

РОЗДІЛ V. ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ; ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.9.072.432

DOI <https://doi.org/10.26661/2310-4368/2020-3-16>

АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ВПРОВАДЖЕННЯ ТРЕНІНГОВОЇ ПРОГРАМИ З РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ФАХІВЦІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ

Дубяга Я. І.

аспірантка кафедри психології

Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

вул. Нововокзальна, 17, Київ, Україна

orcid.org/0000-0001-8046-3811

yana_cz@i.ua

Ключові слова:

*емоційний інтелект,
тренінгові програми,
формульовані експеримент,
експериментальна та
контрольна групи, фахівці
державної служби
зайнятості.*

Професійна діяльність фахівців державної служби зайнятості України характеризується інтенсивністю міжособистісної взаємодії з клієнтами служби. Ефективна міжособистісна взаємодія вимагає від фахівця розвинених когнітивних здібностей щодо розпізнання емоційних переживань клієнта, вміння управляти власним емоційним станом та впливати на емоційний стан клієнта. Все це вказує на необхідність розвитку емоційного інтелекту фахівців служби зайнятості насамперед завдяки тренінговому впливу.

Метою статті є аналіз результатів запровадження тренінгової програми з розвитку емоційного інтелекту фахівців державної служби зайнятості України.

Для реалізації поставленої мети використано методику визначення рівня емоційного інтелекту Н. Холла, а також математично-статистичні методи обробки та аналізу результатів експериментального дослідження: непараметричний U-критерій Манна-Уїтні для порівняння двох незалежних вибірок, непараметричний критерій Т-Вілкоксона для порівняння залежних вибірок та непараметричний критерій χ^2 для порівняння результатів формульованого експерименту в експериментальній та контрольній групах.

Впровадження тренінгової програми з розвитку емоційного інтелекту, що спрямована на забезпечення узгодженого та комплексного характеру формульованого впливу на підвищення рівня емоційного інтелекту фахівців ДСЗУ, було реалізовано у формі групового експерименту методом паралельних груп – експериментальної та контрольної.

В експериментальній групі після проведення тренінгу спостерігається підвищення високого рівня та зниження низького рівня загального та всіх показників емоційного інтелекту, тоді як у контрольній групі спостерігається тенденція до зниження високого рівня за всіма показниками емоційного інтелекту.

Результати дослідження дали змогу зробити висновки про те, що результати експериментальної групи підтверджують ефективність запровадження тренінгової програми з розвитку емоційного інтелекту фахівців ДСЗУ, який виступає важливим чинником професіоналізму у сфері діяльності «людина-людина».

ANALYSIS OF THE RESULTS OF THE EXPERIMENTAL IMPLEMENTATION OF THE TRAINING PROGRAM ON THE DEVELOPMENT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE OF SPECIALISTS OF THE STATE EMPLOYMENT SERVICE OF UKRAINE

Dubyaga Ya. I.

*Postgraduate Student at the Department of Psychology
Ukrainian State Employment Service Training Institute
Novovokzalna str., 17, Kyiv, Ukraine
orcid.org/0000-0001-8046-3811
yana_cz@i.ua*

Key words: *emotional intelligence, training program, formative experiment, experimental and control groups, specialists of the state employment service.*

The professional activity of specialists of the state employment service of Ukraine is characterized by the intensity of interpersonal interaction with the clients of the service. Effective interpersonal interaction requires the specialist to develop cognitive abilities to recognize the client's emotional experiences, the ability to manage the specialist's own emotional state and influence the client's emotional state. All this indicates the need to develop the emotional intelligence of employment service specialists primarily due to the training impact.

The purpose of the article is to analyze the results of the implementation of the training program for the development of emotional intelligence of specialists of the state employment service of Ukraine.

To achieve this goal, the method of determining the level of emotional intelligence of N. Hall, as well as mathematical and statistical methods of processing and analyzing the results of experimental research were used: nonparametric Mann-Whitney U-test to compare two independent samples, nonparametric T-Wilcoxon test to compare dependent samples and nonparametric criterion χ^2 to compare the results of the formative experiment in the experimental and control groups.

The introduction of the training program for the development of emotional intelligence, aimed at ensuring a concerted and complex nature of the formative impact on improving the level of emotional intelligence of the SESU specialists, was implemented in the form of a group experiment by parallel groups – experimental and control.

In the experimental group after training there are an increase in high level and a decrease in low level of general and all indicators of emotional intelligence, while in the control group there is a tendency to reduce the high level of all indicators of emotional intelligence.

The results of the study allowed us to conclude that the results of the experimental group confirm the effectiveness of the training program for the development of emotional intelligence of specialists of the SESU, which is an important factor in professionalism in the field of "human-human" activity.

Постановка проблеми. Професійна діяльність фахівців державної служби зайнятості України (далі – ДСЗУ) відноситься до «емоційної праці» [1] та передбачає інтенсивність емоційно-комунікативної взаємодії, яка на період надзвичайної ситуації (епідемії, карантину) посилює вимоги до фахівців [2]: бути ввічливим і дотримуватись культури спілкування; виявляти повагу до гідності людської особистості; бути доброзичливим і запобігати виник-

ненню конфлікту; виявляти товариськість як основу довіри і взаємної поваги; бути терплячим у ставленні до інтересів, переконань, звичок, поведінки інших людей; виявляти чуйність, тонко відчувати емоційний та душевний стани клієнта і бажання допомогти йому; бути толерантним, виявляючи повагу до права клієнта бути таким, яким він є.

Всі вимоги вказують на необхідність бути емоційно обізнаним, емоційно гнучким, емоційно

здібним професіоналом, тобто володіти когнітивними здібностями щодо розпізнання емоційних переживань клієнта, вміннями управляти власним емоційним станом (здійснювати саморегуляцію) та впливати на емоційний стан клієнта. Таким чином, можна стверджувати, що фахівець ДСЗУ повинен мати *розвинений емоційний інтелект*, який є важливим чинником професіоналізму в сучасних умовах соціальної взаємодії.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Останні психологічні дослідження висвітлюють емоційний інтелект як особистісний ресурс людини в різних умовах та періодах життєдіяльності.

Є. Карпенко розглядає емоційний інтелект за наративного і ментативного варіантів життєздійснення особистості; Д. Дубравін приділяє основну увагу функціонуванню емоційного інтелекту у сферах Тіла (неврологічні дослідження та робота із психосоматичними розладами); важливість розвитку емоційного інтелекту в різних сферах та вікових періодах життя доводять учені: О. Ляц (в юнацькому віці), О. Бантишева (в осіб, схильних до віктимної поведінки), Г. Дубровинський (у процесі фахової підготовки психолога), Ю. Бреус та М. Яцюк (у професійній діяльності суб'єктів освітнього процесу), С. Кас'янова (у безробітних у процесі професійної підготовки та перепідготовки) та інші.

Як зарубіжні (R. Boyatzis, M. Elias, J. Mayer, P. Salovey, C. Sarny та ін.), так і українські (О. Бантишева, Ю. Бреус, С. Дерев'яноко, Д. Дубравін, Г. Дубровинський, С. Кас'янова, Є. Карпенко, О. Ляц та ін.) дослідники вказують на можливий розвиток емоційного інтелекту протягом життя та особливу увагу звертають на ефективність організації зовнішнього (тренінгового) впливу.

Аналіз літератури з проблем групових форм психологічної допомоги дозволяє нам визначити *ефективність використання тренінгу* в психологічному супроводі фахівців такими його характеристиками: тренінг моделює систему соціальних взаємовідносин і взаємозв'язків; тренінгова форма психологічної допомоги полегшує процеси саморозкриття, пізнання та дослідження себе й інших; тренінг дозволяє учасникам отримати різноманітні реакції інших його учасників на свою поведінку, дозволяє більш широко побачити власне професійне життя та життя інших, особливо проблеми й труднощі. Взаємозв'язок міжособистісних тренінгових процесів та міжособистісних професійних взаємовідносин поза тренінгом збільшує ймовірність того, що ті нові способи поведінки, нове розуміння себе будуть перенесені в ситуації реального життя та реальної взаємодії на роботі; тренінг надає учасникам можливість обмінюватися життєвим, професійним

досвідом, учитися на досвіді інших учасників – це є додатковою можливістю самовдосконалення, особистісного та професійного розвитку; тренінг позитивно впливає на мотивацію особистості [3]. Тому саме тренінг у процесі професійного розвитку фахівців ДСЗУ виступає «інструментом переведення» [4] теорії в практичну діяльність.

З огляду на вищезазначене **метою статті** є аналіз результатів упровадження тренінгової програми з розвитку емоційного інтелекту фахівців державної служби зайнятості України.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Теоретичним підґрунтям розроблення тренінгової програми з розвитку емоційного інтелекту фахівців ДСЗУ виступили: теорія емоційно-інтелектуальних здібностей (емоційного інтелекту) Д. Мейєра та П. Селовея [5]; положення про адаптивну та стресозахисну функції емоційного інтелекту Е. Носенко та Н. Ковриги [6]; особливості організації та проведення тренінгів з емоційного інтелекту та емоційної компетентності [7; 8; 9; 4], у т. ч. для фахівців державної служби зайнятості [10].

Розроблення та реалізація тренінгової програми базувалася на системному, особистісно-орієнтованому і діяльнісному підходах; на принципах наукової обґрунтованості, групової динаміки, системності, цілеспрямованості.

Метою тренінгової програми було забезпечення узгодженого та комплексного характеру формувального впливу на підвищення рівня емоційного інтелекту фахівців ДСЗУ. Тренінгова програма з розвитку емоційного інтелекту фахівців ДСЗУ складалася із 4 модулів і, відповідно, містила такі завдання:

- 1) розширити та вдосконалити емоційні знання фахівців ДСЗУ;
- 2) розвинути здібності до розуміння фахівців ДСЗУ та усвідомлення емоційної інформації (власної та інших людей);
- 3) розвинути вміння фахівців ДСЗУ щодо управління власними емоційними станами (вміння емоційної саморегуляції);
- 4) оволодіння системою знань та вмінь щодо конструктивної взаємодії фахівців ДСЗУ з іншими людьми (конструктивного впливу на емоційний стан інших людей.).

Для здійснення мети й завдань тренінгу як методи нами були вибрані *інтерактивні та проєктивні техніки* групової психологічної роботи, як методичний прийом – елементи тренінгу сензитивності та комунікативного тренінгу, спрямовані на підвищення рівня рефлексії учасників, тренування навичок саморозуміння, міжособистісної чутливості та емпатії до об'єктів інтраперсонального поля особистості фахівців і формування комунікативних умінь та навичок.

У розробленій нами тренінговій програмі з розвитку емоційного інтелекту фахівців ДСЗУ були використані такі *інтерактивні техніки*:

1) *груповий «мозковий штурм»* – генерування якомога більшої кількості ідей стосовно тих чи інших питань міжособистісної взаємодії;

2) *індивідуальні завдання* – виконання окремих завдань, відповіді на окремі запитання, які базуються на рефлексії учасників стосовно проблеми та спрямовані на актуалізацію та аналіз основних понять, що використовуються в тренінговій програмі;

3) *групові дискусії* – вияв різноманітних, іноді протилежних поглядів фахівців на проблему емоційної гнучкості у взаємодії, формування толерантних установок до альтернативних позицій учасників;

4) *рольові ігри* – інтерактивні техніки, які передбачають програвання різних проблемних ситуацій учасниками тренінгу й наявність рольової структури;

5) *робота в малих групах* – розподіл учасників під час виконання тих чи інших тренінгових вправ на малі групи (3–5 осіб) чи пари, що дає можливість у навчальних умовах оволодіти прийомами спільної роботи, підвищити активність учасників [3].

Також у тренінгу використовувалася *міні-лекція* – метод стислого викладення інформації, який застосовується тренером як засіб надання нового матеріалу учасникам тренінгу.

Впровадження тренінгової програми з розвитку емоційного інтелекту фахівців ДСЗУ було реалізовано у формі групового експерименту методом паралельних груп – спостереження двох груп осіб, зрівняних за складом, але які знаходяться в різних умовах: одна (експериментальна група) підлягає впливу, а друга (контрольна група) – ні [11, с. 46].

Експеримент проводився на базі районних філій Запорізького обласного центру зайнятості протягом 2019 року. Програму з розвитку емоційного інтелекту фахівців ДСЗУ було впроваджено у вересні – жовтні; діагностичні зрізи було проведено у червні – липні (до експерименту) та в жовтні – листопаді (після експерименту).

До експерименту було залучено 66 фахівців ДСЗУ, що ввійшли до складу експериментальної (n=33) та контрольної (n=33) груп. За соціально-демографічними (стать, вік) та професійними (досвід роботи в ДСЗУ, специфіка професійної діяльності) параметрами сформовані групи практично не відрізнялися.

З метою вивчення зміни рівня емоційного інтелекту фахівців ДСЗУ до та після впровадження тренінгової програми було застосовано методику визначення рівня емоційного інтелекту Н. Холла [12], яка дає можливість виявити інтегративний

рівень емоційного інтелекту особистості та рівень сформованості окремих складників: «емоційної обізнаності», «управління своїми емоціями», «самотивації», «емпатії», «розпізнавання емоцій інших людей».

Результати експериментального дослідження було піддано математично-статистичному обробленню даних за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 21). Для статистичної обробки та аналізу використовувались такі методи: *непараметричний U-критерій Манна-Уїтні* для порівняння двох незалежних вибірок, *непараметричний критерій Т-Вілкоксона* для залежних вибірок та *непараметричний критерій χ^2* для порівняння результатів формувального експерименту в експериментальній та контрольній групах [13].

За допомогою *непараметричного U-критерію Манна-Уїтні* встановлено відсутність статистично значущих відмінностей в інтегративному рівні емоційного інтелекту й рівні його показників між експериментальною та контрольною групами до проведення формувального експерименту.

За результатами другого зрізу знайдено статистично значущі відмінності між експериментальною і контрольною групами за *критерієм χ^2* в інтегративному рівні емоційного інтелекту ($p \leq 0,05$).

Динаміка рівня емоційного інтелекту та його показників у експериментальній та контрольній групах до та після формувального експерименту представлені в таблиці 1.

Зазначимо, що завдяки *непараметричному критерію Т-Вілкоксона* виявлено статистично значущі зміни в експериментальній групі після проведення формувального експерименту в інтегративному рівні емоційного інтелекту ($p < 0,001$) та рівні його показників: «емоційної обізнаності» ($p < 0,001$), «управління своїми емоціями» ($p < 0,001$), «самотивації» ($p < 0,001$), «емпатії» ($p \leq 0,001$), «розпізнавання емоцій інших людей» ($p < 0,001$).

Як бачимо з таблиці, виявлено значне підвищення (на 21,2%) високого рівня «емоційної обізнаності» в експериментальній групі після проведення тренінгу, тоді як у контрольній групі підвищився низький рівень (на 9,1%) і знизилася високий (на 6,1%) та середній (на 3%).

На 9,1% підвищився високий рівень та знизився низький рівень показника «управління своїми емоціями» в експериментальній групі після проведення тренінгу, разом із тим дещо підвищився середній рівень та знизився високий рівень відповідного показника в контрольній групі за відповідний проміжок часу.

Проводячи аналіз «самотивації», можна відзначити майже ідентичні зміни в рівнях показника як в експериментальній, так і в контрольній

Результати дослідження рівня емоційного інтелекту та його показників у експериментальній та контрольній групах (у % від загальної кількості опитаних)

Показники емоційного інтелекту	Рівні	Експериментальна група		Контрольна група	
		До тренінгу	Після тренінгу	Перший зріз	Другий зріз
Емоційна обізнаність	низький	27,3***	24,3***	30,3	39,4
	середній	60,6***	42,4***	42,4	39,4
	високий	12,1***	33,3***	27,3	21,2
Управління своїми емоціями	низький	69,7***	60,6***	57,6	57,6
	середній	27,3	27,3	33,3	39,4
	високий	3,0***	12,1***	9,1	3,0
Самотивація	низький	39,3***	27,3***	39,4	27,3
	середній	45,5***	54,5***	45,5	57,6
	високий	15,2***	18,2***	15,3	15,1
Емпатія	низький	21,2***	18,2***	24,3	27,3
	середній	54,6***	48,5***	42,4	48,5
	високий	24,2***	33,3***	33,3	24,2
Розпізнавання емоцій інших людей	низький	28,1***	18,2***	24,2	33,3
	середній	50,0***	45,4***	57,6	51,5
	високий	21,9***	36,4***	18,2	15,2
Інтегративний рівень Емоційного інтелекту	низький	30,3***	15,2***	45,5	42,2
	середній	69,7***	72,7***	48,5	54,5
	високий	0***	12,1***	6,0	3,0

*** – ($p \leq 0,001$)

групі до та після проведення формувального експерименту. Отже, вміння спонукати себе до дії за рахунок управління емоціями залежить від різних внутрішніх (особистісних характеристик) та зовнішніх (соціального середовища) чинників і лише опосередковано – від тренінгового впливу з розвитку емоційного інтелекту.

Щодо «емпатії» в експериментальній групі після тренінгу підвищився високий рівень показника на 9,1% та знизився середній та низький рівні – відповідно на 6,1% та 3%. У контрольній групі навпаки – дещо підвищився низький та середній рівень емпатії, проте знизився високий.

Значні відмінності в рівні «розпізнавання емоцій інших людей» спостерігаються в експериментальній групі після проведення тренінгу: на 14,5% підвищився високий рівень та майже на 10% знизився низький рівень, тоді як у контрольній групі під час першого та другого зрізів виявлені несуттєве зниження високого та середнього рівня та підвищення (на 9,1%) низького рівня.

На особливу увагу заслугоує інтегративний рівень емоційного інтелекту. Якщо до впровадження тренінгової програми в експериментальній групі високого рівня інтегративного рівня емоційного інтелекту не виявлено, то після проведення тренінгу він становив 12,1%, при цьому низький рівень знизився на 15,1%. Разом із тим

у контрольній групі спостерігається несуттєве зниження низького (на 3,3%) та високого (на 3%) рівня і підвищення середнього (на 6%) рівня емоційного інтелекту.

Висновки. Встановлено, що тренінгова програма з розвитку емоційного інтелекту забезпечує узгоджений і комплексний характер формувального впливу на підвищення рівня емоційного інтелекту фахівців ДСЗУ.

Доведено ефективність використання методів групової психологічної роботи. *Міні-лекції* виконували інформаційну функцію щодо розуміння феноменології емоційного інтелекту учасниками тренінгу. *Інтерактивні та проєктивні техніки* сприяли соціально-психологічній рефлексії та соціально-психологічній перцепції – осмисленню учасниками власних емоційних переживань та емоційних переживань інших у процесі міжособистісної взаємодії.

Результати проведення формувального експерименту засвідчили *статистично значущі відмінності* між експериментальною (після тренінгу) та контрольною (у другому зрізі) групами в інтегративному рівні емоційного інтелекту та показали позитивну динаміку показників емоційного інтелекту в експериментальній групі. Тоді як у контрольній групі спостерігається тенденція до зниження високого рівня за всіма показниками емоційного інтелекту.

Отже, впровадження та вивчення ефективності тренінгової програми з розвитку емоційного інтелекту показало доцільність її використання для фахівців ДСЗУ, професійна діяльність яких визнача-

ється як «емоційна праця» та потребує розвинутого емоційного інтелекту, який виступає важливим чинником професійного зростання фахівців та гармонійної міжособистісної взаємодії в сучасних умовах.

ЛІТЕРАТУРА

1. Hochschild A.R. *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley : University of California Press, 2003. 328 p.
2. Практичний порадник для фахівців державної служби зайнятості у роботі з клієнтами в умовах загрозливої епідеміологічної ситуації в Україні: соціально-психологічний аспект : науково-практичне видання / за заг. ред. Г.А. Приба ; колектив авторів. Київ : ІПК ДСЗУ, 2020. 30 с.
3. Ткалич М.Г. Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій : монографія. Київ–Запоріжжя : ЗНУ, 2015. 315 с.
4. Тренінг у професійній самореалізації державних службовців : зб. матеріалів / за заг. ред. Ю.П. Сурміна, Р.А. Науменко. Київ : НАДУ, 2013. 132 с.
5. Сергиенко Е.А., Ветрова И.И. Тест Дж. Мэйера, П. Сэловея и Д. Карузо «Эмоциональный интеллект» (MSCEIT V. 2.0) : Руководство. Москва : Изд-во «Институт психологи РАН», 2010. 176 с.
6. Носенко Е.Л., Коврига Н.В. Емоційний інтелект : концептуалізація феномену, основні функції : монографія. Київ, 2003. 158 с.
7. Бреус Ю. Роль емоційного інтелекту в професійній діяльності керівника закладу середньої освіти : навчальний посібник. Київ : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. 36 с.
8. Дерев'яно С.П. Феноменологія емоційного інтелекту : навчально-методичний посібник. Чернігів : Десна–Поліграф, 2016. 312 с.
9. Матійків І.М. Тренінг емоційної компетентності : навч.-метод. посібник. Київ : Педагогічна думка, 2012. 112 с.
10. Психологічний інструментарій для фахівців служби зайнятості: методичні рекомендації / за заг. ред. Г.А. Приба ; автори-упорядники : В.Р. Дорожкін та ін. Київ : ІПК ДСЗУ, 2019. 152 с.
11. Максименко С.Д. Психологія в соціальній та педагогічній практиці: методологія, методи, програми, процедури. Київ : Наукова думка, 1998. 216 с.
12. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. Москва : Изд-во Института Психотерапии, 2002. 490 с.
13. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. Санкт-Петербург : Речь, 2007. 350 с.

REFERENCES

1. Hochschild A. R. (2003) *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley : University of California Press.
2. *Praktychnyi poradnyk dlia fakhivtsiv derzhavnoi sluzhby zainiatosti u roboti z kliientamy v umovakh zahrozhlyvoi epidemiohichnoi sytuatsii v Ukraini: sotsialno-psykhohichnyi aspekt / Naukovo-praktychne vydannia* (2020) [Practical guide for specialists of the state employment service in work with clients in a threatening epidemiological situation in Ukraine: socio-psychological aspect / Scientific and practical edition] / za zah. red. H. A. Priba; kolektyv avtoriv. Kyiv : IPK DSZU. [in Ukrainian]
3. Tkalych M. H. (2015) *Psykhohihiia hendernoї vzaïemodii personalu orhanizatsii : monohrafiia*. [Psychology of gender interaction of personnel of organizations: monograph]. Kyiv-Zaporizhzhia : ZNU. [in Ukrainian]
4. *Treninh u profesiinii samorealizatsii derzhavnykh sluzhbovtiv : zb. Materialiv* (2013) / za zah. red. Yu. P. Surmina, R. A. Naumenko. Kyiv : NADU. [in Ukrainian]
5. Sergienko E. A., Vetrova I. I. (2010) *Test Dzh. Mejera, P. Seloveya i D. Karuzo «Emocional'nyj intellekt» (MSCEIT V. 2.0) : Rukovodstvo*. [Test of J. Mayer, P. Salovay and D. Caruso "Emotional Intelligence" (MSCEIT V. 2.0): Guide. 2010]. Moskva : Izd-vo «Institut psihologi RAN». [in Russian]
6. Nosenko E. L., Kovryha N. V. (2003) *Emotsiinyi intelekt : kontseptualizatsiia fenomenu, osnovni funktsii : monohrafiia*. [Emotional intelligence: conceptualization of the phenomenon, main functions: monograph]. Kyiv. [in Ukrainian]
7. Breus Yu. (2016) *Rol emotsiinoho intelektu v profesiinii diialnosti kerivnyka zakladu serednoi osvity : navchalnyi posibnyk*. [The role of emotional intelligence in the professional activities of the head of a secondary education institution: a tutorial]. Kyiv : DP «NVTs «Priorytety». [in Ukrainian]

8. Derevianko S. P. (2016) *Fenomenolohiia emotsiinoho intelektu: navchalno-metodychnyi posibnyk*. [Phenomenology of emotional intelligence: an educational and methodical manual]. Chernihiv : Desna Polihraf. [in Ukrainian]
9. Matiikiv I. M. (2012) *Treninh emotsiinoi kompetentnosti: navch.-metod. posibnyk*. [Training of emotional competence: teaching and methodical manual]. Kyiv : Pedahohichna dumka. [in Ukrainian]
10. *Psykhologichnyi instrumentarii dlia fakhivtsiv sluzhby zainiatiosti: metodychni rekomendatsii* (2019) [Psychological tools for specialists of the employment service: methodical recommendations] / za zah. red. H. A. Priba; avtory-uporiadnyky: V. R. Dorozhkin, Ya. Ts. Zelinska, Ye. M. Kaliuzhna, L. I. Matviienko, H. A. Prib, H. V. Tsyhanenko. Kyiv : IPK DSZU. [in Ukrainian]
11. Maksymenko S. D. (1998) *Psykholohiia v sotsialnii ta pedahohichnii praktytsi: metodolohiia, metody, prohramy, protsedury*. [Psychology in social and pedagogical practice: methodology, methods, programs, procedures]. Kyiv : Naukova dumka. [in Ukrainian]
12. Fetiskin N. P., Kozlov V. V., Manuilov G. M. (2002) *Sotsialno-psikhologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti s malyh grup* [Socio-psychological diagnostics of the development of personality and small groups]. Moscow: Publishing house of the Institute of Psychotherapy. [in Russian]
13. Sidorenko E. V. (2007) *Metody matematicheskoy obrabotki v psihologii*. [Methods of mathematical processing in psychology]. SPb. : Rech'. [in Russian]