

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

**Факультет управління персоналу, соціології та психології
Кафедра педагогіки та психології**

Освітньо-професійна програма «Економічна та соціальна психологія»

галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки
спеціальність 053 Психологія
спеціалізація Економічна та соціальна психологія

Форма навчання: очна (денна)

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

на тему «ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА КРЕАТИВНОСТІ
ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ»

здобувачки

Вікторії ГРИНЮК _____

(підпис)

Науковий керівник:

Кандидат психол.н., доцент, Лариса КОРВАТ _____

(підпис)

**Робота допущена до захисту
перед Екзаменаційною комісією (ЕК)
з атестації здобувачів вищої освіти**

Завідувачка кафедри: д.п.н., проф.
Марина АРТЮШИНА

(підпис)

Київ-2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	2
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ І КРЕАТИВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ	5
1.1. Проблема емоційного інтелекту в сучасній психології	5
1.2. Креативність особистості як психологічний феномен	11
1.3. Сучасні дослідження взаємозв'язку емоційного інтелекту та креативності особистості	16
1.4. Особливості розвитку емоційного інтелекту і креативності у дорослому віці	25
Висновки до розділу 1.....	29
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ І КРЕАТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ	31
2.1. Організація та основні етапи дослідження	31
2.2. Характеристика вибірки	33
Висновки до розділу 2.....	35
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ І КРЕАТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ	36
3.1. Аналіз результатів дослідження.....	36
3.2. Розгляд результатів кореляційного аналізу за отриманими показниками.....	48
Висновки до розділу 3.....	54
ВИСНОВКИ	56
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	58
ДОДАТКИ.....	64

ВСТУП

Актуальність дослідження. Тема є дуже актуальною в сучасному бізнес-середовищі. Ця тема стає все більше важливою, оскільки компанії розуміють, що успішне управління не обходиться без врахування не лише технічних аспектів, а й психологічних та соціальних.

Креативність є ключовим елементом в розвитку новаторських ідей та вирішенні проблем. Емоційний інтелект може підтримувати розвиток креативності, сприяючи відкритості до нових ідей, підвищуючи здатність до сприйняття та висловлення емоцій.

Вміння ефективно спілкуватися, розуміти та керувати емоціями важливо для побудови позитивного робочого середовища. Це може впливати на робочі відносини, творчість в колективі та загальний рівень задоволеності працівників.

Емоційний інтелект може допомагати працівникам управляти стресом та важкими ситуаціями, що сприяє ефективному прийняттю рішень. Креативність в цьому контексті може виявитися корисною для знаходження нетрадиційних шляхів вирішення проблем.

Емоційно інтелігентні лідери здатні краще розуміти та підтримувати свою команду, створюючи сприятливе середовище для виявлення та розвитку творчих здібностей працівників.

Компанії, які активно розвивають емоційний інтелект та креативність свого персоналу, можуть привертати та утримувати висококваліфікованих працівників, що сприяє їхній конкурентоспроможності на ринку праці.

Загалом, вивчення взаємозв'язку емоційного інтелекту та креативності персоналу стає ключовим аспектом для підвищення ефективності управління та розвитку організацій у сучасному бізнес-середовищі.

Мета кваліфікаційної роботи - здійснити теоретичне та емпіричне дослідження взаємозв'язку емоційного інтелекту і креативності персоналу організації.

Відповідно до поставленої мети було сформульовано такі **завдання**:

- 1) здійснити теоретичний аналіз наукових джерел з питань вивчення емоційного інтелекту та креативності персоналу організації;
- 2) підібрати методичний інструментарій для емпіричного вивчення особливостей емоційного інтелекту та креативності персоналу організації;
- 3) здійснити емпіричне дослідження за окресленою тематикою;
- 4) здійснити аналіз результатів статистичної обробки емпіричних даних.

Об'єкт дослідження – емоційний інтелект та креативність персоналу організації.

Предмет дослідження – зв'язок емоційного інтелекту та креативності персоналу організації.

Методи дослідження:

- теоретичні: аналіз, узагальнення, систематизація, порівняння різних наукових поглядів на проблему, що досліджується;
- емпіричні:
 - 1) методика діагностики емоційного інтелекту (за Н. Холлом);
 - 2) методика дослідження креативності (за Н.Ф. Вишняковою);
- математико-статистичні методи – первинні статистики (відсоткові співвідношення); кореляційний аналіз за критерієм Спірмена.

Теоретичне значення дослідження полягає у визначенні та обґрунтуванні особливостей емоційного інтелекту і креативності персоналу організації.

Практичне значення дослідження полягає у проведенні діагностичного дослідження особливостей емоційного інтелекту і креативності персоналу організації, обґрунтуванні тренінгу розвитку емоційного інтелекту і креативності персоналу організації на основі виявлених взаємозв'язків та можливості використовувати отримані результати у сфері психологічного практикування.

Емпірична база дослідження. Дослідження проводилося онлайн за допомогою гугл-форм. Емпіричну базу склали працівники різних посад з різних організацій.

Вибірка. Вибірка склала 26 осіб, серед яких працівники різних посад, віком 21-40 років, з них 19 (73,1%) жіночої статі та 7 (26,9%) чоловічої.

Структура роботи: кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел, який налічує 57 найменувань; ілюстрована 14 рисунками та 6 таблицями.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ І КРЕАТИВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Проблема емоційного інтелекту в сучасній психології

Проблематика емоційного інтелекту й надалі залишається актуальною в сучасній психологічній науці. Зміни в українській системі освіти орієнтовані на гармонійний розвиток особистості. Одним із ключових завдань є формування умов, що сприятимуть розкриттю потенціалу кожного здобувача освіти. Це передбачає реалізацію навчальних програм і додаткових заходів, спрямованих на розвиток інтелектуальних здібностей молодого покоління. Водночас нерідко недостатньо враховується роль емоційної сфери, зокрема вплив емоційного інтелекту на інші риси особистості. Саме тому системне дослідження цього феномена є важливим завданням вітчизняної науки в умовах сьогодення. Аналіз ролі емоційного інтелекту в житті індивіда набуває особливої значущості, адже дозволяє по-новому осмислити чинники, що формують психологічне благополуччя. У межах української психологічної школи вивчення вікових особливостей емоційного інтелекту ще не є достатньо глибоким, що вимагає подальших досліджень із залученням міждисциплінарного підходу.

Термін «емоційний інтелект» був введений у науковий обіг ще декілька десятиліть тому, однак і сьогодні він залишається у фокусі уваги дослідників. Одним із перших, хто звернувся до цієї тематики, був Говард Гарднер, який у 1983 році у праці «Структури розуму» представив концепцію множинного інтелекту. Вона ґрунтується на тому, що інтелект не є однорідним утворенням, а поділяється на різні типи, кожен з яких виконує специфічну функцію в життєдіяльності особистості. Автор виділив сім основних типів: вербальний, логіко-математичний, просторовий, тілесно-кінестетичний, музичний, внутрішньоособистісний та міжособистісний. Внутрішньоособистісний

пов'язаний із самопізнанням і здатністю до саморозвитку, а міжособистісний – зі взаємодією з іншими, і раніше описувався як соціальна компетентність.

Подальший розвиток цієї ідеї здійснили Дж. Мейер і П. Саловей, які запропонували власну модель емоційного інтелекту. Вони вважають, що люди, які мають високий рівень емоційного інтелекту, володіють п'ятьма ключовими здібностями, що забезпечують ефективне функціонування в емоційній сфері.

Насамперед основним елементом емоційного інтелекту виступає здатність особистості усвідомлювати власні емоційні стани. Ця характеристика є базовою, адже саме з розпізнавання своїх почуттів починається процес їхнього контролю, регуляції та подальшого вираження. Вміння розуміти власні переживання та усвідомлювати їх джерела сприяє не лише кращій саморегуляції, а й глибшому розумінню емоційної природи поведінки.

Другий аспект емоційного інтелекту полягає в здатності особи керувати емоційними реакціями. Це означає свідоме управління емоціями в ситуаціях, коли виникає напруження, страх, гнів або дратівливість. Особи, які не володіють навичками емоційної регуляції, частіше стикаються зі стресовими станами та мають труднощі в подоланні негативних переживань. Ті ж, хто має розвинуті навички контролю, демонструють більш стійку й ефективну реакцію на внутрішні та зовнішні подразники, швидше виходять зі стану емоційного напруження.

Третя складова емоційного інтелекту пов'язана з умінням мобілізувати себе для досягнення результатів. Ідеться про використання емоцій як ресурсу для активізації діяльності, спрямованої на досягнення особистих або професійних цілей. Важливою частиною цього процесу є самоконтроль, який допомагає відмовитися від негайного задоволення на користь більш вагомого результату в майбутньому. Психологи підкреслюють, що здатність людини утримуватися від миттєвих імпульсів і зосереджувати зусилля на

довгострокових цілях є одним із чинників успішної адаптації та ефективної діяльності.

Четвертий структурний елемент емоційного інтелекту пов'язаний із здатністю людини розпізнавати та правильно інтерпретувати емоційні стани інших. Ця навичка тісно поєднана з емпатією, тобто вмінням співпереживати та реагувати на емоційні сигнали, які можуть бути слабо виражені, але важливі у процесі міжособистісного спілкування [4].

П'ята складова емоційного інтелекту стосується встановлення й підтримання позитивних взаємин із соціальним оточенням. Дослідники підкреслюють, що ця здатність розглядається як специфічне вміння формувати доброзичливе ставлення до інших, підтримувати гармонійну взаємодію та адекватно реагувати на емоційні прояви під час комунікації. Цей аспект, що часто ототожнюється з соціальним інтелектом, охоплює не лише лідерські якості, а й ефективність у спілкуванні. Люди з розвиненим соціальним інтелектом здатні не лише контролювати власні емоції, але й враховувати емоційний стан співрозмовника, що сприяє досягненню взаєморозуміння та успіху в соціальній взаємодії [5].

У процесі подальшого вивчення феномена емоційного інтелекту, Дж. Мейєр і П. Саловей запропонували узагальнене визначення цього поняття. Вони вважають, що емоційний інтелект - це здатність особистості точно розпізнавати емоції, адекватно їх оцінювати й виражати; використовувати емоції для стимулювання мислення; розуміти складну природу емоцій та знання, пов'язані з ними; а також ефективно регулювати власні почуття, що, в результаті, сприяє як емоційному, так і інтелектуальному зростанню індивіда [6].

Згідно з науковими підходами, емоційний інтелект - це здатність поєднувати емоції з різними видами інформації для оптимізації мисленнєвих процесів і пошуку рішень у складних ситуаціях. Його розвиток сприяє тому, що людина стає більш чутливою до змін як внутрішнього, так і зовнішнього середовища. При цьому особливий акцент робиться на можливості

використання навіть негативних емоцій не лише для саморегуляції, а й як інструменту впливу на поведінку інших у досягненні цілей [7, с. 49].

Американський психолог Н. Холл у своїх дослідженнях відзначає, що емоційний інтелект включає здатність розрізняти різні емоційні стани, як позитивні, так і негативні, а також розмежовувати схожі позитивні переживання, що є важливим для ефективної комунікації та побудови гармонійних стосунків.

До складу емоційного інтелекту, за Холлом, входять такі ключові характеристики: здатність до емоційного усвідомлення, управління власними емоціями, внутрішня мотивація, емпатійність та розпізнавання почуттів інших людей. На думку Р. Бар-Она, емоційний інтелект являє собою комплекс взаємопов'язаних емоційних, індивідуальних і соціальних навичок, які забезпечують успішне функціонування людини в умовах постійного зовнішнього впливу. Дослідник виокремлює п'ять основних елементів, що формують цю конструкцію:

- 1) самопізнання, усвідомлення власних емоцій, а також пов'язана з цим впевненість у собі, самооцінка, самоактуалізація, незалежність;
- 2) навички міжособистісного спілкування, засновані на емпатії та соціальній відповідальності;
- 3) здатність до адаптації, гнучкість реагування, конструктивне вирішення проблем;
- 4) управління стресовими ситуаціями, контроль імпульсивності, стійкість до стресу;
- 5) переважає позитивний настрій, радість, оптимізм [8, с. 32-34].

Психолог Б. Лемберг визначає емоційний інтелект як здатність розпізнавати, застосовувати, розуміти й регулювати емоції, а також справлятися зі стресом, налагоджувати спілкування, долати труднощі та розв'язувати конфлікти [8, с. 3]. У науковців немає єдності: дехто вважає емоційний інтелект частиною соціального, інші - окремим поняттям. Поняття емоційного інтелекту охоплює ширший спектр характеристик

порівняно з соціальним інтелектом, який розглядається як один із його компонентів. На думку дослідників Х. Вайсінгера, Д. Гоулмана, Р.К. Купера та А. Савафа, саме емоційний інтелект виступає визначальним чинником досягнення успіху в різних сферах життя. У працях С. Андерсона, Ф.П. Діна і Дж. Чіаррокі наголошується, що високій рівень емоційного інтелекту тісно пов'язаний із підтриманням як психологічного, так і фізичного благополуччя. С. Дерев'янка вивчав значення емоційного інтелекту в процесі соціально-психологічної адаптації керівників. Дослідження Т. Шемякіної та С. Богомаз стосувалися впливу цієї характеристики на процес соціалізації молоді. А. Петровська, І. Єгоров і Т. Панкова розглядали емоційний інтелект як важливу умову результативної контрольної діяльності [9, с.82].

Інтерес науковців до емоційного інтелекту зумовлений його близькістю до концепцій повсякденної психології, а також здатністю розширити уявлення про багатогранність людських здібностей. Дж. Керролл погоджується з цим підходом, наголошуючи, що концепція емоційного інтелекту на теоретичному рівні відображає взаємозв'язок між емоційними та когнітивними процесами. З прикладної точки зору цей конструкт створений як інструмент для вивчення чинників, які сприяють успішності людини у різних сферах життя. Застосування поняття емоційного інтелекту є обґрунтованим і перспективним, що підтверджується широким колом емпіричних досліджень у межах сучасної психологічної науки [10].

У контексті вивчення емоційного інтелекту в межах вітчизняної психологічної школи слід відзначити роботи Л. Виготського, який підкреслював, що становлення емоцій відбувається одночасно з процесом їхнього усвідомлення. В межах його підходу було висунуто такі положення: 1) більшість емоцій мають інтелектуальне підґрунтя; 2) мислення й емоційні процеси перебувають у тісному взаємозв'язку; 3) розвиток емоцій тісно пов'язаний із формуванням когнітивної сфери; 4) емоції сприяють як мотивації, так і регуляції мисленнєвої діяльності; 5) емоційний компонент є складовою частиною мислення [1, с. 13; 11, с. 54]

Погляди Л. Виготського щодо єдності емоційного та когнітивного розвитку були поглиблені у працях О. Леонтьєва, який акцентував увагу на відмінності між об'єктивним змістом і особистісною значущістю подій для індивіда. Він доводив, що мисленнєві процеси формуються під впливом емоційних (афективних) чинників, що дало новий імпульс дослідженням у галузі психології мислення. Подібною точки зору дотримувалась Б. Зейгарник, яка наголошувала, що процес мислення нерозривно пов'язаний із внутрішніми мотиваціями, бажаннями, настановами та емоційними реакціями людини. Те, як особистість сприймає об'єкти чи явища, змінюється залежно від її емоційного стану - навіть якщо сама інформація про них лишається сталою. Вплив афекту та зміни в емоціях здатні трансформувати значущість одних і тих самих подій або предметів [12].

Українські науковці також активно займаються вивченням емоційного інтелекту. Серед найвідоміших дослідників цієї тематики - Є. Носенко, Н. Коврига, С. Дерев'янка, М. Шпак, А. Лящ, І. Матійков та інші. В українській психології існує низка підходів до тлумачення цього феномена. Так, О. Лящ характеризує емоційний інтелект як розумову здатність, що дає змогу розпізнавати емоційні прояви та управляти ними [11, с. 330]. Н. Коврига та Є. Носенко зазначають, що інтелектуальні здібності не лише сприяють подоланню внутрішніх слабкостей, але й допомагають максимально реалізувати свої переваги, включаючи таланти та здатність до співчуття [5, с. 23].

На основі емпіричних даних, отриманих у дослідженнях цих авторів, зроблено висновок, що розпізнавання та розвиток емоційного інтелекту залежить від внутрішніх характеристик особистості. Вчені виокремили п'ять основних факторів, які можна вважати індикаторами рівня емоційного інтелекту: показники ситуативної та стабільної тривожності, самооцінка, здатність приймати невизначеність, рівень академічних досягнень, а також поведінкові переваги, що демонструють випробувані у типових життєвих ситуаціях [11, с. 330].

Проведений аналіз літературних джерел свідчить, що як зарубіжні, так і українські науковці розглядають емоційний інтелект як складне багатокомпонентне явище. Під цим терміном зазвичай розуміють сукупність ментальних здібностей до розпізнавання, осмислення та регуляції емоційних станів. Це одна з інтегральних характеристик особистості, яка виявляється у здатності ефективно аналізувати емоції, виділяти їхній зміст у міжособистісному спілкуванні, а також керувати ними з метою підтримки позитивного впливу на пізнавальну діяльність і подолання негативних емоцій, що можуть перешкоджати комунікації. Частина вчених вважає емоційний інтелект складовою соціального, однак він має особливу відмінність - здатність охоплювати глибокі емоційні процеси, важливі для особистісного становлення.

Проблемним залишається питання чіткого визначення впливу емоційного інтелекту на конкретні риси індивіда, що характерно як для вітчизняної, так і для зарубіжної психології. Попри наявні розбіжності в наукових поглядах, зацікавленість до теми не згасає. Це засвідчує важливість подальшого її вивчення. У майбутньому перспективним є проведення глибших емпіричних досліджень впливу емоційного інтелекту на різні аспекти життєдіяльності особистості.

1.2. Креативність особистості як психологічний феномен

Сьогодні феномен креативності стає предметом зростаючого наукового інтересу. Поняття соціальної креативності охоплює здатність до творчого вирішення завдань, що виникають у контексті соціальних контактів або діяльності в суспільстві. Йдеться про індивідуальні риси, які допомагають людині знаходити нестандартні, оригінальні рішення соціально значущих ситуацій, що відповідають конкретним умовам [13].

Цей тип креативності має два ключові напрями: перший - міжособистісна соціальна креативність, що проявляється у повсякденному спілкуванні, зокрема у здатності до лідерства; другий - суспільна креативність, яка пов'язана з впливом на широке коло соціальних процесів, як це мають, наприклад, видатні громадські діячі. Вона є найпоширенішою формою креативності, в якій поєднуються знання, практична діяльність та риси особистості, що базуються на ключових адаптивних вміннях [14]. Завдяки цій формі креативності можливе вирішення різноманітних соціальних завдань, організація суспільного буття, формування ефективних рішень, а також підтримка ментального здоров'я.

Соціальна креативність охоплює більше, ніж просто соціальні навички, здатність до розв'язання соціальних завдань чи навички лідерства. Якщо перші два компоненти пов'язані із загальною адаптованістю особистості в суспільстві та ефективністю підходів до вирішення проблем, то лідерство - це про організацію взаємин і вплив на інших. Водночас сама соціальна креативність - це складне поняття, яке включає вміння налагоджувати міжособистісні зв'язки та вирішувати соціальні ситуації нестандартними способами [14].

Прояв соціальної креативності полягає в нетиповому вирішенні соціальних завдань, що дає можливість формувати нові моделі поведінки у взаємодії з іншими. Вона переважно характерна для осіб із високим рівнем соціальної адаптації, які не зазнають стресу під час міжособистісного спілкування [15]. Цей феномен є багатокомпонентною системою, яка включає комунікативні та особистісні ресурси, риси самосвідомості, соціальне сприйняття, креативне мислення, уяву, здатність прогнозувати соціальні ситуації, розуміти поведінку інших та їхні мотиви.

Г. Таджфел і Дж. Тернер [16] розглядали соціальну креативність як одну з ключових стратегій, яку застосовує особа задля збереження позитивного образу своєї соціальної групи. Замість прямого змагання чи конфлікту з іншими групами, що мають вищий статус, індивід може змінювати способи

міжгрупового порівняння, надаючи перевагу власній групі у новому контексті. Такий підхід допомагає утвердити позитивну соціальну ідентичність. Окремим аспектом досліджень є структура цього явища, яка потребує подальшого вивчення. У наукових джерелах представлено трикомпонентну модель соціальної креативності, яка охоплює:

1) когнітивна система, що включає сформований соціальний інтелект, соціальну компетентність та здатність до складного соціального мислення: уміння проблематизувати, трансформувати, інтерпретувати соціальні ситуації, використовувати інтуїцію, синергізм, а також проявляти гнучкість, швидкість, оригінальність думки, творчу уяву та здатність до створення нових моделей соціальної реальності;

2) поведінкова система, який проявляється у надситуативній активності, прагненні вийти за межі звичних соціальних обставин, орієнтації на новий досвід взаємодії, а також у здатності до трансгресивних дій, що змінюють соціальне середовище. Це супроводжується поведінковою ригідністю й автономією від традиційних соціальних норм;

3) афективна система, що виражається у глибокому соціальному інтересі, зацікавленості до соціальної взаємодії, емоційній гнучкості, здатності до дивергентних почуттів і творчого сприйняття соціального простору.

Структура соціальної творчості містить такі компоненти як:

– мотиваційний - відображає творчу настанову особистості, її прагнення до розвитку та самореалізації;

– когнітивний - охоплює оригінальність мовлення, нетипові підходи у використанні мови в щоденному спілкуванні, багатство словникового запасу, здатність до створення нових мовних образів;

– комунікативний - включає різні рівні чутливості: вербальну, невербальну, поведінкову, що забезпечують правильне розуміння інших і вміння варіювати поведінкові стратегії під час взаємодії;

- емоційний - представлений продуктивними міжособистісними контактами, здатністю до розуміння емоційного стану партнера, емпатією, яка підтримує позитивний емоційний клімат у комунікації;
- екзистенційний - пов'язаний з автентичністю, наявністю чітких життєвих орієнтирів і розумінням власної перспективи.

Цілісна структура соціальної креативності є складним особистісним утворенням, що включає низку характеристик: низьку особистісну тривожність, сильне "Я", гнучкість мислення, схильність до автономії, невисокий рівень агресивності, добре розвинену емпатію, легкість у взаємодії, уміння себе презентувати, низький рівень конфліктності, емоційну стабільність, комунікативну майстерність, здатність до експресії та навіть деяку схильність до впливу на інших [17]. Такий підхід дозволяє краще осмислити змістові аспекти соціальної креативності (див. табл. 1.1). У процесі психодіагностики соціальної креативності важливо враховувати її ключові характеристики: швидкість, оригінальність, гнучкість і деталізованість дивергентного мислення під час генерування нових ідей у соціальній взаємодії та розв'язанні соціальних ситуацій [14].

Таблиця 1.1

Теоретична модель соціальної креативності особистості

Соціальна креативність
Мотиваційний компонент: мотивація афіліації і творчості, готовність до співпраці з іншими;
Когнітивний компонент: соціальний інтелект та вербальна креативність, соціальна компетентність, групова креативність;
Афективний компонент: емпатія та соціальний інтерес;
Поведінково-комунікативний компонент: володіння комунікативними стратегіями, надситуативність у прийнятті рішень у взаємодії, соціальна трансгресивність, організаторські та комунікативні здатності, здатність до кооперації та конкуренції;
Ціннісно-смысловий: командні цінності, альтруїзм як цінність, пріоритет потреб колективу над власними егоїстичними потребами.

Соціальна креативність - це складна багатокomпонентна здатність, яка забезпечує ефективну взаємодію в соціальному середовищі та успішну реалізацію соціальної діяльності. Вона поєднує риси, характерні для загальної креативності, такі як швидкість, варіативність, нестандартність і детальність ідей, та включає кілька функціональних складників: мотиваційний - відображає спрямованість на співпрацю, потребу в афіліації та творчій активності; когнітивний - охоплює соціальний інтелект, вербальну креативність, здатність до групової взаємодії та соціальну компетентність; поведінково-комунікативний - пов'язаний з ефективним використанням стратегій комунікації, здатністю ухвалювати нестандартні рішення у взаємодії, проявом трансгресивності, організаторськими вміннями та навичками кооперації й суперництва; ціннісно-смысловий - включає командну орієнтацію, пріоритетність колективних цінностей, альтруїстичну мотивацію та готовність поступатися особистими інтересами заради спільного блага [4].

Психодіагностика соціальної креативності має враховувати її ключові характеристики - швидкість, гнучкість, оригінальність і деталізацію ідей у процесі соціальної взаємодії та розв'язання соціальних завдань [14].

Соціальна креативність відображає здатність індивіда до ефективної взаємодії в соціумі, базуючись на властивостях, характерних для загальної креативності. Вона структурується через кілька компонентів: мотиваційний (потреба в афіліації, прагнення до творчої співпраці), когнітивний (соціальний інтелект, вербальна та групова креативність, соціальна компетентність), поведінково-комунікативний (володіння комунікативними стратегіями, прийняття надситуативних рішень, організаторські якості, здатність до співпраці й конкуренції), а також ціннісно-смысловий (орієнтація на командні цінності, альтруїстичні настанови, здатність ставити колективні інтереси вище за особисті).

1.3. Сучасні дослідження взаємозв'язку емоційного інтелекту та креативності особистості

У сучасних умовах особлива увага приділяється розвитку та впровадженню емоційного інтелекту у процесі прийняття рішень, як у повсякденному житті, так і в професійній сфері. Поняття «емоційний інтелект» трактується як поєднання не лише інтелектуальних здібностей індивіда, але й його вміння співпереживати, здійснювати самоконтроль і враховувати як власні дії, так і поведінку інших. Таким чином, емоційний інтелект є характеристикою, що поєднує об'єктивне й суб'єктивне сприйняття внутрішнього та зовнішнього світу особистості. Теоретичне підґрунтя цієї концепції було закладене наприкінці ХХ століття дослідниками Дж. Мейєром та П. Селовеєм. У подальшому розроблялися різні гіпотези щодо впливу емоційного інтелекту на формування життєвого досвіду, навичок і життєвих орієнтирів. Наприклад, Е. Чан та П. Капуті виявили залежність між рівнем емоційного інтелекту та рівнем задоволеності результатами діяльності. У свою чергу, Атревіс Бредбері вказував на позитивний вплив високого EQ на кар'єрне зростання, особливо на етапі переходу до середнього управлінського рівня. Однак на вищих щаблях управління ефективність EQ модифікується під впливом зовнішнього середовища. Кожна з наведених моделей є виправданою за умов сталих внутрішніх і зовнішніх впливів [18].

Здатність враховувати дії інших осіб надає емоційному інтелекту значення чинника, який необхідно брати до уваги при формуванні творчих підходів до вирішення завдань. Термін «креативність» походить із латини та означає «створювати щось із нічого». Важливо не ототожнювати поняття «творчість» і «креативність», адже перше передбачає створення якісно нового продукту, що має культурну або художню цінність, тоді як друге - це здатність генерувати оригінальні та ефективні рішення, спрямовані на досягнення результату в діяльності, зокрема у підприємстві. Зв'язок цих понять

вивчали багато дослідників. Зокрема, ототожнення понять «креативність» і «творчість», що призвело до уявлення про незалежність креативності від інтелекту, належить Дж. Гілфорду та Е. Торренсу [19].

Гілфорд доводив, що стиль мислення визначає прийняття рішень у кожній конкретній ситуації. У результаті його досліджень було запропоновано модель у вигляді куба, в якому осі позначають види матеріалу, операцій і результатів. Кожна точка в об'ємі цієї моделі відповідає за певну форму мислення - конвергентну або дивергентну (рис. 1.1).

Конвергентне мислення (КТ) актуальне тоді, коли з наявного обмеженого набору варіантів необхідно обрати одне правильне рішення за обмежений час ($y_1=x_1, y_2=x_2, \dots, y_n=x_n$). Натомість дивергентне мислення (ДМ) передбачає існування кількох рівнозначно правильних рішень, стимулюючи появу нових ідей і варіантів. Гілфорд підкреслював, що креативність є вродженою особливістю особистості, зумовленою спадковістю. Торренс акцентував увагу на тому, що креативність проявляється в умовах дезорганізації, невизначеності або нестандартності середовища, тобто там, де немає готових рішень.

Звідси випливає, що творчий потенціал може розглядатися як своєрідний інстинкт пристосування до складних ситуацій [20]. М. Уоллах і Н. Коган, які продовжили ідеї Гілфорда, стверджували, що креативність і інтелект мають спільну природу не лише на рівні індивідуальних особливостей, а й у рамках загальних когнітивних процесів [21].

Відповідно, розвиток творчого мислення тісно пов'язаний із загальним інтелектуальним розвитком і включає здатність комбінувати, адаптувати та інтерпретувати знання з урахуванням нових умов.

Таким чином, можна стверджувати, що інтелектуальні здібності особистості не існують у вакуумі, а формуються у тісній взаємодії з оточенням, досвідом та внутрішніми ресурсами. Роль мислення як складової творчості стає особливо помітною в ситуаціях, які вимагають нестандартного

підходу, гнучкості, здатності до концептуальних переходів і асоціативних рішень.

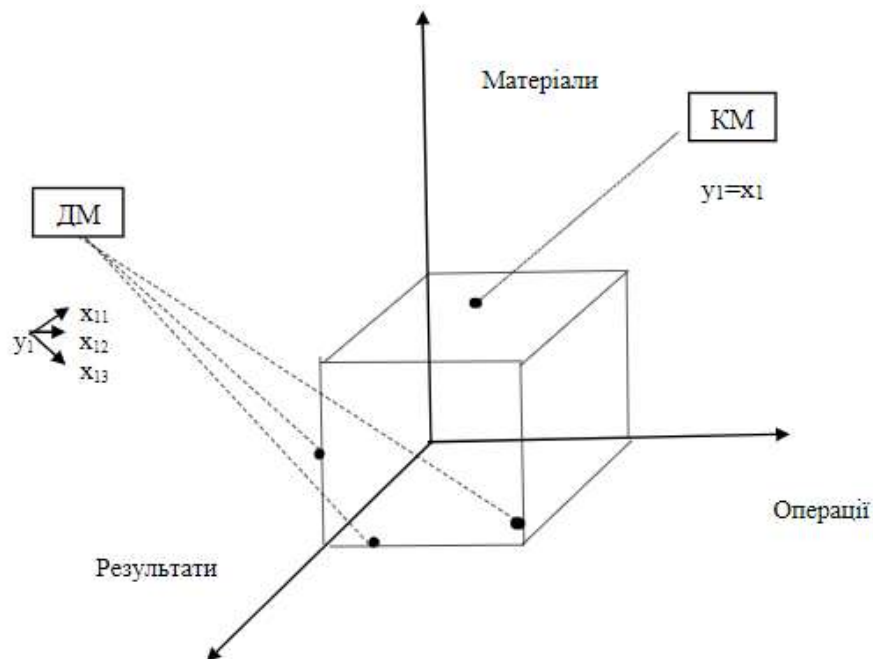


Рис. 1.1 Кубоподібна модель креативних можливостей Дж. Гілфорда

На відміну від теорії Дж. Гілфорда, дослідники Д. Векслер і Р. Вайсберг дотримуються погляду, що творча активність індивіда є наслідком його високого рівня інтелектуального розвитку, а також потенціалу до самореалізації й особистісного зростання. Іншими словами, можна припустити, що існує прямий взаємозв'язок між креативністю та емоційним інтелектом, який проявляється у вигляді причинно-наслідкової залежності. У цьому контексті важливим є внесок А. Маслоу - одного з провідних фахівців у питаннях цілевизначення та ієрархії життєвих цінностей. Він не підтримував ідею про вродженість креативності, натомість вважав, що вона формується внаслідок взаємодії внутрішніх мотиваційних установок, ціннісних орієнтацій і емоційної стабільності особистості [22].

Серед сучасних підходів до тлумачення природи творчості вирізняється інвестиційна теорія, яку сформулювали Р. Стернберг і Д. Лаверт. У межах цього підходу Р. Стернберг підкреслює, що навіть наявність значного

креативного потенціалу не гарантує його реалізації. На його думку, існують два основні фактори, які можуть цьому завадити:

- 1) висловлення ідеї надто рано, ще до того, як вона визріє чи знайде слухний контекст;
- 2) надмірне зволікання з її реалізацією, коли ідея втрачає актуальність або стає загальновідомою і тривіальною.

Креативність визначається як інтелектом, стилем мислення та поведінковими особливостями особистості, так і зовнішніми по відношенню до неї факторами: мотивацією, корпоративною культурою тощо.

- 1) синтетична здатність (інноваційний погляд на звичний процес прийняття рішень);
- 2) аналітична здатність (виявлення ідей для подальшого розвитку);
- 3) практичні здібності (здатність переконати інших у цінності ідеї).

Р. Стернберг провів додаткові дослідження, щоб зрозуміти, яку роль відіграють аналітичні інтелектуальні здібності в структурі креативності. Він оцінював вербальний, просторовий і математичний інтелект за допомогою тесту STAT (Stemberg Triarchic Abilities Test). Е. де Боно у своїх працях підкреслював важливі відмінності між креативністю та творчістю, визначаючи "креативність" як навичку, яку можна розвивати, а творчість - як інтуїтивну здатність. Реалізація творчих здібностей залежить від інтелектуального потенціалу особистості, тобто від рівня розвитку емоційного інтелекту (EQ) [24].

Відповідно до концепції Е. де Боно, креативність розвивається поступово: зі збільшенням обсягу знань вона зростає до певної межі, після чого може знижуватись, оскільки надмірна кількість інформації спричиняє шаблонність мислення. Таким чином, з одного боку, мислення неможливе без певного інформаційного базису про предмет, а з іншого - надлишок знань може пригнічувати потребу в аналізі [25].

Дослідник, ототожнюючи креативні здібності з творчим мисленням, ще у 1967 році запропонував термін "латеральне мислення" (що означає "нелінійне", "нестандартне"), який нині закріплений в Оксфордському словнику сучасної англійської мови. Під цим поняттям він розумів такий підхід до обробки інформації, за якого мислення виходить за рамки стандартних моделей, дозволяючи створювати нові концепції шляхом перебудови вже наявної інформації.

Головна ціль латерального мислення полягає у створенні нових підходів до вирішення проблем, що виникають у різних сферах діяльності. Такі ідеї можуть бути результатом синергії індивідуального потенціалу окремих учасників та переваг, які надає сама організація. Завдяки цьому стає можливим отримання ефективного, хоча іноді нестандартного, але практично доцільного рішення.

Одним із перших систематизованих підходів до вивчення креативності у XX столітті став психоаналітичний напрям, представлений працями таких учених, як З. Фрейд, П. Вернон, Е. Кріс, Л. Кубі та інших. Представники цього підходу акцентували увагу на ролі як несвідомих (первинних), так і усвідомлених (вторинних) процесів, які впливають на формування креативних ідей. Саме психоаналіз заклав підвалини для глибшого осмислення природи творчості та її психологічного підґрунтя. Однак із середини XX століття значення цього підходу в академічній психології почало знижуватись, а чимало його ідей не отримали подальшого розвитку.

На останок варто звернутися до визначень понять «емоційний інтелект» і «креативність», запропонованих іншими дослідниками, що систематизовані у таблиці 1.2.

Таблиця 1.2

Дефініції понять “креативність” та “емоційний інтелект”

№	Автор	Визначення	Автор	Визначення
1	А. Матвеев	Креативність – це здатність людини до нестандартного, оригінального мислення й поведінки, що має творчий, конструктивний характер	Дж. Мейер, П. Селовей	Емоційний інтелект підмножинність соціального інтелекту, яка включає в себе здібність контролювати свої емоції та емоції інших людей, розрізняти їх і використовувати отриману інформацію для управління мисленням і діями інших людей
2	В. Павленко [21]	Креативність – це функція цілісної особистості, залежна від цілого комплексу її психологічних характеристик	Д. Гоулман	Емоційний інтелект здібність людини тлумачити власні емоції та емоції оточуючих для того, щоб використати отриману інформацію для реалізації власних цілей
3	А. Долматов, В. Дружинін [26]	Креативність є загальною здатністю до творчості, що характеризує особистість у цілому, проявляється в різних сферах її активності й розглядається як відносно незалежний фактор обдарованості	Р. БарОн	Емоційний інтелект це сукупність найрізноманітніших здібностей, які забезпечують людині можливість успішно діяти в будь-яких ситуаціях [28]
4	А. Маслоу [22]	Креативність – це, насамперед, здатність приймати блискавичні, творчі рішення	Е. Торндайк	Емоційний інтелект – це здатність розуміти людей, уміння поводитися з людьми і розумно діяти у відносинах з людьми
5	Ракітянська Л. [27]	Креативність – це здатність індивіда створювати нові поняття й формувати нові навички, тобто здатність до творчості	Г. Оллпорт	Емоційний інтелект “особливий соціальний дар”, що забезпечує гладкість у відносинах з людьми, продуктом якого є соціальне пристосування, а не глибина розуміння [29]

Більшість наукових трактувань виходять із позиції, що креативність - це здатність особистості формувати навички, приймати нестандартні рішення, які допомагають не лише реалізувати свій інтелектуальний потенціал у практичній площині, але й досягати найвищого рівня власних потреб, продиктованих внутрішніми уявленнями про саморозвиток і вдосконалення. У тлумаченнях поняття емоційного інтелекту ключовим компонентом виступає соціальна взаємодія, яка визначає характер зв'язку між людьми. В основі креативного процесу завжди лежить етап пошуку або ж активне творче мислення.

Креативне мислення - це поєднання особистісних рис, когнітивних характеристик і властивостей, що дозволяють ефективно обробляти інформацію, яка надходить із зовнішнього середовища. Воно охоплює методологічну частину (тобто інструменти, що застосовуються під час розробки нових ідей чи об'єктів інтелектуальної діяльності) та практичний результат - створення чогось принципово нового. На цій стадії реалізується первинний задум. Основними елементами цього етапу вважають: генерацію ідей; формування підходів до вирішення проблеми; оцінку ймовірних переваг і ризиків, що виникають у процесі застосування різних рішень; аналіз альтернатив і вибір найбільш ефективного варіанта [29].

Таким чином, креативність виступає інтелектуальним компонентом особистості, що визначає її готовність до прийняття новаторських рішень, відмінних від стандартних або звичних способів мислення. Вона є частиною структури обдарованості, має автономне значення й залежить від здатності людини враховувати дії інших у процесі прийняття рішень. Прояв творчого потенціалу, своєю чергою, відбувається лише за умови сприятливого середовища, тобто реалізується за принципом: «якщо створено умови - тоді проявляється творчість».

Таблиця 1.3

Порівняльна характеристика ознак індивідів із високим рівнем EQ та
високим рівнем креативності

Ознаки індивідів із високим рівнем емоційного інтелекту (EQ)	Ознаки індивідів із високим рівнем креативності
не бояться змін, усвідомлюють, що зміни – це частина життя, і готові бути гнучкими; можуть назвати свої сильні сторони та зони росту, точно знають, над чим варто працювати і що розвивати, а також, яким чином це робити; вміють проявляти емпатію, розуміти почуття інших та реагувати на них; шукають та знаходять баланс у професійному та особистому житті; відкриті до нового, люблять досліджувати та цікавитися новинками.	створюють нове з існуючого; вирішують проблеми абсолютно новим неординарним способом; відмовляються від стереотипного мислення (гнучкість і оригінальність) схильні до аналізу і синтезу; володіють здатністю інтуїтивно відчувати правильний напрямок думки (вміння генерувати велику кількість ідей); володіють здатністю до нового незвичного бачення проблеми або ситуації [16]

Сприятливе для прояву творчих здібностей середовище вирізняється підвищеним рівнем невизначеності й широким спектром потенційних варіантів для дій. Така невизначеність спонукає до самостійного пошуку орієнтирів, тоді як різноманітність варіантів дозволяє поступово формувати систему внутрішніх уявлень (табл. 1.3).

Основу ефективної професійної реалізації та гармонійної взаємодії в міжособистісному просторі становлять емоційна чутливість та емпатія – важливі компоненти емоційного інтелекту. Їхній розвиток зумовлений здатністю людини розпізнавати, ідентифікувати та усвідомлювати джерела власних емоцій і емоцій інших людей, а також адекватно реагувати, уникаючи внутрішніх і соціальних конфліктів. Одним із підходів, що сприяє такій взаємодії, є ненасильницьке спілкування, яке враховує емоційні стани й особистісні реакції співрозмовника. Цей підхід ґрунтується на певній логіці: спочатку – факт або подія, далі – емоційне ставлення до неї, потім – вияв потреб (які є основою очікувань), за цим – конкретний запит до співрозмовника, і, зрештою, – врахування його позиції.

Метод емпатії передбачає створення ідей на основі аналізу поведінки користувачів щодо вже наявних товарів або послуг, а також спостереження за діями людей у конкретній професійній галузі з метою з'ясування, які саме продукти чи сервіси спрямовані на підвищення рівня задоволення їхніх очікувань та запитів. Порівнюючи представлені табличні дані, можна зробити висновок, що носіями креативного мислення в переважній більшості виступають особистості з високими показниками емоційного інтелекту. Якщо така гіпотеза є достовірною, то через тісний взаємозв'язок між цими факторами до співвідношення варто додати ще одну важливу складову - інноваційність. Таким чином, логічна послідовність виглядає так: високий рівень емоційного інтелекту - творче мислення - інноваційна активність.

Схильність до нововведень і здатність брати на себе обґрунтовані ризики формують основу інноваційного потенціалу в організаціях, де провідну роль відіграють саме ті особи, які мають розвинений емоційний інтелект (рис. 1.2).



Рис. 1.2. Структура організації з інноваційним спрямуванням

Основною метою функціонування бізнесу виступає забезпечення економічного зростання як на рівні окремої галузі чи регіону, так і в межах національної або глобальної економіки. Це зростання можливе за умов синергії між досягненням нематеріальних (зокрема соціальних) цілей і досягненням матеріальних (комерційних) результатів.

Ключовим фактором успішного розвитку інноваційної бізнес-моделі в умовах сучасного соціально-економічного середовища є налагоджена мережева взаємодія, що сприяє формуванню нових ідей завдяки співробітникам, які мають високий рівень емоційного інтелекту. Креативний менеджер в інноваційній організації виконує функції управління повним комплексом творчих завдань, уміє визначати нові соціально значущі цілі, володіє необхідними навичками для виконання творчих завдань, аргументовано відстоює свої позиції та демонструє стійкість до критики прихильників традиційних методів при досягненні очікуваних результатів.

Таким чином, поняття творчості включає в себе сукупність психічних та інтелектуальних властивостей, які забезпечують ефективні зміни в діяльності особистості, розвиваються в процесі її мотивації та виявляються як здатність продукувати нові ідеї. Усвідомлення взаємозалежності між емоційним інтелектом і креативним потенціалом дає змогу фахівцеві з управління персоналом сформувати команду, спираючись на інтегральні характеристики кандидатів.

1.4. Особливості розвитку емоційного інтелекту і креативності у дорослому віці

Зовнішні чинники можуть частково пояснювати, чому високий рівень креативності в дитинстві не завжди є надійним індикатором її прояву в дорослому віці. Хоча в ранньому віці більшість дітей демонструють високу творчу активність, дослідження показують, що у період з 5 до 7 років рівень креативності може знижуватися майже на 40% [30; 31]. Саме в цей час

починається офіційне шкільне навчання, і існує загальна думка, що шкільна освіта може заважати подальшому розвитку творчого потенціалу, сформованого в ранньому віці [32].

Зниження рівня креативності в певному віці можна пояснити як впливом шкільного навчання, так і особливостями когнітивного розвитку дітей у цей період. У цьому віці починає домінувати логічне мислення над дивергентним, а також зростає тиск із боку навчального середовища й родини, де цінується дисципліна, чіткість у виконанні завдань і високі академічні результати [33].

Альберт стверджує, що "творчість у підлітків та дорослих часто має дуже слабкий зв'язок з тією, що була у дитинстві", підкреслюючи, що творча активність, яка не пройшла через період статевого дозрівання, значно відрізняється від тієї, що виникає в юності чи зрілому віці. Проте Кіган має іншу позицію: він вважає, що між творчістю в дитинстві та дорослому віці існує спадковість, хоча й різною мірою. Він зазначає, що дорослі з високим рівнем креативності, як правило, мають глибокі знання, рішучість та пристрасть до діяльності - якості, які можуть формуватися ще в дитинстві. Розвиток експертності в певній сфері, за його словами, є ключем до вищого рівня творчого мислення.

Більшість досліджень творчої активності дорослих вказують на дзвоноподібну динаміку: найвищий рівень припадає на 30–40 років, після чого часто спостерігається спад. Однак Сімонтон наголошує, що така крива - лише усереднене відображення і включає багато винятків. Крім того, у різних галузях творчості траєкторії можуть сильно відрізнятися: кількісні показники можуть падати, але це не обов'язково стосується якості [34].

Індивідуальні відмінності у творчому потенціалі є істотними, а вік справді впливає. Деякі особи досягають творчого піку значно пізніше. Повторні сплески активності нерідко відбуваються після 60 років. Бронте виявила, що з 150 учасників дослідження більше половини вступили у свій найпродуктивніший творчий період приблизно у 50-річному віці або навіть після виходу на пенсію. Вона припустила, що подовження тривалості життя та

уповільнення старіння впливають на зміну типових моделей розвитку. Бронте наголошувала: "молодість - це найкреативніший час тільки тоді, коли життя коротке". Її позицію поділяє і Кастенбаум, автор роботи "Творчість у подальшому житті" (1991), підкреслюючи, що психічно й фізично здорові особи не обов'язково зазнають зниження творчої здатності. Навпаки, ті, хто має проблеми зі здоров'ям, можуть зіткнутися з труднощами у творчому самовираженні. При цьому літні музиканти віком 65–94 років здебільшого оцінювали свій стан як задовільний або відносно хороший, попри такі проблеми, як артрит чи втрата слуху. Кан дійшов висновку, що постійна творча практика сприяє відчуттю життєвого задоволення, а Ліндауер підтримав цю думку: велика кількість людей, які залишаються творчо активними навіть у похилому віці, підтверджує, що творчість має позитивний і навіть терапевтичний вплив [35].

У літньому віці здатність до дивергентного мислення, тобто генерування численних оригінальних ідей, може знижуватися. Проте, відповідно до підходу Сассер-Коен, це не слід трактувати як втрату, а як зміну якості творчого мислення. З віком дедалі більше проявляється кристалізований інтелект і підсилюється інтегративне, тобто конвергентне, мислення. Пізній період життя часто відкриває більше можливостей для осмислення власного досвіду, внутрішнього пошуку та формування завершеної життєвої історії шляхом заповнення попередніх емоційних чи смислових прогалів. Адамс-Прайс підкреслює, що властиве юності прагнення до новизни і проривних ідей змінюється на більш зрілий стиль - з акцентом на рефлексивність, синтез досвіду та життєву мудрість.

Узагальнюючи вищесказане, креативність - це не лише індивідуальна риса особистості або форма мислення, а складне поєднання когнітивних здібностей, психологічних особливостей, соціального впливу й чинників оточення. Вона залишається активною протягом усього життя, хоча з віком змінюється її форма: замість новизни з'являється глибина та осмисленість. Формальна освіта іноді, навпаки, може стримувати розвиток оригінального

мислення. Хоча певні дослідження засвідчують, що навчальні програми з розвитку творчості не завжди безпосередньо стимулюють саму креативність, вони можуть впливати на загальні академічні результати або розвивати дотичні навички.

Яким чином викладачі та наставники можуть сприяти вивільненню творчого потенціалу, формуванню змістовного життя і ефективного внеску в професійну діяльність, соціальні спільноти та суспільство загалом? У наукових колах існує загальна згода, що освітнє й робоче середовище мають вирішальне значення. Креативна атмосфера в організації повинна підтримувати висловлення нових ідей, а не тільки слідувати встановленим нормам, і не створювати страху перед невдачею. До ключових чинників сприятливого середовища належать: доступ до ресурсів і часу; розвиток професійної майстерності; конструктивний зворотний зв'язок, орієнтований на суть завдання; атмосфера гри й експериментів; різноманіття досвіду та підходів; підтримка командної співпраці; створення умов для безпечного ризику; можливість самостійного вибору способів виконання завдань; винагороди, що визнають досягнення й водночас зберігають внутрішню мотивацію, а не зосереджуються на зовнішньому контролі [36].

Негативний вплив на креативність чинять не лише стрес і тиск, не пов'язані з творчими завданнями, а й надмірний контроль та оцінювання. Дослідник пропонує застосування певних евристичних стратегій для розвитку інноваційного мислення й вирішення завдань: маніпулювання й порівняння структурних елементів проблемної ситуації; метод «мозкового штурму», що орієнтований не на точність запропонованого, а на його потенційну здатність породжувати нові ідеї; створення ефекту незвичного в знайомому й навпаки; а також побудова гіпотетичних моделей на основі аналогій, парадоксів і виняткових ситуацій.

Едельсон розробив інноваційний підхід до навчання творчості та лідерства для працівників компаній, що прагнуть подолати страх перед невдачею та впоратися з професійним тиском. У рамках практики, названої

«терапія ящіркою», учасники вирізали й розфарбовували зображення ящірки, після чого розміщували її на малюнку кам'яної стіни в обраному ними місці. Після цього відбувалося колективне обговорення: учасники ділилися історіями життя своїх ящірок та причинами вибору конкретної «території». Ця діяльність ілюструвала, як через спільну творчу активність можна змінити корпоративну культуру, зробивши її більш відкритою до новаторських ідей. Це також підтвердило можливість поєднання задоволення від роботи з креативністю, що може бути одночасно ефективною та професійно цінною.

Індивідуальні, соціальні й організаційні обмеження для реалізації творчого потенціалу піддаються подоланню, якщо замість романтизованих уявлень про «внутрішнє натхнення» або «вроджений геній» на перший план вивести підхід Пауелла. Він тлумачить творчість як процес усвідомлення, конструювання й осмислення особистого досвіду через засоби креативного самовираження.

Висновки до розділу 1

Актуальність вивчення емоційного інтелекту посідає центральне місце у сучасній психологічній науці. Цей компонент інтелектуальної сфери людини розглядається як критично важливий для формування ефективних міжособистісних контактів, лідерських якостей та емоційного благополуччя. Як наукова спільнота, так і практики приділяють значну увагу дослідженню шляхів удосконалення емоційного інтелекту, зокрема навичок розпізнавання, контролю та регулювання емоцій - як власних, так і чужих. Наявність розвиненого емоційного інтелекту визнається визначальною умовою для соціальної та професійної самореалізації особистості в умовах сучасного життя.

Креативність як особистісна характеристика трактується у психології як здатність до створення нових концепцій, нестандартних рішень і самобутніх висновків. Цей феномен тісно пов'язаний із взаємодією людини з оточенням, а також виступає ключовим чинником у процесах інноваційності, творчої

самореалізації та саморозвитку. Вивчення креативного потенціалу дозволяє глибше зрозуміти механізми мислення й виявити ефективні шляхи для його посилення.

У науковій літературі чітко простежується залежність між емоційним інтелектом та рівнем креативності. Особи з високим EQ зазвичай демонструють вищу креативну активність, оскільки краще справляються з емоційними навантаженнями, відкриті до новизни та здатні створювати комфортне психологічне середовище для творчості. Дослідницькі дані підтверджують: сформований емоційний інтелект має потенціал позитивно впливати на інноваційність та творчу продуктивність у різних сферах діяльності.

У зрілому віці як емоційна, так і креативна складова особистості продовжує активно формуватися. Цей процес охоплює покращення навичок емоційної регуляції, зростання емпатії та розвиток здатності до самоспостереження й аналізу. Креативність у дорослому періоді часто набуває нових форм - через зміну професійної діяльності, відкриття нових захоплень чи проєктів. Підтримка активної життєвої позиції, а також регулярний розвиток соціальних і пізнавальних умінь відіграють провідну роль у збереженні та розвитку емоційного інтелекту й креативності на всіх етапах життя.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ І КРЕАТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

2.1. Організація та основні етапи дослідження

Дослідження спрямоване на вивчення особливостей емоційного інтелекту (ЕІ) та креативності персоналу підприємства.

На підприємстві використовується лінійно-функціональна організаційна структура, яка поширена серед малих та середніх підприємств. Її особливістю є:

- Централізація управлінських повноважень на вищому рівні.
- Наявність функціональних служб, які допомагають керівництву приймати обґрунтовані рішення.
- Підпорядкованість менеджерів нижчого та середнього рівня вищому керівництву.

Для оцінки ЕІ використовувались різні методи:

- 1) методика діагностики емоційного інтелекту (за Н. Холлом);
- 2) методика дослідження креативності (за Н.Ф. Вишняковою).

Очікується, що дослідження дозволить:

- Оцінити рівень ЕІ та креативності персоналу підприємства.
- Виявити особливості ЕІ та креативності менеджерів різних рівнів.
- Розробити рекомендації щодо розвитку ЕІ та креативності персоналу.

Дослідження складається з наступних етапів:

1. Теоретичний аналіз літератури з питань ЕІ та креативності.
2. Розробка методики дослідження.
3. Проведення дослідження.
4. Обробка та аналіз результатів дослідження.
5. Формулювання висновків та рекомендацій.

В результаті дослідження очікується отримати:

- Дані про рівень ЕІ та креативності персоналу підприємства.
- Порівняльну характеристику ЕІ та креативності менеджерів різних рівнів.
- Рекомендації щодо розвитку ЕІ та креативності персоналу.

Результати дослідження можуть бути використані для:

- Розробки програм розвитку ЕІ та креативності персоналу.
- Підвищення ефективності роботи менеджерів.
- Створення сприятливого мікроклімату в колективі.
- Збільшення конкурентоспроможності підприємства.

Першим етапом у формуванні емоційного інтелекту персоналу підприємства є його оцінка та аналіз шляхів розвитку. Необхідно з'ясувати рівень ЕІ кожного працівника та запропонувати можливі заходи для його покращення. Варто також розглянути організаційну структуру колективу, яка є лінійно-структурною. Лінійно-функціональна організаційна структура є найпоширенішою серед підприємств, що розвиваються і належать до категорії від малих до середніх. Управління такими підприємствами вимагає високого рівня професіоналізму у виконанні окремих функцій, при цьому зберігається централізація управління. Функціональні служби допомагають вищому керівництву кваліфіковано обґрунтувати управлінські рішення [41].

Для того, щоб мати представлення стан емоційного інтелекту колективу потрібно оцінити менеджерів усіх трьох рівнів: інституційного, управлінського та технічного.

Менеджери першого рівня, або нижньої ланки управління, не керують роботою інших менеджерів, а здійснюють контроль за виконанням виробничих завдань і відповідають за безпосереднє використання матеріальних ресурсів, таких як сировина і матеріали. Менеджери середнього

рівня керують роботою молодших менеджерів і мають широкий діапазон влади. Їх поділяють на:

- лінійних – керують окремими підрозділами. Вони управляють і кадрами, і фінансами, і технологічними процесами підрозділу.
- функціональних – функціональні менеджери здійснюють керівництво функціональними підрозділами. Обіймають посади головного бухгалтера, завідувача економічного відділу тощо [41, с.1].

Менеджери вищого рівня відповідають за довгострокове планування, визначення широких цілей і стратегій, а також безпосередньо управляють роботою менеджерів середнього рівня. Для кращого розуміння стану емоційного інтелекту (EI) працівників підприємства було запропоновано провести його оцінку для працівників (по три з кожного рівня управління).

2.2. Характеристика вибірки

З метою вивчення та встановлення взаємозв'язку інтелекту та креативності персоналу, нами було проведено емпіричне дослідження, що здійснювалося онлайн за допомогою Google-форми. У ньому взяли участь 26 осіб, які працюють у різних організаціях та представляють кілька професійних напрямів. Серед респондентів переважають жінки – 19 осіб (73,1%), тоді як чоловіків – 7 осіб (26,9%). Віковий склад вибірки показав, що більшість учасників належить до таких вікових груп: 22 особи (84,6%) перебувають у діапазоні 21–30 років, а 4 людини (15,4%) – у віці 31–40 років (див. рис. 2.1 та рис. 2.2)

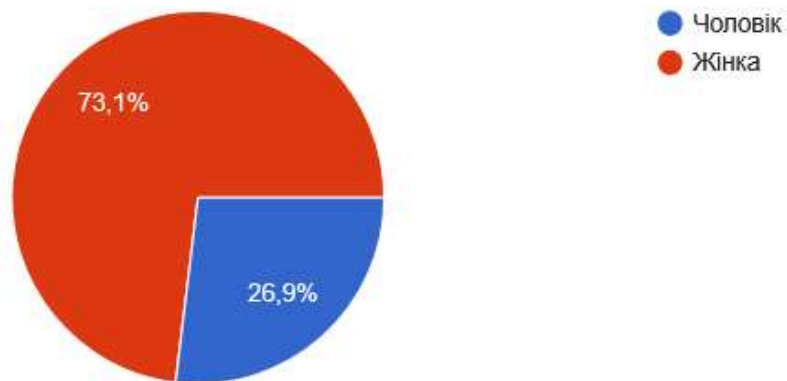


Рис. 2.1. Графічне зображення розподілу статі вибірки

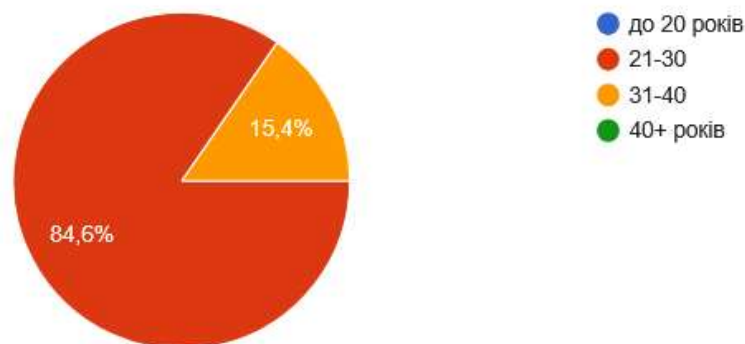


Рис. 2.2. Графічне зображення вікового розподілу вибірки

Серед посад, які обіймають респонденти, можна виокремити такі: Sales manager/менеджер з продажів (5 осіб, 19,2%), Маркетолог (3 особи, 11,5%), HR manager (2 особи, 7,7%), Direct manager (2 особи, 7,7%), PR manager (2 особи, 7,7%), Дизайнер (2 особи, 7,7%), Менеджер по роботі з клієнтами (2 особи, 7,7%), Project manager (1 особа, 3,8%), SMM-manager (1 особа, 3,8%), Керівник відділу продажів (1 особа, 3,8%), Рекрутер (1 особа, 3,8%), Бухгалтер (1 особа, 3,8%), Директор фірми (1 особа, 3,8%), Product manager (1 особа, 3,8%), Стилист-консультант (1 особа, 3,8%).

Висновки до розділу 2

Методологія дослідження емоційного інтелекту та рівня креативності персоналу організації виявляється ключовою для розуміння та оптимізації внутрішнього потенціалу колективу. Використання психометричних інструментів для вимірювання емоційного інтелекту дозволяє оцінити здатність співробітників ефективно керувати емоціями в робочому середовищі. Паралельно, використання творчих тестів та асесментів спрямовано на визначення рівня креативності та потенціалу для новаторського мислення. Ці інструменти спільно формують комплексний підхід, який дозволяє організаціям не лише визначити потенційно креативних та емоційно інтелектуальних співробітників, але й розробити стратегії розвитку та підтримки цих навичок у робочому оточенні. Такий підхід сприяє створенню продуктивної та підтримуючої атмосфери в організації, сприяючи інноваціям та стійкому розвитку команди.

Аналіз емоційного інтелекту персоналу організації дозволяє отримати важливі уявлення про здатність колективу ефективно керувати емоціями та взаємодіяти в робочому середовищі. Визначення рівня емоційного інтелекту сприяє розумінню сильних сторін та можливих областей покращення в управлінні емоціями в команді. Цей аналіз може служити основою для подальших стратегій розвитку та навчання, спрямованих на підвищення ефективності взаємодії та покращення комунікаційних процесів в організації.

Узагальнення підходу до формування вибірки вказує на її збалансованість та рівність за показниками галузевого, статевого та вікового розподілу. Розглянуто методику проведення аналізу рівня емоційного інтелекту за Н. Холлом. Встановлено особливості аналізу емоційного інтелекту та інтерпретації результатів дослідження. Оцінка рівня креативності персоналу є ключовим етапом для розуміння потенціалу інновацій та творчого внеску команди. Аналіз творчих навичок та здатностей працівників дозволяє визначити сильні сторони та можливі області розвитку.

РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ І КРЕАТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

3.1. Аналіз результатів дослідження

Тепер ми переходимо до аналізу отриманих результатів емпіричного дослідження. Для вивчення рівнів емоційного інтелекту персоналу організації, нами було використано тест «Емоційного інтелекту» Н. Холла. Згідно із ключем, запропонованим автором, ми порахували бали й здійснили обробку результатів. Отримані результати представлені у таблиці 3.1 та на рис. 3.1.

Таблиця 3.1 – Результати дослідження емоційного інтелекту персоналу (за методикою «Емоційного інтелекту» Н. Холла), у %

Шкали	Низький		Середній		Високий	
	К-сть	%	К-сть	%	К-сть	%
Емоційна обізнаність	18	69,2	8	30,8	0	0
Управління своїми емоціями	19	73,1	6	23,1	1	3,8
Самомотивація	14	53,8	11	42,3	1	3,8
Емпатія	17	65,4	9	34,6	0	0
Розпізнавання емоцій інших людей	10	38,5	16	61,5	0	0
Інтегративний рівень емоційного інтелекту	19	73,1	7	26,9	0	0

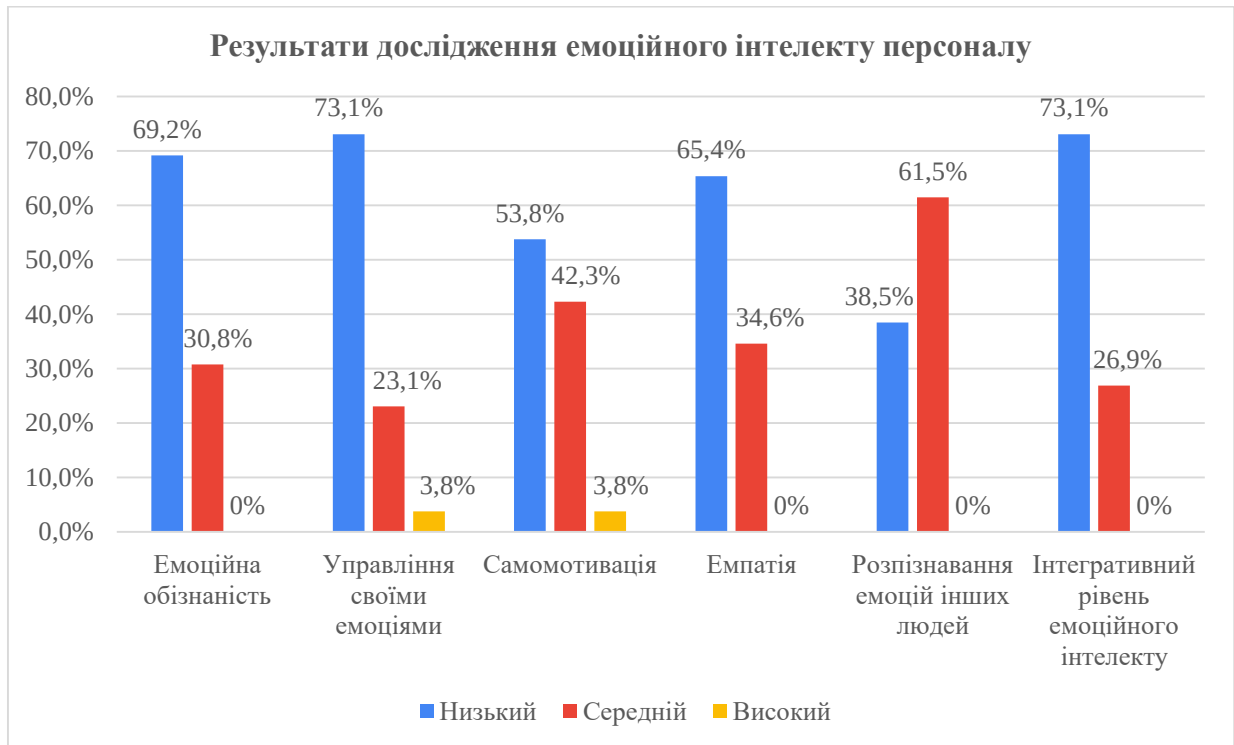


Рисунок 3.1. Графічне зображення результатів дослідження емоційного інтелекту персоналу (за методикою «Емоційного інтелекту» Н. Холла), у %

Як видно з результатів, отриманих за допомогою тесту «Емоційного інтелекту» Н. Холла, більшість учасників мають низький рівень майже по всіх шкалах, а саме по шкалах емоційної обізнаності (69,2%), управління своїми емоціями (73,1%), самомотивації (53,8%), інтегративного рівня емоційного інтелекту (73,1%), а також емпатії (65,4%). Це свідчить про певну недосконалість у здатності осіб усвідомлювати свої емоції та ефективно їх контролювати, що може негативно впливати на їх здатність ефективно працювати в колективі та справлятися з емоційними викликами на робочому місці.

Перш за все, розглянемо емоційну обізнаність. Як видно з результатів, більшість респондентів (69,2%) мають низький рівень емоційної обізнаності, а лише 30,8% - середній. Це означає, що більша кількість вибірки не можуть повною мірою усвідомлювати свої емоції і не завжди здатні точно визначити,

чому відчувають ті чи інші почуття. Це свідчить про можливу відсутність глибокого саморозуміння та здатності до самоаналізу.

Аналізуючи шкалу «Управління своїми емоціями», ми бачимо, що 73,1% респондентів мають низький рівень. Це вказує на те, що більшість учасників не можуть ефективно керувати своїми емоціями, що може призводити до емоційних зривів і складнощів у стресових ситуаціях. 23,1% респондентів отримали середній рівень і лише 3,8% продемонстрували високі показники.

Що стосується управління своїми емоціями, 73,1% респондентів мають низький рівень, 23,1% отримали середній рівень і лише 3,8% продемонстрували високі показники. Це означає, що більшість учасників не в змозі ефективно контролювати свої емоції, особливо в стресових або конфліктних ситуаціях. Вони можуть мати труднощі у стримуванні негативних емоцій, що може призвести до емоційних зривів або реакцій, які не сприяють конструктивному вирішенню проблем.

Щодо самомотивації, ми бачимо, що 53,8% респондентів мають низький рівень, а 42,3% - середній. Це вказує на те, що більшість респондентів не завжди здатні самотійно керувати своїми емоціями для досягнення конкретних цілей або успішної самореалізації. Недостатній рівень самомотивації може перешкоджати досягненню високих результатів, оскільки відсутність внутрішнього стимулу може призводити до відчуття пасивності або нерішучості при прийнятті рішень.

Шкала емпатії демонструє, що 65,4% респондентів мають низький рівень, а 34,6% - середній. Це вказує на те, що більшість респондентів не завжди здатні глибоко співпереживати іншим, розуміти їхні емоційні стани і вчасно надавати необхідну підтримку.

Шкала розпізнавання емоцій інших людей показала найбільшу кількість респондентів з середнім рівнем (61,5%), що означає, що більшість респондентів можуть досить точно виявляти емоційні стани інших людей.

Однак лише 38,5% мають низький рівень, що вказує на важливість розвитку цієї навички для покращення міжособистісних відносин.

Нарешті, за інтегративним рівнем емоційного інтелекту, 73,1% респондентів мають низький рівень, що підтверджує загальні труднощі в управлінні емоціями, як своїми, так і чужими. Зважаючи на ці дані, можна зробити висновок, що більшість респондентів мають значні труднощі в управлінні своїми емоціями та розумінні емоцій інших, що може впливати на їх ефективність у роботі, взаємодії в колективі та адаптації до змін.

Отже, отримані результати, що більшість респондентів мають низькі показники в основних складових емоційного інтелекту, що може ускладнювати їх здатність ефективно взаємодіяти з іншими, управляти своїми емоціями та досягати високих результатів у професійному середовищі. Це також може свідчити про потребу в подальшому розвитку емоційного інтелекту серед учасників дослідження для покращення їх соціальних навичок і здатності справлятися з емоційними викликами.

Також ми провели окремий аналіз емоційного інтелекту окремо у жінок та чоловіків, їх результати представлені на рис. 3.2 та 3.3.

Аналізуючи інтегративний рівень емоційного інтелекту серед жінок та чоловіків, можна зробити висновок, що результати є майже однаковими, тобто суттєвих розбіжностей за статтю не спостерігається. У обох групах, як у жінок, так і у чоловіків, на більшості шкал переважають низькі рівні. Єдиною розбіжністю є те, що у чоловіків переважає середній рівень самотивації (51,7%), але ця розбіжність не суттєва і не може вважатися значущою через невелику кількість респондентів-чоловіків.

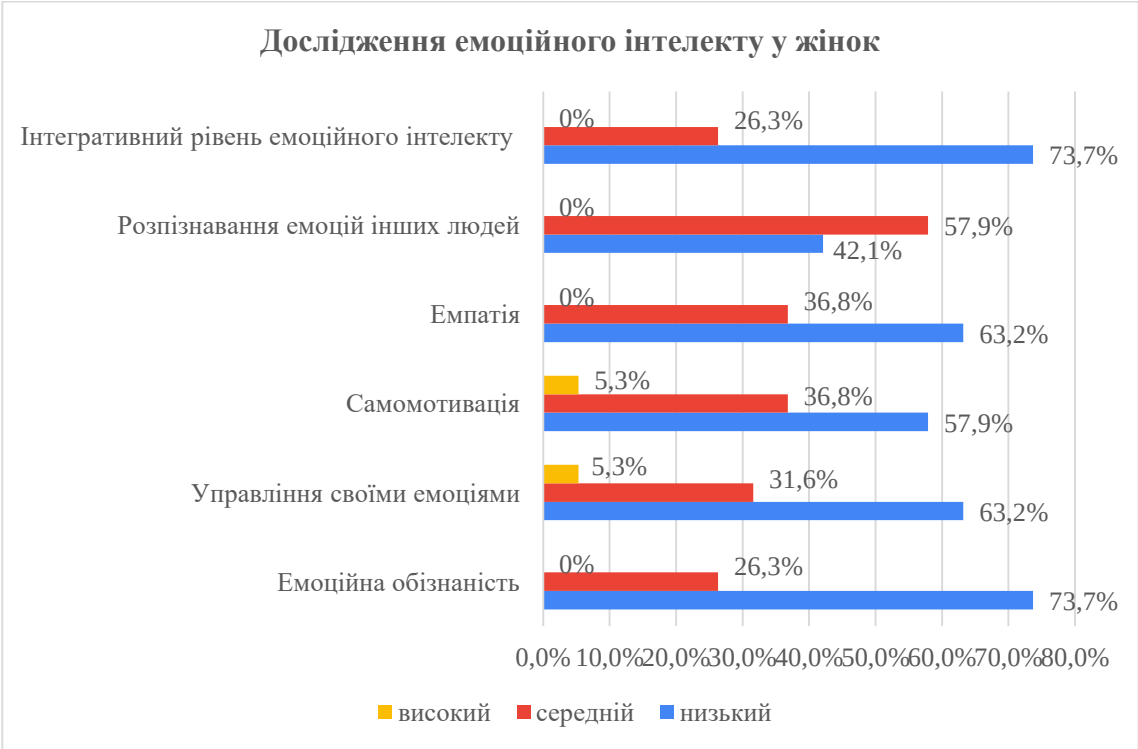


Рисунок 3.2. Графічне зображення результатів дослідження емоційного інтелекту персоналу у жінок

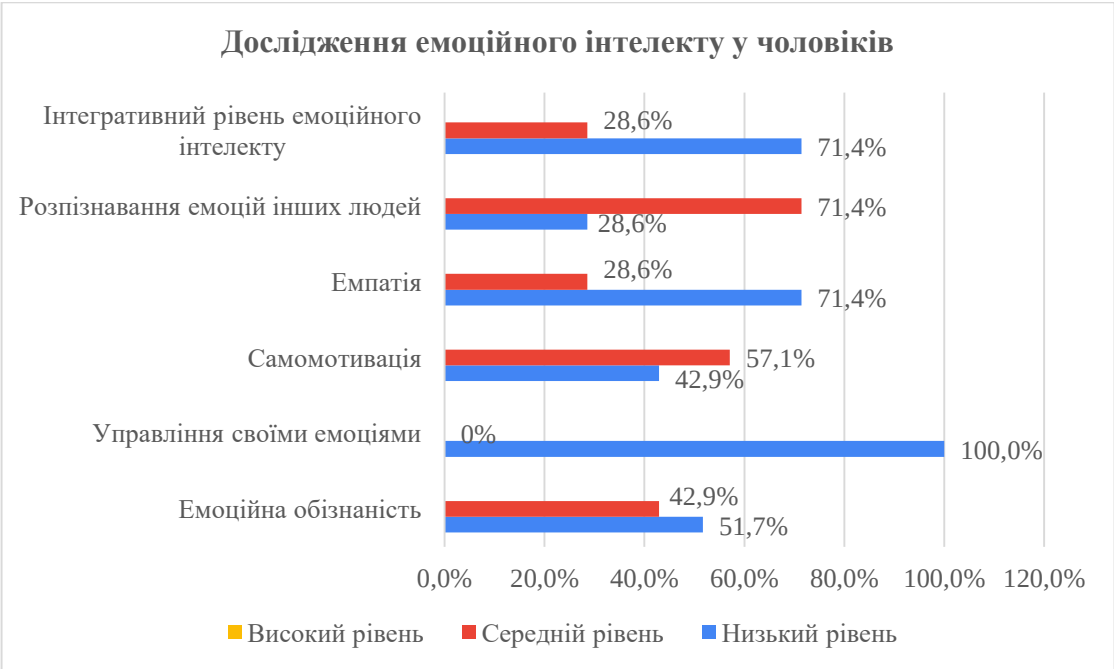


Рисунок 3.3. Графічне зображення результатів дослідження емоційного інтелекту персоналу у чоловіків

Аналізуючи діаграму, що відображає інтегральний рівень емоційного інтелекту залежно від статі (див. рис 3.4), можна зробити висновок, що у жінок і чоловіків переважає низький рівень емоційного інтелекту, при цьому показники для жінок (73,7%) і чоловіків (71,4%) дуже схожі. У той же час, частка респондентів з середнім рівнем емоційного інтелекту складає 26,3% у жінок і 28,6% у чоловіків, що також свідчить про незначні розбіжності між статями. У обох групах не спостерігається високого рівня емоційного інтелекту, що підкреслює загальну тенденцію до зниженого рівня емоційних навичок у вибірці. Тому можна зробити висновок, що статеві відмінності в інтегральному рівні емоційного інтелекту виявляються незначними.

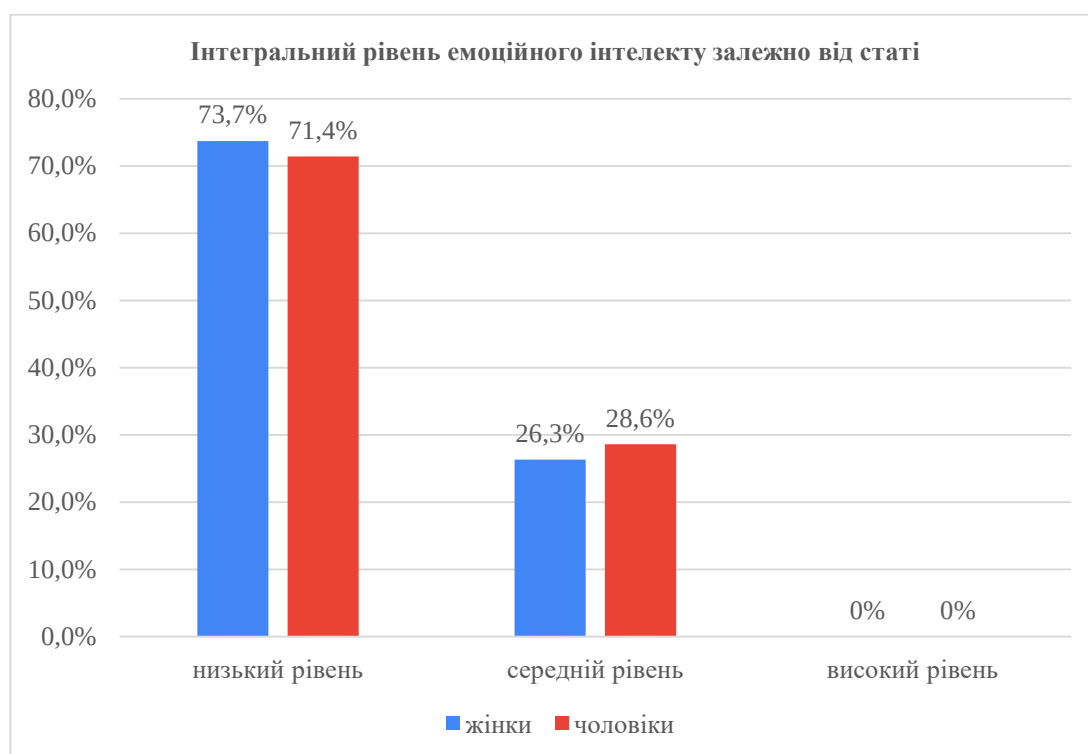


Рисунок 3.4. Результати дослідження інтегрального рівня емоційного інтелекту залежно від статі респондентів

Аналізуючи результати інтегрального рівня емоційного інтелекту залежно від віку (див. рис. 3.5), можна помітити, що для обох вікових груп (21-30 років та 31-40 років) переважає низький рівень емоційного інтелекту. Проте серед респондентів віком 31-40 років цей показник дещо вищий (75%) порівняно з групою 21-30 років (72,7%). Водночас, частка осіб з середнім

рівнем емоційного інтелекту є приблизно однаковою для обох груп: 27,3% серед молодших респондентів та 25% серед старших. Це свідчить про те, що, хоча з віком є певна тенденція до зниження низького рівня емоційного інтелекту, загальний розподіл між віковими групами залишається подібним, і високий рівень емоційного інтелекту практично не спостерігається у жодній з груп.

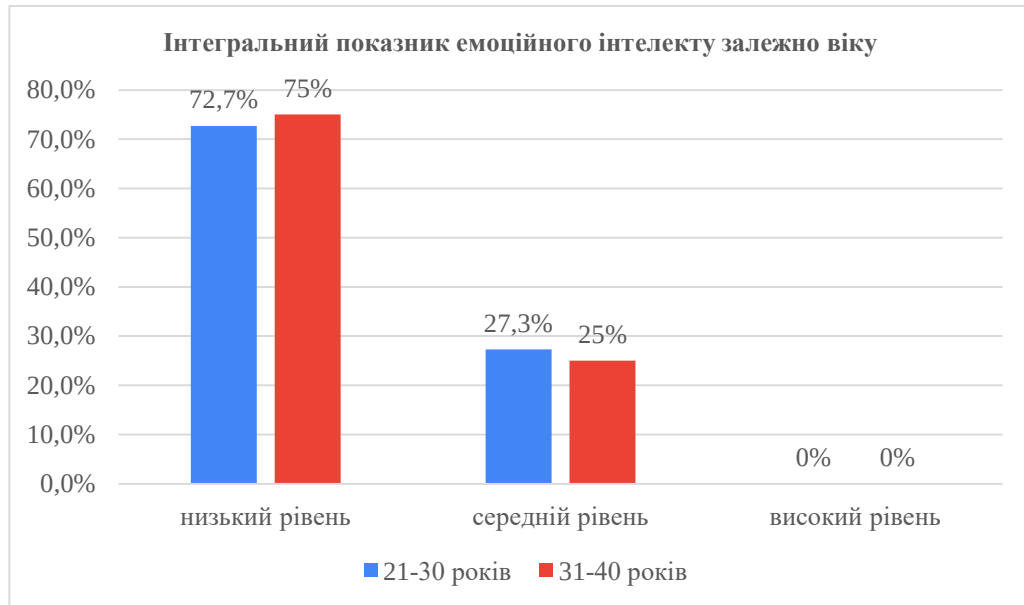


Рисунок 3.5. Результати дослідження інтегрального рівня емоційного інтелекту залежно від віку респондентів

Таблиця 3.2 – Результати дослідження креативності персоналу (за методикою «Креативність» Н. Вишнякової), у %

Шкали	Низький		Середній		Високий	
	К-сть	%	К-сть	%	К-сть	%
Творче мислення	9	34,6	14	53,8	3	11,5
Допитливість	7	26,9	13	50,0	6	23,1
Оригінальність	8	30,8	17	65,4	1	3,8
Уява	3	11,5	21	80,8	2	7,7
Інтуїція	11	42,3	13	50,0	2	7,7
Емоційність, емпатія	10	38,5	14	53,8	2	7,7
Почуття гумору	6	23,1	16	61,5	4	15,4
Творче ставлення до професії	8	30,8	17	65,4	1	3,8
Загальний показник	18	69,2	8	30,8	0	0,0

Для того, щоб дослідити креативність персоналу, ми використали методику «Креативність» Н. Вишнякової. Отримані результати ми представили у таблиці 3.2. та рис. 3.6.

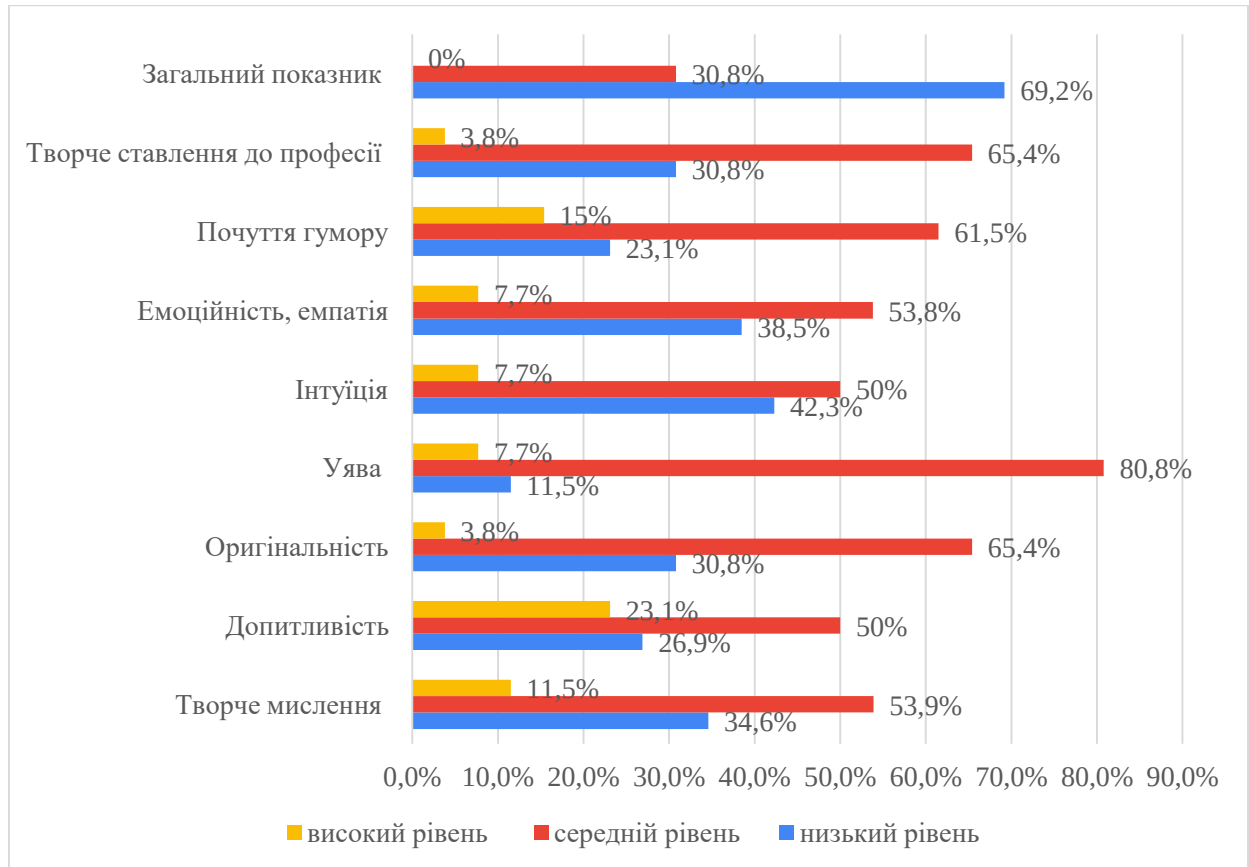


Рис 3.6. Графічне зображення результатів дослідження креативності персоналу (за методикою «Креативність» Н. Вишнякової)

За результатами дослідження креативності персоналу, найбільша частина респондентів продемонструвала середній рівень у більшості шкал. Зокрема, 53,8% учасників показали середній рівень творчого мислення, що вказує на загальну здатність до творчого підходу в роботі, хоча 34,6% мають низький рівень, і лише 11,5% респондентів досягли високого рівня. Це може свідчити про те, що більшість респондентів здатні до творчих рішень, але не завжди демонструють високу оригінальність та нестандартний підхід під час своєї роботи.

На шкалі «Допитливість» 50% учасників продемонстрували середній рівень, 26,9% мають низький рівень, і 23,1% - високий рівень. Це свідчить про загальний інтерес до нових ідей і знань серед респондентів, але лише третина з них демонструє високий рівень цікавості, що є важливим для розвитку креативних навичок у професійній діяльності.

Вимірювання оригінальності показало, що більшість респондентів мають середній рівень (65,4%), у той час як 30,8% мають низький рівень і лише 3,8% - високий. Це може свідчити про те, що більшість персоналу здатні генерувати ідеї, але не завжди оригінальні, з середнім ступенем новизни.

Аналізуючи результати шкали «Уява», ми бачимо, що більшість респондентів (80,8%) мають середній рівень, що вказує на здатність до творчого мислення та фантазування, але не на високий рівень уяви. Лише 11,5% респондентів продемонстрували низький рівень, що може свідчити про певні труднощі в уявленні нових ідей чи концепцій. Водночас, лише 7,7% учасників досягли високого рівня, що вказує на їх високу здатність до генерації нових, нестандартних ідей і образів, здатних сприяти інноваційним підходам у професійній діяльності. Такий розподіл результатів свідчить про те, що більшість респондентів мають достатній рівень уяви для виконання стандартних завдань.

Щодо шкали «Інтуїція», в цьому випадку найбільше респондентів мають середній рівень (50%), тоді як 42,3% мають низький рівень, а лише 7,7% досягли високого рівня. Це свідчить про помірковану здатність до прийняття рішень на основі інтуїції, що може бути корисним у ситуаціях, що потребують швидкого реагування без чітких даних.

За шкалою емоційності, емпатії більшість респондентів (53,8%) мають середній рівень, що вказує на здатність до розуміння емоцій інших, але не на високий рівень емпатії. Лише 7,7% досягли високого рівня, що вказує на обмежену здатність нашої вибірки до глибокого емоційного відгуку.

У результаті, ми бачимо, що за загальним показником креативності, більшість респондентів (69,2%) мають низький рівень, 30,8% - середній, і

високий рівень не зафіксований. Це свідчить про те, що хоча більшість персоналу володіють певним рівнем креативних здібностей, високий рівень креативності зустрічається рідко.

Аналізуючи загальний показник креативності серед жінок та чоловіків, представлені на діаграмах 3.7 та 3.8, можна зробити висновок, що результати в цілому схожі, і суттєвих розбіжностей за статтю не спостерігається.



Рисунок 3.7. Результати дослідження загального показнику креативності у жінок

Для жінок на загальному показнику креативності переважає низький рівень - 84,2%. Лише 15,8% респонденток мають середній рівень, а високий рівень не зафіксовано. Це свідчить про те, що більшість жінок у вибірці мають обмежену здатність до прояву креативності на високому рівні, хоча певна частина демонструє середній рівень, що говорить про наявність певних творчих здібностей.

Щодо чоловіків, 71,4% респондентів мають середній рівень загального показника креативності (див рис. 3.8), але на відміну від жінок, у чоловіків 28,6% демонструють низький рівень. Це свідчить про те, що чоловіки нашої вибірки виявляють трохи більший потенціал до творчих проявів порівняно з жінками, хоча високий рівень креативності відсутній у обох групах. Але, через обмежену кількість чоловіків-респондентів, ми не можемо вважати ці розбіжності значущими.

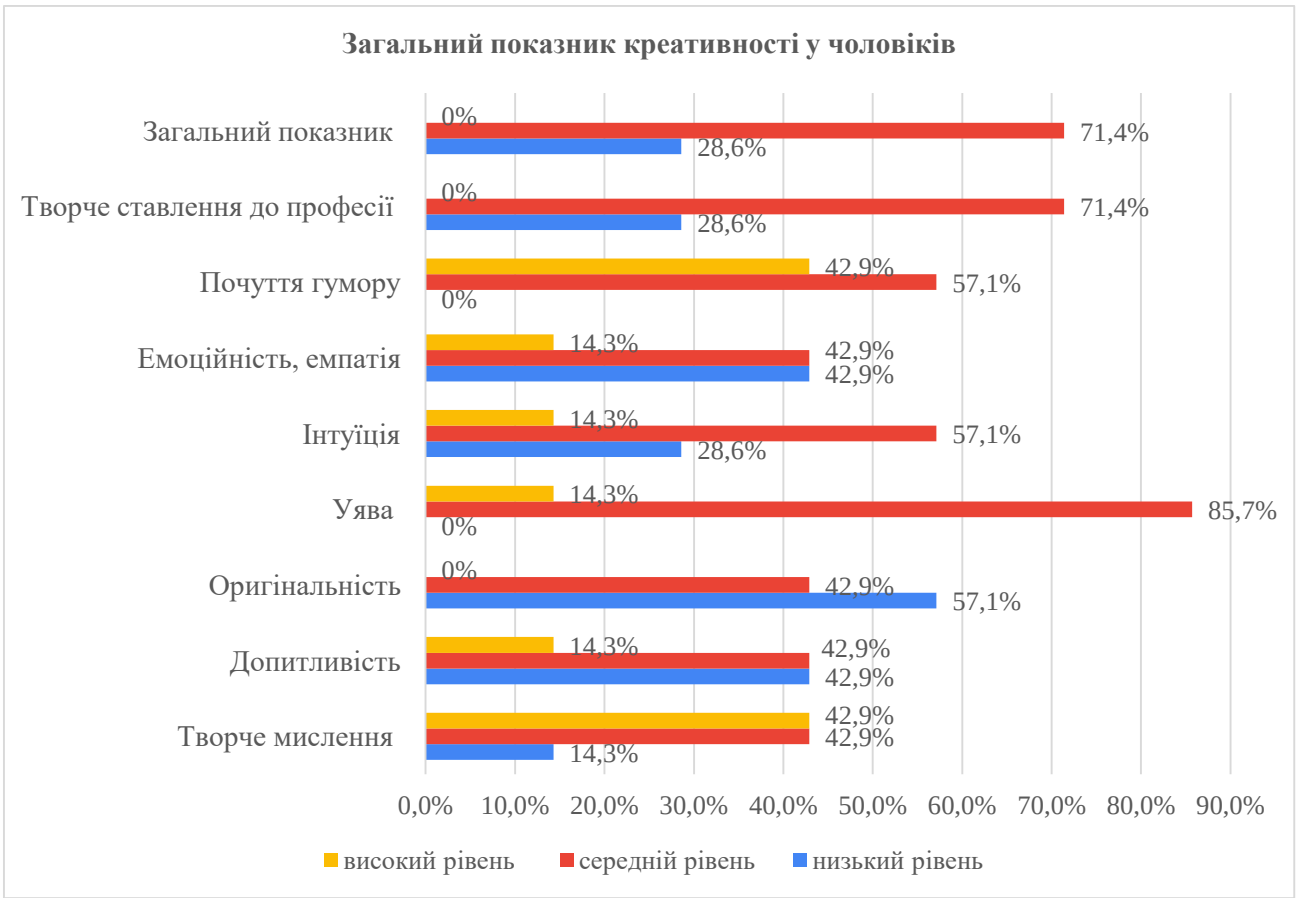


Рисунок 3.8. Результати дослідження загального показнику креативності у чоловіків

Аналізуючи загальний показник креативності залежно від віку респондентів, представлені на діаграмі, можна зробити висновок, що обидві вікові групи демонструють низький рівень креативності (див. рис. 3.9).

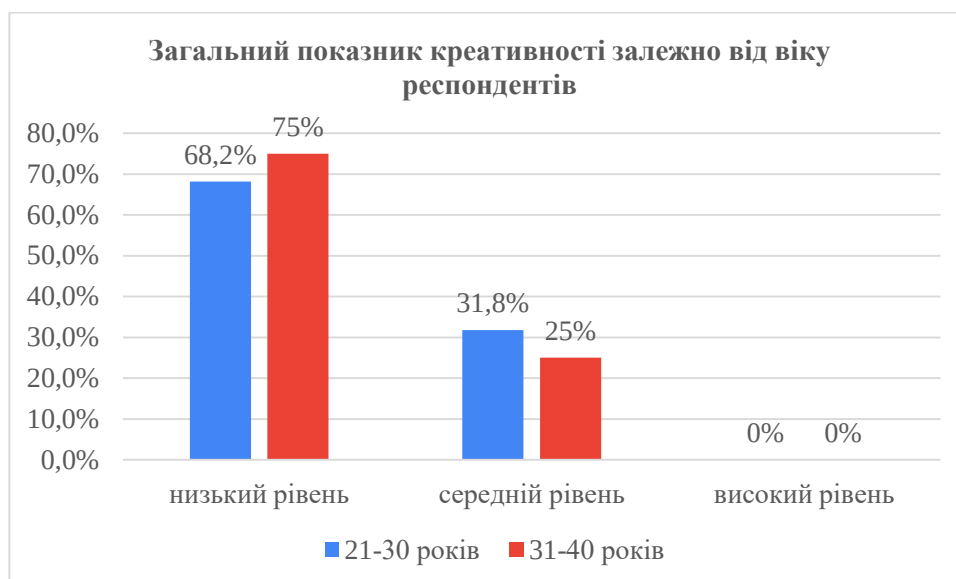


Рисунок 3.9. Результати дослідження загального показника креативності залежно від віку респондентів

Серед респондентів віком 21-30 років переважає низький рівень креативності (68,2%), що вказує на обмежену здатність цієї вікової групи до високих творчих проявів. Лише 31,8% з цієї групи показали середній рівень, в цей час як високий рівень не був зафіксований у жодного з учасників. Це свідчить про те, що більшість молодших респондентів мають обмежений потенціал для креативних проявів.

Серед респондентів віком 31-40 років також спостерігається висока частка людей з низьким рівнем креативності - 75%. Однак на відміну від молодших учасників, середній рівень креативності досяг лише 25%, а високий рівень креативності так само не спостерігається.

Згідно з отриманими результатами дослідження емоційного інтелекту, ми бачимо, що більшість респондентів мають низький рівень по всіх основних шкалах: емоційна обізнаність, управління емоціями, самотивація, емпатія та інтегративний рівень емоційного інтелекту. Це вказує на значну недосконалість у здатності розпізнавати, розуміти та контролювати свої емоції, що може впливати на ефективність їхнього професійного функціонування та взаємодії в колективі.

Аналізуючи креативність персоналу за методикою Н. Вишнякової, ми бачимо, що більшість респондентів демонструють середній рівень креативних здібностей. Однак високий рівень креативності зустрічається рідко, що свідчить про обмежений потенціал до створення нестандартних ідей та рішень. Це можна пояснити обмеженими можливостями для розвитку креативного мислення, що, ймовірно, є наслідком низького рівня емоційного інтелекту, зокрема, відсутності високої емпатії та управління емоціями.

Отже, можна припустити, що низький рівень емоційного інтелекту є фактором, який може обмежувати креативність персоналу. Порушення в здатності до саморозуміння і управління емоціями можуть перешкоджати розвитку творчого потенціалу, знижуючи здатність до генерації нових ідей та адаптації до змін. Це вказує на необхідність вдосконалення емоційного інтелекту для підвищення рівня креативності в організації.

3.2. Розгляд результатів кореляційного аналізу за отриманими показниками

З метою визначення кореляційних зв'язків між емоційним інтелектом та креативністю персоналу організації була проведена математична обробка даних за критерієм Спірмена за допомогою програми jamovi (див. Додаток А).

Згідно з результатами кореляційного аналізу, інтегративний рівень емоційного інтелекту має значущі позитивні кореляції з усіма шкалами емоційного інтелекту (за методикою «Емоційного інтелекту» Н. Холла). А саме ми отримали позитивні кореляції інтегративного емоційного інтелекту із шкалами «Емоційна обізнаність» ($r = 0.779$, $p < 0.001$), «Управління своїми емоціями» ($r = 0.450$, $p = 0.021$), «Самотивація» ($r = 0.666$, $p < 0.001$), «Емпатія» ($r = 0.692$, $p < 0.001$) та «Розпізнавання емоцій інших людей» ($r = 0.785$, $p < 0.001$). Це свідчить про те, що інтеграція різних компонентів емоційного інтелекту дозволяє людині більш ефективно взаємодіяти з власними емоціями, а також розуміти і реагувати на емоції інших. Високий

рівень інтегративного емоційного інтелекту забезпечує гармонійне поєднання емоційної обізнаності, здатності до самоконтролю, мотивації, емпатії та розпізнавання емоцій, що сприяє кращому соціальному функціонуванню та здатності адаптуватися до різних ситуацій у повсякденному житті та професійній діяльності. Отримані результати представлено на рис.3.10.

		Емоційна обізнаність	Управління своїми емоціями	Самотивація	Емпатія	Розпізнавання емоцій інших людей	Інтегративний рівень емоційного інтелекту
Емоційна обізнаність	Середня р(факт)	—	—	—	—	—	—
	α (ступінь свободи)	—	—	—	—	—	—
	p-значення	—	—	—	—	—	—
Управління своїми емоціями	Середня р(факт)	0.429*	—	—	—	—	—
	α (ступінь свободи)	24	—	—	—	—	—
	p-значення	0.029	—	—	—	—	—
Самотивація	Середня р(факт)	0.653***	0.123	—	—	—	—
	α (ступінь свободи)	24	24	—	—	—	—
	p-значення	< .001	0.334	—	—	—	—
Емпатія	Середня р(факт)	0.393*	0.165	0.003	—	—	—
	α (ступінь свободи)	24	24	24	—	—	—
	p-значення	0.047	0.419	0.915	—	—	—
Розпізнавання емоцій інших людей	Середня р(факт)	0.524**	0.004	0.515**	0.478*	—	—
	α (ступінь свободи)	24	24	24	24	—	—
	p-значення	0.006	0.968	0.007	0.013	—	—
Інтегративний рівень емоційного інтелекту	Середня р(факт)	0.775***	0.450*	0.666***	0.692***	0.785***	—
	α (ступінь свободи)	24	24	24	24	24	—
	p-значення	< .001	0.031	< .001	< .001	< .001	—

Примітка: * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Рис. 3.10. Кореляційна матриця за методикою «Емоційного інтелекту» Н. Холла

Шкала «Емоційної обізнаності» корелює з «Управлінням своїми емоціями» ($r = 0.429$, $p = 0.029$), «Самотивацією» ($r = 0.653$, $p < 0.001$), «Емпатією» ($r = 0.393$, $p = 0.047$), «Розпізнаванням емоцій інших людей» ($r = 0.524$, $p = 0.006$). Це означає, що високий рівень емоційної обізнаності допомагає людині не тільки краще розуміти і контролювати власні емоції, але й ефективно мотивувати себе, розуміти емоції інших та взаємодіяти з ними, що є основою для розвитку всіх аспектів емоційного інтелекту та успішної соціальної взаємодії.

В той час як шкала «Самотивації» корелює з «Розпізнаванням емоцій інших людей» ($r = 0.515$, $p = 0.007$). Це означає, що високий рівень самотивації допомагає людині не тільки керувати своїми емоціями, але й ефективно розпізнавати емоції інших людей, що сприяє більш глибокій міжособистісній взаємодії та розвитку загального емоційного інтелекту.

Водночас, ми отримали негативний кореляційний зв'язок між шкалами «Уява» та «Самотивація» ($r = -0.348$, $p = 0.081$). Цей результат вказує на те, що у людей з високим рівнем уяви може бути деяка схильність до меншого

самоконтролю та меншої орієнтації на досягнення конкретних цілей. Висока увага може сприяти більше мрійливим і абстрактним поглядам, що може зменшувати схильність до самодисципліни та активної мотивації в практичних питаннях.

Шкала «Емпатії» також виявляє позитивну кореляцію з «Розпізнаванням емоцій інших людей» ($r = 0.478$, $p = 0.013$). Крім того, емпатія корелює з «Оригінальністю» ($r = 0.459$, $p = 0.018$), що свідчить про те, що люди, які володіють оригінальними ідеями та нестандартним мисленням, часто мають високу здатність до співпереживання і розуміння емоцій інших людей. Оригінальність у творчому процесі може бути зумовлена бажанням враховувати емоційні потреби оточуючих і шукати нові підходи до вирішення проблем з урахуванням емоційної ситуації.

Розглядаючи кореляційні зв'язки за шкалами методики «Креативність» Н. Вишнякової (див. рис 3.11), ми отримали, що «Загальний показник» креативності корелює з «Творчим мисленням» ($r = 0.505$, $p = 0.009$) та Емоційністю, емпатією ($r = 0.445$, $p = 0.023$), а також з «Творчим ставленням» до професії ($r = 0.464$, $p = 0.017$). Це означає, що високий рівень креативності пов'язаний з здатністю до нестандартного мислення, емоційною чутливістю. Окрім цього, люди, які мають високий рівень креативності, часто демонструють інтерес до творчих аспектів своєї професії, що дозволяє їм знаходити інноваційні підходи до виконання робочих завдань.

За результатами обрахунку кореляційного зв'язку по шкалі «Допитливість», ми бачимо, що вона має значущу кореляцію з «Почуттям гумору» ($r = -0.505$, $p = 0.009$). Це може свідчити про те, що люди з високим рівнем допитливості, які схильні до пошуку нових знань та інформації, також часто проявляють більшу здатність до гумору. Це може вказувати на їхню відкритість до нових ідей і готовність адаптуватися до незвичних ситуацій, що, у свою чергу, дозволяє застосовувати гумор як інструмент для подолання труднощів і стресових ситуацій.

Шкала «Інтуїція» не показала статистично значущих кореляцій з іншими шкалами, що може свідчити про відсутність чітко вираженого зв'язку між інтуїцією та іншими аспектами креативності та емоційного інтелекту у вибірці. Це може вказувати на те, що інтуїція, хоч і важлива у творчих процесах, не завжди корелює з конкретними вимірюваннями емоційного інтелекту чи творчого потенціалу, представленими в дослідженні.

Таблиця 3.3 – Коефіцієнти кореляції за Ч. Спірменом між показниками методик діагностики емоційного інтелекту (за Н. Холлом) та дослідження креативності (за Н.Ф. Вишняковою)

	Емоційна обізнаність	Управління своїми емоціями	Самомотивація	Емпатія	Розпізнання емоцій інших людей	Інтегральний показник
Творче мислення	0.322	-0.231	0.350	0.354	0.317	0.309
Допитливість	-0.018	0.353	-0.152	0.001	0.031	0.087
Оригінальність	0.219	-0.147	0.061	0.459*	0.240	0.313
Уява	-0.348	-0.179	-0.403*	-0.018	-0.300	-0.291
Інтуїція	0.085	-0.006	0.023	0.047	0.083	0.125
Емоційність, емпатія	-0.087	-0.052	0.159	0.019	-0.069	-0.028
Почуття гумору	0.270	0.066	0.294	-0.120	0.149	0.106
Творче ставлення до професії	-0.192	-0.142	-0.148	-0.043	-0.098	-0.180
Загальний показник	0.197	-0.043	0.092	0.372	0.201	0.264

* кореляції значущі на рівні 0.05.

У дослідженні взаємозв'язку емоційного інтелекту та креативності персоналу організації було виявлено кілька значущих кореляцій між показниками емоційного інтелекту та креативними якостями працівників. Зокрема, значущі кореляції було знайдено між шкалами «Самотивація» та «Уява», а також між «Емпатією» та «Оригінальність». Отримані результати ми представили на таблиці 3.3.

Перш за все, важливо зазначити, що між «Самотивацією» та «Уявою» виявлено негативну кореляцію ($r = -0.403$, $p < 0.05$). Цей зв'язок вказує на те, що високий рівень розвитку «Уяви» у працівників може бути асоційований з меншою здатністю до «Самотивації». Люди, схильні до творчих фантазій та мрій, можуть відчувати труднощі з концентрацією на конкретних цілях і їх досягненні, що в свою чергу знижує рівень їх мотивації до дій. Це може бути важливим фактором для організацій, адже працівники з високою «Уявою», але низькою «Самотивацією», можуть демонструвати креативність, однак їхня здатність до практичного застосування і реалізації ідей може бути обмежена.

З іншого боку, між «Емпатією» та «Оригінальністю» було виявлено позитивний значущий зв'язок ($r = 0.459$, $p < 0.05$). Це свідчить про те, що люди з високим рівнем «Емпатії», здатні краще розуміти емоції та переживання інших, можуть демонструвати більшу «Оригінальність» у своїх ідеях та підходах до вирішення проблем. «Емпатія» може допомагати в тому, щоб бачити ситуації з різних точок зору, що є важливою рисою для творчих працівників, здатних генерувати нестандартні рішення. Цей зв'язок також підкреслює важливість розвитку емоційної чутливості в контексті креативної діяльності на робочому місці, оскільки вона сприяє появі нових та оригінальних ідей.

За іншими показниками емоційного інтелекту та шкалами креативності не було виявлено значимих кореляцій, що свідчить про відсутність чітко виражених зв'язків між цими аспектами у рамках даного дослідження. Це може означати, що емоційний інтелект не завжди є ключовим фактором, який

впливає на розвиток певних аспектів креативності, таких як «Творче мислення», «Допитливість», «Інтуїція», «Почуття гумору», «Творче ставлення до професії» та «Загальний показник». Відсутність значущих кореляцій може також вказувати на те, що інші фактори, такі як особистісні риси, професійний досвід або зовнішнє середовище, можуть мати більший вплив на шкали креативності. Це підкреслює важливість комплексного підходу до вивчення креативності, де емоційний інтелект є лише одним з компонентів, а не єдиним визначальним чинником.

За результатами проведеного кореляційного аналізу, отримані дані свідчать про відсутність прямої кореляції між інтегративним рівнем емоційного інтелекту та креативністю персоналу. Це важливо, оскільки в рамках дослідження не було виявлено значущих кореляцій між інтегративним показником емоційного інтелекту та загальним рівнем креативності, що може означати, що емоційний інтелект не є прямим фактором, який би визначав рівень креативності працівників.

Однак, незважаючи на відсутність прямого зв'язку між інтегративним рівнем емоційного інтелекту та креативністю, окремі шкали емоційного інтелекту виявили кореляційні зв'язки з різними аспектами креативності. Наприклад, шкала «Емпатії» корелює з «Оригінальністю» ($r = 0.459$), що свідчить про можливий взаємозв'язок між здатністю до креативного мислення та рівнем емпатії. Це може вказувати на те, що емоційна чутливість до потреб інших людей може сприяти нестандартному та оригінальному підходу до вирішення проблем.

Деякі кореляції можуть бути менш очевидними. Наприклад, негативна кореляція між уявою та самомотивацією, яка вказує на те, що люди з високою уявою можуть мати меншу схильність до активної мотивації і самоконтролю, що може обмежувати їхній творчий потенціал у практичному аспекті.

Також варто зазначити, що позитивні кореляції між окремими шкалами емоційного інтелекту (зокрема емоційною обізнаністю, емпатією та самомотивацією) і компонентами креативності (такі як творче мислення та

творче ставлення до професії) демонструють, що окремі аспекти емоційного інтелекту можуть позитивно впливати на певні аспекти креативності. Це вказує на важливість розвитку емоційного інтелекту в організації для підвищення рівня творчих здібностей персоналу.

Отже, отримані результати свідчать про складну природу взаємозв'язку емоційного інтелекту та креативності, де є певні окремі зв'язки між аспектами цих двох характеристик, але загальний інтегративний рівень емоційного інтелекту не є основним фактором, що визначає креативність працівників. Це може означати, що для розвитку креативності важливо враховувати і інші фактори, такі як організаційне середовище, мотивація та інші індивідуальні характеристики.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі нашої дипломної роботи ми дослідили взаємозв'язок емоційного інтелекту та креативності персоналу організації. Нами було встановлено наступне:

1. По-перше, узагальнюючи результати емпіричних вимірювань, ми виявили недостатню сформованість емоційного інтелекту персоналу: у більшості працівників виявлено низькі рівні емоційної обізнаності, саморегуляції, самомотивації та емпатії. Такий профіль знижує здатність співробітників адекватно розпізнавати й контролювати афекти, що, у свою чергу, негативно позначається на якості професійної взаємодії та стійкості до стресу.

2. По-друге, оцінювання креативності засвідчило переважання середніх показників за основними компонентами (творче мислення, уява, допитливість) і рідкісну появу високих значень. Обмежений потенціал до генерування оригінальних рішень ми інтерпретуємо як можливий наслідок згаданого дефіциту емоційно-регуляторних ресурсів, зокрема слабкої емпатійності та зниженої самомотивації.

3. По-третє, інтегральний індекс емоційного інтелекту не продемонстрував статистично значимого зв'язку з шкалами креативності, проте окремі складові ЕІ виявили точкові кореляції з конкретними аспектами творчості, а саме: емпатія - з оригінальністю, самотивація – знижено з уявою. Це підтверджує, що не сам рівень ЕІ як цілісного конструкту, а структурні підкомпоненти можуть виступати селективними каталізаторами або бар'єрами креативної поведінки.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного теоретичного й емпіричного дослідження взаємозв'язку емоційного інтелекту та креативності персоналу організації, ми прийшли до наступних висновків:

1. На основі теоретичного аналізу літератури встановлено, що проблема емоційного інтелекту в сучасній психології є актуальною і важливою для розуміння людської поведінки та міжособистісних відносин. Неспроможність ефективно керувати власними емоціями та розпізнавати їх у інших може призводити до численних проблем у роботі, освіті та особистому житті. Дослідження в цій галузі розкривають важливі зв'язки між емоційним інтелектом і психічним здоров'ям, а також вказують на можливості його розвитку через спеціальні навчальні програми та тренування. Розуміння та підтримка розвитку емоційного інтелекту стає важливим компонентом сучасної психології, спрямованої на покращення якості життя та психічного благополуччя людей.

2. Ми також розкрили, що Креативність особистості представляє собою важливий психологічний феномен, що визначається здатністю до нестандартного мислення та творчого виявлення ідей. Цей аспект особистості впливає на різні сфери життя, включаючи роботу, навчання та міжособистісні відносини. Розуміння та розвиток креативності є важливим завданням для психології, спрямованим на розкриття потенціалу кожної особистості та сприяння інноваціям у суспільстві.

3. Для дослідження вп взаємозв'язку емоційного інтелекту та креативності персоналу організації нами було розроблено методику, яка включала використання 2 психодіагностичні методик: тесту емоційного інтелекту Н. Холла та опитувальника креативності Н. Ф. Вишнякової.

4. Результати дослідження показали, що більшість респондентів продемонстрували низькі значення за всіма базовими шкалами емоційного інтелекту – емоційною обізнаністю, саморегуляцією, самомотивацією,

емпатією та інтегральним показником емоційного інтелекту. Отримані результати свідчать про обмежену здатність персоналу розпізнавати й контролювати власні переживання, що потенційно знижує ефективність професійної взаємодії, посилює стресореактивність і ускладнює командну співпрацю.

5. Аналіз рівня креативності за опитувальником Н. Вишнякової засвідчив переважання середніх показників за ключовими компонентами (творче мислення, допитливість, оригінальність, уява, інтуїція, емоційність/емпатія, почуття гумору та творче ставлення до професії), тоді як переважна більшість респондентів мають низький рівень загального показника креативності. Це свідчить про обмежений потенціал персоналу до продукування справді оригінальних і креативних ідей.

6. Кореляційний аналіз не виявив прямого зв'язку між інтегральним рівнем емоційного інтелекту та загальною креативністю, проте засвідчив вибіркові кореляції окремих компонентів ЕІ з конкретними аспектами творчості. А саме, емпатія має прямий статистично значущий зв'язок з оригінальністю, що може свідчити про те, що чим чутливіша людина до емоцій інших, тим більш нестандартні ідеї вона генерує. І навпаки, уява демонструє негативний зв'язок із самомотивацією, тобто висока здатність фантазувати може супроводжуватися нижчою схильністю доводити задум до практичної реалізації.

Тому, відповідно до цього, можна зробити висновок, що емоційний інтелект і креативність, хоча й не демонструють прямої залежності на рівні інтегральних показників, все ж мають важливі взаємозв'язки на рівні окремих компонентів, які можуть суттєво впливати на професійну діяльність персоналу організації. Формування сприятливого емоційного клімату, розвиток емпатії, самомотивації та інших складових емоційного інтелекту створює підґрунтя для підвищення креативного потенціалу, а, отже, й інноваційної спроможності колективу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Gardner, H. Multiple intelligences: the theory in practice. New York : Basic Books, 1993. 304 p.
2. Mayer, J.D. and Salovey, P. Emotional intelligence and the construction and regulation of feelings . Applied and Preventive Psychology. 1995. V. 4. P. 197–208.
3. Mayer, J.D., and Salovey, P. The Intelligence of emotional intelligence. Intelligence. 1993. V. 17. No 4. P. 433–442.
4. For European companies a new mindset has become key to keeping up with innovation and growth in the US and Asia. URL: <https://www2.deloitte.com/ch/en/pages/innovation/articles/innovation-and-growth-in-the-us-and-asia.html>.
5. Носенко Е.Л., Коврига Н.В. Емоційний інтелект: концептуалізація феномену, основні функції: монографія. Київ, 2003. 159 с.
6. Leeper R. Cognitive learning theory. R. Leeper– In: Learning: theories. N. Y., 1970. 325 p.
7. Опанасюк І.В. Психологічна сутність феномену «емоційний інтелект». Збірник наук. праць: філософія, соціологія, психологія. Івано-Франківськ: ДВНЗ «Прикарпат. нац. ун-т ім. Василя Стефаника», 2013. Вип. 18. Ч. 1. 213 с.
8. Харун О. А. Формування креативності персоналу за умов інноваційного розвитку підприємств. Науковий вісник Ужгородського національного університету, серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2017. Вип. 16. Ч. 2. С. 142–145. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/16_2_2017ua/33.pdf
9. Макарчук Л. О. Опановуюча поведінка як фактор подолання порушень поведінки підлітків з розумовою відсталістю. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 12.

Психологічні науки: збірник наукових праць. Київ: НПУ імені М. П. Драгоманова, 2016. № 4(49). С. 82-90.

10. Олійников О. А. Сучасні підходи до класифікації психологічного захисту особистості. Вісник Національного університету оборони України. 2011. 3 (22). С. 152-156.

11. Лящ О. Генеза емоційного інтелекту в юнацькому віці : дис. ... док. наук з псих.: 19.00.07. «Педагогічна та вікова психологія». Київ, 2021. 458 с.

12. Вікторія Белкіна. Що таке емоційний інтелект і Як дізнатися свій рівень EQ? URL: <http://itstechnology.ru/page/shho-take-emocijnij-intelekt-i-jak-diznatisja-svij-riveneq>.

13. Gu, C. (2011). Social creativity psychology. Peking: China Social Science Press.

14. Mouchiroud, C., & Lubart, T. I. (2002). Social creativity: A crosssectional study of 6- to 11-year-old children. International Journal of Behavioral Development, 26, С. 60-69.

15. Макаренко Н.М. (2008). Психологічні чинники розвитку креативного мислення майбутніх практичних психологів: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.07. К.

16. Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), The social psychology of intergroup relations (pp. 33–47). Brooks/Cole.

17. Саврасов М.В., Єрмоленко К.В. (2016). Психологічний аналіз теоретико-методологічних передумов дослідження соціальної креативності майбутніх психологів. Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Психологічні науки. Миколаїв: МНПУ, 1 (16). С. 188–192.

18. Яблонська Х. Як прокачати емоційний інтелект, щоб спілкуватися з колегами результативно. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/how-to-develop-eq/>.

19. Guilford J. P. Intellectual factors in productive thinking. Productive thinking in education. The National Education Association, 1968. P. 5-21.

20. Ярошинська О. Креативність як провідний принцип освітнього середовища у вищому навчальному закладі. Проблеми підготовки сучасного вчителя. 2010. No 1. С. 113-119.

21. Павленко В. В. Креативність: сутнісна характеристика поняття. Креативна педагогіка: [наук.-метод. журнал] / Академія міжнародного співробітництва з креативної педагогіки “Полісся”. Житомир, 2016. Вип. 11. С. 120-131.

22. Грабовська І. В. Інноваційний розвиток підприємства на засадах управління креативністю персоналу. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2017. No 2. Том 2. С. 192–197. URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/pdfbase/2017/2017_2_2/jrn/pdf/40.pdf.

23. Симоненко С. М. Особливості впливу індивідуально-психологічних властивостей на творчу діяльність особистості / С. М. Симоненко, О. М. Чебан. Наука і освіта. 2013. No 7. С. 270-277.

24. Сурмяк Ю. Р. Розвиток креативності учнів у навчально-виховному процесі / Ю. Р. Сурмяк, Л. Г. Кудрик. Науковий вісник Державного університету внутрішніх справ. 2017. No 1. С. 109-115.

25. Новікова О. В. Проблема розвитку творчого мислення в системі Едварда де Боно: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.01; АПН України, Інститут психології ім. Г.С. Костюка. К., 2008. 20 с.

26. Полякова І. В. Змістовий аспект поняття “креативність” у контексті підготовки майбутнього вчителя. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum. Т. 20.

27. Ракітянська Л. Сутність та зміст поняття “емоційний інтелект. Педагогічний процес: теорія і практика (Серія Педагогіка). 2018. No 4 (63). С. 35-42.

28. Савчук М. Р. Теоретичні основи дослідження емоційного інтелекту. Електронний журнал “Ефективна економіка”. 2017. No 5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5608>.
29. Кліпкова О. І. Комерціалізація об’єктів інтелектуальної власності креативних індустрій інноваційних систем розвитку : моногр. / В. І. Куцик, О. І. Кліпкова. Львів: Вид-во Львівського торговельно-економічного університету, 2017. 268 с.
30. Набочук О. Теорії педагогічної творчості та обдарованості в сучасних українських концепціях. Психологія: реальність і перспективи, 2022, 19: С. 93-104.
31. Фурман В. В. Психологічні особливості взаємозв’язку емоційного інтелекту та креативності студента. Вісник післядипломної освіти, серія «Соціальні та поведінкові науки», 2020, 13 (4): С. 99-114.
32. Chávez-Eakle, R. A., Eakle, A. J., & Cruz Fuentes, C. The multiple relations between creativity and personality. Creativity Research Journal, 24, 2012. P. 76-82.
33. Edelson, P. J. Creativity and adult education. New Directions for Adult & Continuing Education, 1999. P. 3-13.
34. Замелюк М., Денис Н. Розвиток творчої особистості засобами психогімнастики та музикотерапії. Національна освіта в стратегіях соціокультурного вибору: теорія, 2020, 104 с.
35. Gardner, H. Creating minds: An anatomy of creativity seen through the lives of Freud, Einstein, Picasso, Stravinsky, Eliot, Graham, and Gandhi. New York, NY: BasicBooks. 1993 360 p.
36. Шандрук С. Концепція розвитку професійних творчих здібностей майбутніх психологів. Психологія і суспільство, 2020, 1: С. 35-55.
37. Buck R. Motivation: emotion and cognition: A developmental-interactionist view / Strogman K.N. (ed.). International review of studies on emotion V.T. Chichester: Willey, 1991.

38. Perceiving affective content in ambiguous visual stimuli: A component of emotional intelligence / J.D. Mayer, M. Di Paolo, P. Salovey / J. Pers Assessment. 1990. V. 54. N 3, 4. P. 772–781.

39. Соколова О. М. Роль технологічної структури переробної промисловості у забезпеченні інноваційної моделі розвитку економіки України. Підприємництво та інновації. 2021. No 16. С. 39–45. URL: <http://ei-journal.in.ua/index.php/journal/article/download/400/388/>.

40. Зарицька В.В. Теоретико-методологічні основи розвитку емоційного інтелекту у контексті професійної підготовки: Монографія. Запоріжжя, КПУ, 2010. 304 с.

41. Management. URL: <https://westudents.com.ua/glavy/44672-25-vidi-y-tipi-organizatsynih-struktur-taumovi-h-efektivnogo-zastosuvannya.html>.

42. Brackett M. A., Salovey P. Measuring Emotional Intelligence with the Mayer-SaloveyCaruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT). Measurement of Emotional Intelligence / Ed. by G. Geher. Hauppauge, NY: Nova Science Publishers. 2004. P. 105–150.

43. Полозук, Д. Р. (2021). Особливості використання методу "Брейнштормінгу" при прийнятті рішень в підприємницькій діяльності.

44. Vintoniak, A. (2023). Адміністративний менеджмент: мотивація як ефективний інструмент управління персоналом. International Science Journal of Management, Economics & Finance, 2(2), С. 133-139.

45. Свидрук, І. І., & Турянський, Ю. І. (2019). СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНЕ ПІДґРУНТЯ КРЕАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЇ. Вісник ЛТЕУ. Економічні науки, (58), С. 76-81.

46. Євтушенко, О. В., Гапоненко, Г. І., & Шамара, І. М. (2022). Сучасний стан та перспективи використання інноваційних маркетингових технологій у розвитку креативних індустрій України. Вісник Харківського національного університету імені ВН Каразіна. Серія: Міжнародні відносини. Економіка. Країнознавство. Туризм, (15), С. 93-101.

47. Kane, M., & Trochim, W. M. (2009). Concept mapping for applied social research. The Sage handbook of applied social research methods, C. 435-474.
48. Заставнюк, Л. І., & Липовецька, Т. Р. (2019). Проблематика системи мотивації персоналу в сучасному менеджменті підприємства. Приазовський економічний вісник, 3(14), С.166-172.
49. Afshar Jahanshahi, A., Brem, A., & Hoerauf, D. (2020). Employee creativity in war zones: Empirical evidence from small firms in Afghanistan. Creativity and Innovation Management. URL: 10.1111/caim.12396.
50. Силкіна, Ю. О. "МОТИВАЦІЯ ЯК СПОСІБ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ВІЙНИ." The 4 th International scientific and practical conference – Modern research in world science (July 10-12, 2022) SPC – Sci-conf. com. ua, Lviv, Ukraine. 2022. 1161 p.
51. Сотнікова, Ю. В. "Креативна економіка в Україні: реальність чи перспектива?." Вісник Національного університету водного господарства та природокористування 3 (75) (2016), С. 178-189.
52. Ніколаєва, О. "Креативні індустрії: вплив на розвиток економіки України." Ніколаєва, А. Онопрієнко, С. Таран, ЮВ Шоломицький, П. Яворський. URL: <https://kse.ua/wp-content/uploads/2021/04/KSE-Trade-Kreativni-industriyi.Pdf>.
53. Бакірова Г. Х. Тренінг управління персоналом. СПб: Мова. 2004. С. 400
54. Гоулман Д. Емоційне лідерство / Д. Гоулман, Р. Бояціс, Е. Маккі. Мистецтво управління людьми на основі емоційного інтелекту. К. 2007. С. 418
55. Гібб К. Інтеракційний погляд на появу лідерства. Австралійський психологічний журнал. 1958. № 10
56. Коврига Н. В. Стресозахисна та адаптивна функції емоційного інтелекту. автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.01. К. 2003. С. 20
57. Джордж Г. Емоції та лідерство: роль емоційного інтелекту. Людські відносини. 2000. Вип. 53

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Діагностика "емоційного інтелекту" (Н. Холл)

Методика призначена для виявлення здібності особистості розуміти відносини, що репрезентується в емоціях, і керувати своєю емоційною сферою на основі прийняття рішень. Вона складається з 30 тверджень і містить п'ять шкал:

- шкала 1 - "Емоційна обізнаність";
- шкала 2 - "Управління своїми емоціями" (емоційна відхідливість, емоційна нерігідність);
- шкала 3 - "Самотивація" (довільне керування своїми емоціями);
- шкала 4 - "Емпатія";
- шкала 5 - "Розпізнавання емоцій інших людей" (вміння впливати на емоційний стан інших).

Інструкція

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

Тестовий матеріал

1. Для мене як негативні, так і позитивні емоції служать джерелом знання про те, як чинити в житті.
2. Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я повинен змінити у своєму житті.
3. Я спокійний, коли відчуваю тиск з боку.
4. Я здатний спостерігати зміну своїх почуттів.
5. Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти відповідно до запитів життя.
6. Коли необхідно, я можу викликати у себе широкий спектр позитивних емоцій, таких як веселощі, радість, внутрішній підйом і гумор.
7. Я стежу за тим, як я себе почуваю.
8. Після того як щось засмутило мене, я можу легко впоратися зі своїми почуттями.
9. Я здатний вислуховувати проблеми інших людей.
10. Я не зациклююсь на негативних емоціях.
11. Я чутливий до емоційних потреб інших.
12. Я можу діяти на інших людей заспокоїливо.
13. Я можу змусити себе знову і знову встати перед обличчям перешкоди.
14. Я намагаюсь підходити до життєвих проблем творчо.
15. Я адекватно реауюю на настрої, спонукання і бажання інших людей.
16. Я можу легко входити в стан спокою, готовності і зосередженості.
17. Коли дозволяє час, я звертаюся до своїх негативним почуттям і розбираюся, в чому проблема.
18. Я здатний швидко заспокоїтися після несподіваного засмучення.
19. Знання моїх справжніх почуттів важливо для підтримки "хорошої форми".
20. Я добре розумію емоції інших людей, навіть якщо вони не виражені відкрито.
21. Я можу добре розпізнавати емоції за виразом обличчя.
22. Я можу легко відкинути негативні почуття, коли необхідно діяти.

23. Я добре вловлюю знаки у спілкуванні, які вказують на те, в чому інші потребують.

24. Люди вважають мене добрим знавцем переживань інших.

25. Люди, які усвідомлюють свої справжні почуття, краще управляють своїм життям.

26. Я здатний поліпшити настрій інших людей.

27. Зі мною можна порадитися з питань відносин між людьми.

28. Я добре налаштовуюся на емоції інших людей.

29. Я допомагаю іншим використовувати їх спонукання для досягнення особистих цілей.

30. Я можу легко відключитися від переживання неприємностей.

КЛЮЧ

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

Обробка та інтерпретація РЕЗУЛЬТАТІВ

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

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

ТЕСТ "КРЕАТИВНІСТЬ" (Автор Вишнякова Н.)

Тест "Креативність" дозволяє виявити рівень творчих нахилів особистості та побудувати психологічний креативний профіль, рефлексуючи креативний компонент образу «Я – реальний» та уявлення про образ «Я-ідеальний». Порівняння двох образів креативності «Я-реальний» та «Я-ідеальний» дозволяє визначати креативний резерв та творчий потенціал особистості.

Вам пропонується самостійно оцінити свої особисті якості, відповідаючи на запитання тесту. Уважно прочитайте запитання. При позитивній відповіді на запитання поставте знак "+", при негативному поставте знак "-" у графу "Я-реальний" і "Я-ідеальний". Довго над відповіддю не замислюйтесь, тому що перша відповідь імпульсивна і зазвичай правильна. Будьте щирі!

№ п/п	Індекс	Зміст питання
1.	М	Чи замислюєтеся ви, які причини змушують вас створювати щось нове?
2.	Л	Чи бувають у вас неприємності через свою цікавість?
3.	О	Чи виникає у вас бажання оригінально вдосконалити гарну річ?
4.	В	Чи мрієте ви набути популярності, створивши щось соціально нове?
5.	І	У ситуаціях ризику ви довіряєте інтуїції?
6.	Е	Ви вважаєте, що у конфліктних ситуаціях можна уникнути емоційних переживань?
7.	Ю	Чи відповідаєте ви жартом, якщо вас розігрують?
8.	П	Якщо випаде випадок, ви поміняєте роботу на більш оплачувану, але менш творчу?
9.	М	Ви продумуєте наслідки прийнятого вами рішення?
10.	Л	Знання нового перестає бути цікавим для вас, якщо воно пов'язане із ризиком?
11.	О	Чи доводилося вам успішно використовувати речі не за призначенням?
12.	В	Чи буває так, що коли ви розповідаєте про якийсь справжній випадок, то вдаєтеся до вигаданих подробиць?
13.	І	В екстремальних ситуаціях ви частіше дослухаєтеся голосу розуму, ніж інтуїції?
14.	Е	Чи дає вам емоційне задоволення процес творчої діяльності?
15.	Ю	Чи любите ви жартувати та сміятися над собою?
16.	П	Чи винаходили ви щось нове в сфері діяльності, що вас цікавить?
17.	М	Чи втомлює вас робота, яка потребує творчого мислення у нестандартних ситуаціях?
18.	Л	Чи відзначають оточуючі, що ви в усі вникаєте?
19.	О	Чи є рідкісним ваше захоплення?
20.	В	Чи буває, що у вас виникають незвичайні образи, пов'язані із реальними подіями?
21.	І	Ви іноді передчуваєте, хто дзвонить вам по телефону, ще не знявши слухавку?
22.	Е	Чи байдужі ви до негативних проявів емоцій чужих дітей?
23.	Ю	Чи смієтесь ви з своїх невдач?
24.	П	Чи відвідували б ви заради нових знань спеціальні заняття, навіть якщо це пов'язано з незручностями?

25.	М	Чи достатньо вам дрібної деталі, натяку на проблему, щоб захопитися її розробкою?
26.	Л	На філософські дитячі питання ви знайшли відповіді у зрілому віці?
27.	О	Чи ви відчуваєте втрату інтересу до оригінальних, ризикованих пропозицій ваших партнерів по роботі?
28.	В	Чи ви фантазуєте зараз, як би ви жили в іншому місті або в іншому столітті?
29.	І	Вам важко передбачити наслідки майбутньої події?
30.	Е	Ви відчуваєте емоційне піднесення та натхнення на початку нової справи?
31.	Ю	Чи буває так, що ви заздалегідь готували жарт чи жартівливі історії з метою розвеселити компанію?
32.	П	Чи втомлюють вас несподіванки у професійній діяльності, що вимагають нових виходів із ситуації?
33.	М	Ви продумуєте варіанти вирішення важких проблем, перш ніж зробите вибір найпродуктивнішого?
34.	Л	Коли ви довго не пізнаєте нове, вас мучить почуття незадоволеності?
35.	О	Ви любите роботу, що вимагає кмітливості, навіть якщо вона пов'язана з труднощами реалізації?
36.	В	Зіткнувшись із незвичайними проблемами, ви передбачаєте перспективи їх вирішення?
37.	І	Чи снівся вам колись сон, який передбачив події, що відбулися потім?
38.	Е	Чи співчуваєте ви людям, які не досягли бажаного результату у творчості?
39.	Ю	Чи використовуєте ви гумор для виходу із скрутних ситуацій?
40.	П	Ви обирали професію з урахуванням своїх творчих здібностей?
41.	М	Вам важко продумати багато негативних наслідків конфліктної проблеми?
42.	Л	Чи можете ви ризикнути кар'єрою заради пізнання нового?
43.	О	Чи займатиметеся ви створенням чогось незвичайного, якщо це пов'язано з якимись труднощами?
44.	В	Вам важко уявити незнайоме місце, до якого прагнете потрапити?
45.	І	Чи траплялося так, що ви згадали про людину, з якою давно не зустрічалися, а потім раптом несподівано він зателефонував чи написав вам листа?
46.	Е	Чи співчуваєте ви обдуреній людині?
47.	Ю	Чи буває так, що ви самі вигадуете анекдоти та смішні історії?
48.	П	Якщо ви втратите можливість працювати, то життя для вас втратить інтерес?
49.	М	Чи ґрунтовно ви продумуєте всі етапи своєї творчої діяльності?
50.	Л	Чи хочеться вам часом розібрати річ, щоб дізнатися, як вона працює?
51.	О	Ви імпровізуєте у процесі реалізації вже розробленого плану дії?
52.	В	Ви вигадуете казки дітям?
53.	І	Чи буває так, що ви з якихось незрозумілих причин не довіряєте деяким людям?
54.	Е	Ви схильні сильно переживати, якщо вас обдурили?
55.	Ю	Чи дратує вас жарт, виражений у формі іронії?
56.	П	Ви відчуваєте, що ваша професія дозволить покращити навколишній світ?
57.	М	Чи думаєте ви, які таємні причини приховані у творчій діяльності?
58.	Л	Чи вас цікавить, як живуть сусіди?
59.	О	Чи волієте ви спілкуватися з людьми з незвичайними поглядами?
60.	В	Чи ви коли-небудь фантазували про те, що можна було б зробити, отримавши спадщину?
61.	І	Вам важко визначити характер людини з першого погляду?
62.	Е	Ви співчуваєте жебракам?
63.	Ю	Чи вважають вас оточуючі дотепною людиною?
64.	П	У вашій професійній творчості було багато невдач?
65.	М	Ви розмірковуєте про причини успіхів та невдач у своїй творчій діяльності?
66.	Л	Якщо ви зустрічаєте незрозуміле нове слово, то дізнаєтесь його зміст у довідниках?

67.	О	Чи цікавлять вас люди, які дотримуються лише традиційних поглядів на життя?
68.	В	Чи пишете ви вірші?
69.	І	Дивлячись на знайому людину, вам важко передбачити, як складеться її життя?
70.	Е	Ви рідко висловлюєте свої емоції під час вуличних скандалів?
71.	Ю	Чи важко вам з гумором вийти із скрутної ситуації?
72.	П	Чи можете ви у своїй роботі піти на ризик, якщо шансів на успіх не гарантовано?
73.	М	Чи ви відновлюєте по випадкових деталях цілісний результат?
74.	Л	Чи намагалися ви простежити генеалогічне дерево життя?
75.	О	Якби ваші знайомі знали, про що ви мрієте, то вважали б за вас диваком?
76.	В	Вам важко уявити себе на старості?
77.	І	Чи буває так, що ви побоюєтеся йти на зустріч із незнайомою людиною через інтуїтивне занепокоєння?
78.	Е	Спостерігаючи драматичну подію в житті людей, чи ви відчуваєте, що це відбувалося з вами?
79.	Ю	Віддаєте перевагу комедії всім іншим жанрам?
80.	П	Чи обов'язково творчість має супроводжувати професійну діяльність?

Обробка результатів

Кількість балів за кожним індексом креативності визначається за ключом тесту під час підсумовування отриманих балів. Якщо у випробуваного відповідь питання співпадає з ключем тесту, він отримує один бал за цим індексом показнику: "Я-реальний" і "Я-ідеальний". Наприклад, якщо на перше запитання випробуваний відповів позитивно (+) у графі "Я-реальний" і "Я-ідеальний" і ключ відповіді +, то за першим індексом М (творче мислення) він отримує по одному балу, якщо негативно (-) то не отримує бали. Необхідно пам'ятати, що ключ до тесту відноситься за кожною якістю не тільки до "Я-реальний", але і до "Я-ідеальний".

Додаток В

Таблиця В.1 – Результати обробки даних за методикою діагностики емоційного інтелекту (за Н. Холлом) та методикою дослідження креативності (за Н.Ф. Вишняковою);

№	стать	вік	Емоційна обізнаність	Управління своїми емоціями	Самомотивація	Емпатія	Розпізнання емоцій інших людей	Інтегральний показник	Творче мислення	Допитливість	Оригінальність	Уява	Інтуїція	Емоційність, емпатія	Почуття гумору	Творче ставлення до	Загальний показник
1	ч	21 - 30	-1	2	5	6	6	18	8	4	4	6	8	7	5	5	4 7
2	ж	21 - 30	-2	5	-2	9	5	15	4	8	6	7	4	7	4	7	4 7
3	ж	21 - 30	10	6	11	-10	4	21	7	7	4	4	3	7	6	5	4 3
4	ж	31 - 40	5	6	7	6	11	35	6	6	5	7	4	5	8	2	4 3
5	ж	21 - 30	8	13	14	7	9	51	4	7	6	5	6	7	5	4	4 4
6	ч	21 - 30	4	6	7	1	10	28	6	8	4	7	1	4	7	2	3 9
7	ж	21 - 30	0	9	7	5	8	29	3	8	5	5	3	5	4	7	4 0
8	ч	21 - 30	7	6	5	0	-1	17	4	5	4	7	6	4	7	7	4 4

9	ж	21 - 30	4	1	6	1 1	8	30	6	8	7	7	3	4	3	7	4 5
10	ж	21 - 30	8	10	9	9	10	46	7	5	8	4	4	6	5	6	4 5
11	ж	21 - 30	2	3	8	0	11	24	4	6	4	6	7	1	6	7	4 1
12	ж	21 - 30	10	10	2	9	12	43	5	8	6	5	6	4	4	5	4 3
13	ж	21 - 30	4	3	3	4	-3	11	4	5	7	7	1	3	5	5	3 7
14	ж	21 - 30	-2	4	- 1	- 5	4	0	4	4	7	5	4	6	7	7	4 4
15	ж	21 - 30	4	14	0	6	-2	22	5	8	4	8	7	6	5	8	5 1
16	ж	21 - 30	3	6	5	- 5	-4	5	4	5	4	6	7	4	7	5	4 2
17	ж	21 - 30	7	4	6	5	10	32	4	6	7	5	8	3	5	4	4 2
18	ж	31 - 40	1	1	9	- 3	5	13	5	4	5	5	4	8	5	6	4 2
19	ж	21 - 30	1	1	4	8	0	14	7	3	6	6	6	7	5	2	4 2
20	ч	21 - 30	7	5	8	7	11	38	8	4	7	6	3	9	7	4	4 8

21	ч	21 - 30	8	4	1 0	7	9	38	8	5	7	9	7	5	9	7	5 7
22	ж	21 - 30	7	9	9	9	8	42	5	7	6	7	7	4	3	3	4 2
23	ч	21 - 30	8	3	1 0	1 1	13	45	7	4	7	5	5	4	8	7	4 7
24	ж	31 - 40	7	0	9	5	13	34	6	7	6	6	7	7	3	7	4 9
25	ч	21 - 30	10	7	1 2	1 0	12	51	6	5	4	5	6	5	9	6	4 6
26	ж	31 - 40	11	9	1 0	1 0	11	51	5	3	7	4	6	6	7	4	4 2