

DOI 10.31558/2307-2318.2025.4.22

УДК 37.025

JELClassification: M12

Кожухова Т.В.

доктор економічних наук, професор,
професор кафедри економіки та бізнесу
Навчально-науковий інститут економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського
Криворізького національного університету, Україна
ORCID: 0000-0001-6758-9890
kozuhova@donnuet.edu.ua

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК ІНСТРУМЕНТ АДАПТИВНОГО САМОМЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

У статті розглянуто поняття самоменеджменту, ключові елементи класичних моделей самоменеджменту, концептуальні обмеження моделей самоменеджменту в умовах невизначеності. Досліджено поняття емоційного інтелекту, когнітивний та емоційно-регулятивний підходи до його розуміння (на прикладі моделі здібностей П. Майєра, Дж. Саловея, Д. Карузо, змішаної (компетентнісної) моделі Д.Гоулмана), ключові компоненти (самоусвідомлення, саморегуляція, мотивація, емпатія, соціальні навички), особистісні та соціальні навички, принципи емоційного інтелекту. Визначено емоційний інтелект як здатність особистості розпізнавати, розуміти, інтерпретувати та регулювати власні емоції й емоції інших людей з метою ефективної адаптації, прийняття рішень і саморегуляції поведінки. За результатами дослідження визначено механізм впливу емоційного інтелекту на процеси саморегуляції, прийняття рішень, поведінкової гнучкості та соціальної взаємодії, що в сукупності формує адаптивний результат діяльності особистості в умовах невизначеності та динамічних змін середовища.

Ключові слова: емоційний інтелект, моделі емоційного інтелекту, емоції, самоменеджмент, адаптація, адаптивний самоменеджмент

Табл. – 1, Літ. 14

Kozhukhova T.

Grand PhD of Economic Sciences,
Professor of the Department of Economics and Business
Mykhailo Tuhun-Baranovskyi Educational and Scientific Institute of Economics and Trade of
Kryvyi Rih National University, Ukraine
ORCID: 0000-0001-6758-9890
kozuhova@donnuet.edu.ua

EMOTIONAL INTELLIGENCE AS A TOOL FOR ADAPTIVE SELF- MANAGEMENT IN CONDITIONS OF UNCERTAINTY

The article examines the concept of self-management, key elements of classical models of self-management, conceptual limitations of models of self-management in conditions of uncertainty. The concept of emotional intelligence, cognitive and emotional-regulatory approaches to its understanding (using the example of the ability model of P. Mayer, J. Salovey, D. Caruso, mixed (competence) model of D. Goleman), key components

(self-awareness, self-regulation, motivation, empathy, social skills), personal and social skills, principles of emotional intelligence are investigated. Emotional intelligence is defined as the ability of an individual to recognize, understand, interpret and regulate their own emotions and the emotions of other people for the purpose of effective adaptation, decision-making and self-regulation of behavior. The results of the study determined the mechanism of influence of emotional intelligence on the processes of self-regulation, decision-making, behavioral flexibility and social interaction, which together forms the adaptive result of the individual's activity in conditions of uncertainty and dynamic changes in the environment.

Keywords: emotional intelligence, models of emotional intelligence, emotions, self-management, adaptation, adaptive self-management

Постановка проблеми. Сучасний соціально-професійний простір характеризується високим рівнем складності, динамічності та невизначеності. Глобалізаційні процеси, цифрова трансформація, прискорення темпів змін, кризові явища (економічні, соціальні, безпекові), а також наслідки пандемій, війн суттєво змінюють умови діяльності людини. У таких умовах традиційні лінійні моделі планування, самоконтролю та управління власною діяльністю виявляються недостатньо ефективними, оскільки не враховують емоційні реакції, психологічну напругу та необхідність швидкої адаптації до нестабільного середовища.

Зростання невизначеності актуалізує потребу в адаптивних моделях самоменеджменту, які ґрунтуються не лише на раціональному плануванні часу, ресурсів і цілей, а й на здатності особистості гнучко реагувати на зміни, переосмислювати власні стратегії поведінки, підтримувати внутрішню стійкість та ефективно діяти в умовах стресу. Адаптивний самоменеджмент дедалі більше розглядається як комплексний процес, що поєднує когнітивні, емоційні та поведінкові компоненти.

Водночас, попри зростання інтересу до проблематики самоменеджменту, у наукових дослідженнях спостерігається недостатня інтеграція емоційного інтелекту у відповідні теоретичні моделі. Більшість класичних підходів до самоменеджменту зосереджуються переважно на інструментальних аспектах (тайм-менеджмент, постановка цілей, самодисципліна), залишаючи поза увагою роль емоційної саморегуляції, усвідомлення власних емоцій та емпатії як чинників адаптації.

Емоційний інтелект, у свою чергу, виступає важливим ресурсом особистісної стійкості та адаптивності, оскільки забезпечує здатність людини усвідомлювати й регулювати власні емоційні стани, конструктивно реагувати на невизначеність і стресові ситуації, підтримувати мотивацію та внутрішню рівновагу, ефективно взаємодіяти з іншими в умовах змін.

Проблема полягає у відсутності цілісного наукового підходу до розуміння емоційного інтелекту як ключового механізму адаптивного самоменеджменту. Попри зростання кількості досліджень, присвячених емоційному інтелекту, він переважно розглядається ізольовано — у контексті лідерства, комунікації або психологічного благополуччя, — без належної інтеграції в теорії та моделі самоменеджменту. Таким чином, актуальність дослідження зумовлена потребою подолання зазначеного наукового розриву шляхом концептуалізації емоційного інтелекту як внутрішнього адаптивного механізму, що забезпечує ефективне самоуправління в умовах невизначеності, змін та підвищених емоційних навантажень.

Аналіз останніх досліджень. Проблематика емоційного інтелекту, самоменеджменту ґрунтовно представлена у зарубіжних і вітчизняних працях. Теоретичні засади та розвиток моделі здібностей емоційного інтелекту були закладені у дослідженнях Дж. Д. Майєра (John D. Mayer), Д. Р. Карузо (David R.

Caruso) та П. Саловея (Peter Salovey) [1], сформульовано ключові принципи емоційного інтелекту, визначено його структурні компоненти та окреслено напрями подальшого оновлення моделі здібностей емоційного інтелекту.

Вагомий внесок у популяризацію та концептуальне осмислення значення емоційного інтелекту зробив Д. Гоулман (Daniel Goleman), який обґрунтував тезу про обмеженість виключно когнітивного підходу до оцінювання успішності особистості та підкреслив роль емоційних і соціальних компетентностей у професійній та особистісній діяльності [2].

Окремий напрям досліджень становлять роботи, присвячені ролі емоційного інтелекту в управлінні та лідерстві. Зокрема, питання емоційного інтелекту керівників і лідерів розглядали Д. Р. Карузо (David R. Caruso) та П. Саловея (Peter Salovey) [3], а також Д. Гоулман (Daniel Goleman), Р. Бояціс (Richard Boyatzis) і Е. Маккі (Annie McKee) [4]. У цих працях емоційний інтелект представлено як ключовий чинник ефективного лідерства, управління командами та формування організаційної стійкості в умовах змін і невизначеності.

В українській науковій думці значна увага приділяється дослідженню емоційного інтелекту в контексті організаційної поведінки менеджерів. Зокрема, ці питання розглядали Н. Вавдіюк, В. Галушак, І. Абрамова, Л. Стрижеус, які акцентують увагу на ролі емоційного інтелекту як чинника ефективної управлінської взаємодії, прийняття рішень, регулювання міжособистісних відносин та адаптації менеджерів до динамічного організаційного середовища [5].

Психологічну сутність понять «соціальний інтелект» та «емоційний інтелект» досліджувала О. Старинська [6], яка встановила функціональну спорідненість зазначених категорій, зокрема їх спільну роль у забезпеченні успішності міжособистісних взаємодій та ефективної адаптації особистості до різноманітних життєвих і професійних ситуацій. Такий підхід дозволяє розглядати емоційний інтелект як важливий інтегративний ресурс соціально-психологічної адаптації особистості.

Самоменеджмент як ефективний інструмент кар'єрного зростання управління розглядав О. М. Світовий, який охарактеризував найкращі технології ефективного використання часу та систематизував тлумачення вченими поняття «самоменеджмент» [7]. Роль самоменеджменту та саморозвитку в організації як дієвих механізмів забезпечення сталого безпекового розвитку досліджували Г. Леськів, О. Марченко, О. Воронка [8].

Питання адаптивного самоменеджменту розглядали О. Боднар, М. Шкода, які запропонували структуру адаптивного самоменеджменту праці педагога та його ключових складових (self-тайм менеджмент; інформаційно-цифровий самоменеджмент; самоменеджмент самоосвіти та саморозвитку; самоменеджмент особистого бренду; маркетинговий самоменеджмент; фінансовий самоменеджмент; самоменеджмент EQ; самоменеджмент фізичного стану здоров'я), а також відзначили пріоритетність емоційного інтелекту людини над її знаннями в умовах адаптації до зовнішніх та внутрішніх змін [9].

Функції адаптивного самоменеджменту науково-педагогічних працівників в умовах вимушеної міграції досліджувала Г. Полякова [10].

Незважаючи на наявність значного масиву наукових праць, присвячених емоційному інтелекту, проблема його осмислення саме як інструменту адаптивного самоменеджменту в умовах невизначеності залишається недостатньо розкритою.

Формулювання цілей статті. Метою статті є визначення ролі емоційного інтелекту як ключового інструменту адаптивного самоменеджменту, який забезпечує

ефективне функціонування особистості в умовах невизначеності.

Виклад основного матеріалу. Самоменеджмент є міждисциплінарним поняттям, що перебуває на перетині психології, менеджменту, поведінкових наук та теорії організацій. У зарубіжних словниках самоменеджмент визначається як здатність взяття на себе відповідальності за власну поведінку, здоров'я, добробут і щастя, а також цілеспрямоване управління й організація власної діяльності, ресурсів і дій (зокрема професійної діяльності) з метою досягнення особистих і професійних цілей [11, 12].

Дефініції поняття «самоменеджмент», визначені українськими вченими [7, с.55], у найзагальнішому розумінні представляють самоменеджмент як здатність особистості свідомо організовувати власну діяльність, поведінку, ресурси та внутрішні стани з метою досягнення поставлених цілей.

Слід відзначити, що у сучасних умовах самоменеджмент розглядається не лише як набір інструментів особистої ефективності, а як складний процес саморегуляції, адаптації та саморозвитку. Утім, традиційні підходи до самоменеджменту формувалися переважно в межах управлінської та когнітивної парадигм. У класичних моделях акцент робився на раціональності, плануванні та контролі. До ключових елементів таких моделей зазвичай відносять постановку цілей і пріоритетів, планування часу та ресурсів, організацію діяльності, самоконтроль і самодисципліну, оцінювання результатів і корекцію дій. У межах управлінського підходу самоменеджмент часто розглядався як «внутрішній менеджмент» особистості, аналогічний управлінню організацією. Такі підходи були ефективними в умовах відносної стабільності, передбачуваності середовища та чітко визначених правил діяльності, сприяли формуванню навичок особистої продуктивності, дисципліни та досягнення коротко- й середньострокових цілей.

Попри свою практичну цінність, класичні моделі самоменеджменту мають низку концептуальних обмежень, які стають особливо очевидними в умовах невизначеності, криз і високої динаміки змін.

По-перше, раціоналістичні підходи недостатньо враховують роль емоційних процесів у прийнятті рішень та регуляції поведінки. Сучасні дослідження доводять, що емоції не є лише «перешкодою» раціональному мисленню, а виконують важливу адаптивну функцію, впливаючи на мотивацію, оцінку ризиків, вибір стратегій дій.

По-друге, класичні моделі часто виходять із припущення про відносну стабільність цілей і умов діяльності. У реальності ж індивіду доводиться діяти в ситуаціях, де цілі змінюються, інформація є неповною, а зовнішні фактори — непередбачуваними. За таких умов жорстке планування та надмірний самоконтроль можуть знижувати гнучкість і адаптивність.

По-третє, раціональні моделі самоменеджменту обмежено враховують внутрішні психологічні ресурси особистості, такі як стресостійкість, здатність до емоційної саморегуляції, емпатії та усвідомлення власних станів. Це призводить до того, що в умовах тривалого напруження або криз класичні інструменти самоменеджменту втрачають ефективність.

У зв'язку з цим у сучасній науковій літературі [3, 4, 13] зростає інтерес до розширення концепції самоменеджменту за рахунок інтеграції емоційних, мотиваційних та адаптивних компонентів. Саме в цьому контексті емоційний інтелект розглядається як ключовий механізм, що забезпечує гнучкий, адаптивний і стійкий самоменеджмент, здатний відповідати викликам невизначеного середовища.

Звернімося до поняття емоційного інтелекту, яке сформувалося на перетині психології, когнітивних наук і теорій управління поведінкою людини. Поява цього поняття була зумовлена усвідомленням обмеженості традиційного уявлення про

інтелект як виключно раціональну, когнітивну здатність, що вимірюється коефіцієнтом розумового розвитку (IQ). У сучасних умовах складного, мінливого та емоційно насиченого соціально-професійного середовища здатність людини усвідомлювати, регулювати та використовувати власні емоції й емоції інших стає не менш важливою, ніж аналітичне мислення.

Поняття емоційного інтелекту було запропоновано Дж. Майером і П. Саловеем у 1990 році, які визначили його як «частину соціального інтелекту, що охоплює здатність спостерігати за власними почуттями та емоціями та почуттями й емоціями інших, розрізняти їх і використовувати цю інформацію для керівництва своїм мисленням та діями [14]. Ідея щодо емоційного інтелекту набула поширення в книзі журналіста і психолога Д. Гоулмана в 1995 році. Ця книга сприяла тому, що емоційний інтелект стали розуміти як навичку міжособистісного спілкування, на відміну від поняття коефіцієнта розумового розвитку (IQ) та коефіцієнта емоційного розвитку (EQ) [3, с. 11].

У науковій літературі сформувалося кілька концептуальних підходів до розуміння емоційного інтелекту, серед яких найбільш впливовими є:

1) модель здібностей (П. Майер, Дж. Саловей, Д. Карузо) - класична концепція емоційного інтелекту, у межах якої емоційний інтелект розглядається як специфічна форма інтелекту, що має когнітивну природу та підлягає вимірюванню подібно до інших інтелектуальних здібностей, здатність обробляти емоційну інформацію та використовувати її для підвищення ефективності мислення і поведінки [1]. Модель охоплює чотири взаємопов'язані рівні:

сприйняття емоцій – здатність точно розпізнавати емоції у власному внутрішньому стані, міміці, жестах, голосі та поведінці інших людей;

використання емоцій для підтримки мислення – уміння залучати емоційні стани для стимулювання творчості, уваги та прийняття рішень;

розуміння емоцій – здатність інтерпретувати складні емоційні стани, розуміти причини їх виникнення та можливі наслідки;

управління емоціями – свідома регуляція власних і чужих емоцій з метою досягнення особистих і соціальних цілей [1].

Ця модель підкреслює раціональний аспект емоційного інтелекту та розглядає емоції як інформаційний ресурс. У контексті самоменеджменту модель емоційного інтелекту П. Майера, Дж. Саловея, Д. Карузо акцентує увагу на здатності аналізувати емоційні стани й інтегрувати їх у процес планування, прийняття рішень та самоконтролю.

Говорячи про емоції як про інформацію, варто зупинитись на їхніх ознаках, які виокремлюють Девід Р. Карузо та Пітер Саловей: з'являються у зв'язку з певними змінами у світі навколо; запускаються автоматично; швидко генерують фізіологічні зміни; змінюють фокус уваги та спосіб мислення; готують до дії; створюють особисті почуття; швидко розсіюються; допомагають впоратися зі складнощами, виживати та процвітати у вашому світі [3, с. 38];

2) змішана (компетентнісна) модель (Д. Гоулман) – модель емоційного інтелекту, що поєднує когнітивні здібності з особистісними рисами, мотиваційними та соціальними компетенціями. У цій концепції емоційний інтелект трактується як сукупність емоційних і соціальних навичок, що визначають здатність людини ефективно управляти собою та взаємодіяти з іншими. Д. Гоулман виокремив п'ять ключових компонентів емоційного інтелекту: 1) самоусвідомлення – розуміння власних емоцій, сильних і слабких сторін; 2) саморегуляція – здатність контролювати імпульси, управляти стресом і адаптуватися до змін; 3) мотивація – внутрішня спрямованість на досягнення цілей, наполегливість і орієнтація на розвиток; 4) емпатія

– розуміння емоційного стану інших людей, 5) соціальні навички – ефективна комунікація, управління конфліктами, побудова взаємин [2].

Модель Д. Гоулмана є особливо релевантною для досліджень у сфері управління, лідерства та самоменеджменту, оскільки вона безпосередньо пов'язує емоційний інтелект із ефективністю поведінки в реальних соціально-професійних ситуаціях.

Д. Гоулман, Р. Бояціс, Е. Маккі до основних складових емоційного інтелекту і пов'язаних з ними навичок відносять особистісні навички – самосвідомість (емоційна самосвідомість, точна самооцінка, упевненість у собі), самокерування (емоційний самоконтроль, відкритість, уміння пристосовуватись, цілеспрямованість, ініціативність, оптимізм) та соціальні навички – соціальна свідомість (емпатія, або співпереживання, відчуття організації, служіння), керування взаєминами (натхненне лідерство, вплив, розвиток інших, каталізатор змін, врегулювання конфліктів, налагодження зв'язків, командна робота і співпраця) [4, с.56].

Отже, виділяють два підходи до розуміння емоційного інтелекту:

1. Когнітивний підхід - розглядає емоційний інтелект як інтелектуальну здатність до обробки емоційної інформації (емоційний інтелект є частиною системи пізнавальних процесів і виконує аналітичну функцію (підхід моделі П. Майєра, Дж. Саловея і Д. Карузо)).

2. Емоційно-регулятивний підхід - акцентує увагу на практичній функції емоційного інтелекту — саморегуляції, адаптації та управлінні поведінкою в умовах стресу, змін і невизначеності (підхід моделі Д. Гоулмана).

Слід акцентувати увагу на тому, що в контексті адаптивного самоменеджменту особливої значущості набуває саме емоційно-регулятивний аспект емоційного інтелекту, оскільки він забезпечує гнучку реакцію особистості на динамічні зовнішні умови, дозволяє підтримувати психологічну стійкість і ефективність діяльності. Водночас когнітивний компонент емоційного інтелекту створює основу для усвідомленого аналізу власних станів і прийняття зважених рішень. Таким чином, емоційний інтелект доцільно розглядати як багатовимірний феномен, що поєднує когнітивні та регулятивні механізми й виступає ключовим ресурсом адаптивного самоменеджменту в умовах невизначеності.

Узагальнюючи підходи Девіда Р. Карузо та Пітера Саловея [3, с. 37-38] до визначення принципів емоційного інтелекту, слід представити їх як цілісну систему таких положень: емоції є важливим джерелом інформації про внутрішній стан людини та зовнішнє середовище, і їх ігнорування не усуває впливу емоцій на поведінку та прийняття рішень; навіть за спроб свідомого приховування емоцій вони продовжують проявлятися у невербальних реакціях і впливати на взаємодію з іншими; ефективні рішення та адаптивна поведінка формуються лише за умови інтеграції емоційних і раціональних компонентів, оскільки емоції не є хаотичними, а підкоряються певним логічним закономірностям; водночас емоційні реакції мають як універсальні, спільні для людей правила, так і контекстуально та культурно зумовлені особливості, що потребує їх усвідомлення та гнучкого управління. Таке узагальнення дозволяє розглядати емоційний інтелект як системний механізм аналізу, регуляції та використання емоцій у процесах самоменеджменту та адаптації.

Отже, у загальному вигляді емоційний інтелект необхідно визначити як здатність особистості розпізнавати, розуміти, інтерпретувати та регулювати власні емоції й емоції інших людей з метою ефективної адаптації, прийняття рішень і саморегуляції поведінки. Саме ця здатність робить емоційний інтелект важливим ресурсом адаптивного самоменеджменту.

Переходячи до розгляду поняття адаптивного самоменеджменту, слід зазначити,

що у сучасних умовах стрімких соціальних, економічних і технологічних змін адаптивність виступає однією з базових характеристик ефективного самоменеджменту. На відміну від традиційних підходів, що розглядали самоменеджмент як сукупність стабільних навичок планування, самоконтролю та раціонального прийняття рішень, сучасні концепції акцентують увагу на здатності особистості гнучко реагувати на невизначеність, нестабільність і стресові фактори середовища.

Адаптація в контексті самоменеджменту розуміється як динамічний процес постійного узгодження внутрішніх ресурсів особистості з вимогами зовнішнього середовища. В умовах невизначеності, коли інформація є неповною, суперечливою або швидко змінюється, індивід стикається не лише з когнітивними викликами, а й з емоційними навантаженнями (тривогою, страхом помилки, фрустрацією, емоційним виснаженням тощо). Стрес стає невід'ємною складовою професійного та особистісного життя, а отже ефективність самоменеджменту все більше залежить від здатності не просто контролювати поведінку, а переосмислювати власні цілі, коригувати стратегії діяльності та підтримувати психологічну стійкість. У цьому сенсі адаптивний самоменеджмент передбачає гнучкість цілепокладання, готовність до перегляду рішень, толерантність до невизначеності, здатність навчатися на досвіді помилок. Таким чином, адаптивність виступає не разовою реакцією, а безперервною характеристикою саморегуляції особистості.

Як зазначає Г. Полякова, адаптивний самоменеджмент «спрямований на оновлення цілей життєдіяльності; відтворення та поповнення власних ресурсів (психологічних, соціальних, особистісно-професійних); визначення, добір та розвиток компетентностей, затребуваних у нових умовах (комунікативної/іншомовно-комунікативної, організаційно-діяльнісної, навчальної, інформаційної, цифрової, адаптивної тощо) для подолання вимушених криз, обставин, труднощів і стабілізації особистісно-професійної життєдіяльності в середовищі, що змінилося» [10, с.56].

До функцій адаптивного самоменеджменту науковці відносять: 1) ситуаційний аналіз середовища, що змінилося, 2) знаходження та оновлення цілей, 3) визначення динамічних пріоритетів та кроків їх досягнення; 4) управління стресом, 5) самомотивація, 6) самоактуалізація, 7) самоосвіта та саморозвиток з актуальних у новій ситуації навичок та компетентностей; 8) саморегуляція; 9) налагодження та розширення комунікацій [10, с.56].

Отже, адаптивний самоменеджмент — це здатність особистості свідомо й гнучко управляти власною діяльністю, ресурсами, емоційними станами та поведінковими стратегіями з урахуванням змін зовнішнього середовища й внутрішніх умов, з метою збереження ефективності, психологічної стійкості та досягнення поставлених цілей. У ширшому розумінні адаптивний самоменеджмент передбачає постійний моніторинг змін (професійних, соціальних, емоційних), коригування цілей, пріоритетів і способів діяльності, використання емоційного інтелекту, рефлексії та саморегуляції, здатність навчатися на досвіді та трансформувати поведінку в умовах невизначеності, стресу чи криз.

Адаптивний самоменеджмент виступає сучасною формою самоуправління, що поєднує раціональні (планування, контроль, оцінка) та емоційно-психологічні механізми (усвідомлення емоцій, стресостійкість, внутрішня мотивація), забезпечуючи стійку ефективність особистості в динамічному середовищі.

Аналіз джерел [3, 4, 13] дозволяє стверджувати, що емоційний інтелект виступає інструментом адаптивного самоменеджменту в умовах невизначеності, оскільки забезпечує ефективну емоційну саморегуляцію, поведінкову гнучкість, стресостійкість та підтримку внутрішньої мотивації в процесах самоуправління:

- емоційна саморегуляція забезпечує здатність індивіда усвідомлено керувати

стресовими, тривожними та фрустраційними реакціями, що є критично важливим для збереження психоемоційної стійкості та ефективності діяльності в умовах нестабільності та високої невизначеності;

- самоусвідомлення як базовий компонент емоційного інтелекту сприяє адекватній оцінці власного емоційного стану, ресурсів і обмежень, що підвищує обґрунтованість і реалістичність управлінських та особистісних рішень;

- поведінкова гнучкість, сформована завдяки розвитку емоційного інтелекту, забезпечує здатність оперативно коригувати стратегії самоменеджменту відповідно до змін зовнішнього середовища та ситуаційних викликів;

- інтеграція емоційних і раціональних компонентів мислення сприяє підвищенню якості прийняття рішень за рахунок поєднання логічного аналізу з емоційною оцінкою значущості ситуації та можливих наслідків;

- соціальна компетентність як складова емоційного інтелекту посилює адаптаційні можливості особистості в професійному середовищі, забезпечує ефективну комунікацію, управління міжособистісними взаємодіями та конструктивне розв'язання конфліктів;

- підтримання внутрішньої мотивації та особистісної залученості дозволяє зберігати продуктивність, відповідальність і цілеспрямованість діяльності навіть за відсутності зовнішніх стабілізуючих чинників та чітких орієнтирів.

Отже, з урахуванням визначених структурних компонентів емоційного інтелекту адаптивний самоменеджмент доцільно розглядати крізь призму механізмів дії емоційного інтелекту, які визначають здатність особистості до саморегуляції, усвідомленого прийняття рішень, поведінкової гнучкості та ефективної соціальної взаємодії. Саме емоційний інтелект у цьому контексті виступає ключовим інструментом забезпечення адаптивного результату діяльності особистості в умовах невизначеності та динамічних змін середовища (табл. 1).

Таблиця 1. Компоненти емоційного інтелекту як інструменти адаптивного самоменеджменту

Функції адаптивного самоменеджменту	Компоненти емоційного інтелекту	Механізм впливу емоційного інтелекту	Адаптивний результат
Ситуаційний аналіз зміненого середовища	Самоусвідомлення; соціальна свідомість	Усвідомлення власних емоційних реакцій; розуміння емоційного фону середовища	Об'єктивніша оцінка ситуації, зниження емоційних спотворень сприйняття
Формування та оновлення цілей	Самоусвідомлення; мотивація	Усвідомлення цінностей, сильних і слабких сторін; внутрішня орієнтація на розвиток	Реалістичні, внутрішньо прийнятні та адаптивні цілі
Визначення динамічних пріоритетів і кроків їх досягнення	Саморегуляція; самокерування (гнучкість, цілеспрямованість)	Контроль імпульсивних рішень; здатність змінювати стратегії	Гнучке управління ресурсами та пріоритетами
Управління стресом	Саморегуляція; емоційний самоконтроль; оптимізм	Усвідомлене регулювання тривоги, страху, фрустрації	Збереження психоемоційної стійкості та працездатності
Самотивація	Мотивація;	Актуалізація	Підтримання

	ініціативність; оптимізм	внутрішніх потреб і смислів діяльності	активності та відповідальності в умовах невизначеності
Самоактуалізація	Самоусвідомлення; мотивація	Усвідомлення потенціалу та прагнення до самореалізації	Розгортання особистісного і професійного потенціалу
Самоосвіта та саморозвиток	Мотивація; відкритість до змін	Готовність до навчання, сприйняття нових ролей і компетенцій	Підвищення адаптивної компетентності
Саморегуляція (самоорганізація, самодисципліна)	Самокерування; емоційний самоконтроль	Контроль емоційних імпульсів і поведінкових реакцій	Стабільність виконання рішень та дій
Налагодження та розширення комунікацій	Емпатія; соціальні навички; соціальна свідомість	Розуміння емоцій інших; відчуття організації та контексту	Ефективна соціальна та професійна адаптація

Джерело: складено автором за [2, 4, 10]

Висновки. Таким чином, за результатами проведеного дослідження:

проаналізовано поняття самоменеджменту, виокремлено ключові елементи класичних моделей самоменеджменту та окреслено їх концептуальні обмеження в умовах невизначеності та динамічних змін середовища. Обґрунтовано необхідність переходу від переважно раціоналістичних підходів до адаптивних моделей самоменеджменту, здатних враховувати емоційний вимір діяльності особистості;

розкрито зміст поняття емоційного інтелекту та проаналізовано основні підходи до його трактування — когнітивний і емоційно-регулятивний — на прикладі моделі здібностей П. Майера, Дж. Саловея та Д. Карузо, а також змішаної (компетентнісної) моделі Д. Гоулмана. Систематизовано ключові структурні компоненти емоційного інтелекту (самоусвідомлення, саморегуляція, мотивація, емпатія, соціальні навички), особистісні та соціальні компетентності, а також базові принципи його функціонування;

обґрунтовано механізм впливу емоційного інтелекту на процеси саморегуляції, поведінкової гнучкості та соціальної взаємодії, що в сукупності забезпечує адаптивний результат діяльності особистості в нестабільному та змінному середовищі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. John D. Mayer, David R. Caruso, Peter Salovey The Ability Model of Emotional Intelligence: Principles and Updates. 1990. URL: https://eqpower.ch/wp-content/uploads/2023/02/2016_Mayer_Caruso_Salovey.pdf
2. Daniel Goleman Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. 1995. URL: <https://donainfo.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/09/emotional-intelligence-daniel-goleman.pdf>
3. Карузо Д.Р. Емоційний інтелект керівника: як розвивати й використовувати чотири базові навички емоційного лідерства / Девід Р. Карузо, Пітер Саловеї; пер. з англ. – К.: Самміт-Книга, 2016. – 296 с.
4. Гоулман Деніел, Бояціс Річард, Маккі Енні Емоційний інтелект лідера/пер. з англ. Валерія Глінка. – К.: Наш формат, 2019. – 288 с.

5. Вавдіюк Н., Галушак В., Абрамова І., Стрижеус Л. Емоційний інтелект в організаційній поведінці менеджерів. *Економічний форум*. 2023. № 2. URL: https://e-forum.com.ua/web/uploads/pdf/EF_N2_2023_Vavdiyuk.pdf
6. Старинська О. Проблема психологічної сутності понять «соціальний інтелект» та «емоційний інтелект»: науковий дискурс. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом*. Березень 2023. URL: https://www.researchgate.net/publication/369078715_PROBLEMA_PSIHOLOGICNOI_SUTNOSTI_PONAT_SOCIALNIJ_INTELEKT_TA_EMOCIJNIJ_INTELEKT_NAUKOVIJ_DISKURS
7. Світовий О.М. Самоменеджмент як ефективний інструмент кар'єрного зростання управлінця. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. Вип.2-2(104), 2021. URL: <https://puet.poltava.ua/index.php/economics/article/view/79/72>
8. Леськів Г., Марченко О., Воронка О. Самоменеджмент та саморозвиток в організації: засади забезпечення сталого безпекового розвитку. *Актуальні питання економічних наук*. URL: <https://economics.com.ua/index.php/home/article/view/306/320>
9. Боднар О., Шкода М. Адаптивний самоменеджмент як чинник забезпечення ефективної діяльності педагогів в умовах змін. URL: <https://scispace.com/papers/adaptivnii-samomenedzhment-iak-chinnik-zabezpechennia-2zhclmfdyo2e>
10. Полякова Г. Адаптивний самоменеджмент науково-педагогічних працівників в умовах вимушеної міграції. URL: https://repository.hneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/38034/1/Тези_Полякова_А_дапт.%20самоменедж.pdf
11. Oxford Learner's Dictionaries. URL: <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/self-management>
12. Cambridge Dictionary. URL: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/self-management>
13. Емоційна спритність. Як почати радіти змінам і отримувати задоволення від життя і роботи / Сьюзен Девід; пер. з англ. Л.Герасимчука. – Харків: Книжковий клуб «Клуб сімейного дозвілля», 2018. – 288 с.
14. Peter Salovey, John D. Mayer Emotional Intelligence. 1990. URL: http://nwkpsych.rutgers.edu/~kharber/emotions/Class%20Readings/PSYCHOLOGY%20OF%20EMOTIONS%20READINGS%202021/Salovey.Meyer.Emotional.Intelligence.1989_90.pdf

REFERENCES

1. John D. Mayer, David R. Caruso, Peter Salovey The Ability Model of Emotional Intelligence: Principles and Updates. 1990. URL: https://eqpower.ch/wp-content/uploads/2023/02/2016_Mayer_Caruso_Salovey.pdf
2. Daniel Goleman *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. 1995. URL: <https://donainfo.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/09/emotional-intelligence-daniel-goleman.pdf>
3. Caruso, D. R., Salovey, P. (2016). Emotsiinyi intelekt kerivnyka: Yak rozvyvaty y vykorystovuvaty chotyry bazovi navychky emotsiinoho liderstva. *The emotionally intelligent manager*. Kyiv: Sammit-Knyha.
4. Goleman, D., Boyatzis, R., McKee, A. (2019). *Emotsiinyi intelekt lidera* (V. Hlinka, Trans.). Kyiv: Nash Format.

5. Vavdiuk, N., Halushchak, V., Abramova, I., & Stryzheus, L. (2023). Emotsiyni intelekt v orhanizatsiinii povedintsi menedzheriv. *Ekonomichnyi forum*, (2). URL: https://e-forum.com.ua/web/uploads/pdf/EF_N2_2023_Vavdiyuk.pdf
6. Starynska, O. (2023). Problema psykholohichnoi sutnosti poniat «sotsialnyi intelekt» ta «emotsiyni intelekt»: Naukovyi dyskurs. *Naukovi pratsi MAUP*. URL: <https://www.researchgate.net/publication/369078715>
7. Svitovyi, O. M. (2021). Samomenedzhment yak efektyvnyi instrument kariernoho zrostannia upravlintsia. *Naukovyi visnyk Poltavskoho universytetu ekonomiky i torhivli*, 2-2(104). URL: <https://puet.poltava.ua/index.php/economics/article/view/79/72>
8. Leskiv, H., Marchenko, O., & Voronka, O. (2025). Samomenedzhment ta samorozvytok v orhanizatsii: Zasady zabezpechennia staloho bezpekovogo rozvytku. URL: <https://a-economics.com.ua/index.php/home/article/view/306/320>
9. Bodnar, O., Shkoda, M. (2024). Adaptivnyi samomenedzhment yak chynnyk zabezpechennia efektyvnoi diialnosti pedahohiv v umovakh zmin. URL: <https://scispace.com/papers/adaptivnii-samomenedzhment-iak-chinnik-zabezpechennia-2zhclmfdyo2e>
10. Poliakova, H. (2025). Adaptivnyi samomenedzhment naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv v umovakh vymushenoї mihratsii. URL: https://repository.hneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/38034/1/Тези_Полякова_Адапт.%20самоменедж.pdf
11. Oxford Learner's Dictionaries. URL: <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/self-management>
12. Cambridge Dictionary. URL: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/self-management>
13. David, S. (2018). Emotsiina sprytnist: Yak pochaty radiity zminam i otrymuvaty zadovolennia vid zhyttia i roboty (L. Herasymchuk, Trans.). Kharkiv: Klub simeinoho dozvillia.
14. Peter Salovey, John D. Mayer Emotional Intelligence. 1990. URL: http://nwkpsych.rutgers.edu/~kharber/emotions/Class%20Readings/PSYCHOLOGY%20OF%20EMOTIONS%20READINGS%202021/Salovey.Meyer.Emotional.Intelligence.1989_90.pdf