємодію між розумом і почуттями, між індивідуальними переконаннями та потребами соціального контексту, забезпечуючи тим самим якісно вищий рівень професійної реалізації.

Список використаних джерел

1. Грицюк І.М. Соціальний потенціал особистості: Емоційний інтелект у професійному самовизначенні // Вісник Одеського Національного університету. 2009. Т. XIV. Вип. 17. Психологія. С.189-195
2. Дубовик С. Г. Розвиток емоційного інтелекту сучасних менеджерів як умова їх успішної діяльності / С. Г. Дубовик, Т. І. Драбчук // Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія : Економіка і менеджмент, 2014 . 7 с.
3. Емоційно-вольова саморегуляція як важлива умова збереження психічного та фізичного здоров'я педагога. Збірник

матеріалів обласної науково-практичної інтернет-конференції / укладач І.М.Руденко. Черкаси, 2020. 95 с.

4. Методичні рекомендації «Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери» / За загальною редакцією кандидата медичних наук М.Л. Авраменка – Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів Лютиж: 2008. 53 с.

5. Сучасні здоров'язберезувальні технології: монографія / за загальною редакцією проф. Ю. Д. Бойчука. Харків: Оригінал, 2018. 724 с.

Діана Лук'ячук,

здобувач ступеня вищої освіти
бакалавра навчально-наукового
інституту права та психології
Національної академії
внутрішніх справ

Науковий керівник:

доцент кафедри цивільно-
правових дисциплін навчально-
наукового інституту права
та психології Національної
академії внутрішніх справ,
доктор філософії в галузі права,
доцент **Наталія Полішко**

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ КЕРІВНИКА ЯК ЗАПОБІЖНИК ПРОФЕСІЙНОМУ ВИГОРАННЮ

У сучасному світі, де темп життя постійно прискорюється, а вимоги до працівників будь-якої сфери зростають, професійне вигорання стає все більш поширеним. Поняття «професійне вигорання» є складним психофізіологічним явищем, що проявляється як реакція на тривалий професійний стрес і призводить до емоційного, фізичного та розумового виснаження [1, с. 59]. Таке виснаження призводить до зниження продуктивності та власної неефективності.

Це явище виникає не раптово, а поступово, як наслідок тривалої та інтенсивної напруги, постійного стресу. При такому стані людина не може впоратися з ним за допомогою звичних механізмів психологічного захисту – відпочинок, хобі, спілкування з близькими і тому подібне. Саме тоді, коли