

УДК 159.923+159.942+ 159.944
DOI <https://doi.org/10.26661/2310-4368/2024-4-4>

ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДЕВЕЛОПЕРСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Мамедов О. О.

аспірант

Академія праці, соціальних відносин і туризму

вул. Кільцева дорога, 3А, Київ, Україна

orcid.org/0009-0006-2332-1765

mamedovoleksand@gmail.com

Ключові слова: *бізнес, досягнення, організація, особистість, мотивація, персонал, професійна діяльність, емоції, емоційний інтелект.*

Статтю присвячено вивченню професійних компетентностей персоналу девелоперських організацій. Досліджено професійну діяльність 175 осіб у період 2023–2024 рр. Методики дослідження: «Визначення діяльничної ефективності організації», «Діагностика емоційного інтелекту», «Діагностика мотивації досягнень». Виокремлено три групи чинників впливу на ефективність діяльності організації у групі керівників (ГК) та фахівців (ГФ): розвиваючі – «продуктивні», що підвищують ефективність, у яких тип управління та відносини зрілі, демократичні; провокуючі – «утримуючі», що розбалансовують ефективність та в яких тип управління й відносини нерациональний, конфліктний; застрягаючі – «непродуктивні», що знижують ефективність та у яких тип управління та відносини незрілі, авторитарно руйнуючі. У групі керівників установлено зв'язок між показниками шкал «емоційна обізнаність» і «розпізнавання емоцій інших людей», що свідчить про якість і точність розпізнавання емоцій інших осіб. Також виявлено зв'язок шкал «самотивація» та «управління власними емоціями», що свідчить про знижену здатність управляти своїми емоціями та зниження самотивації. У групі фахівців виявлено зв'язок між шкалами «емоційна обізнаність» і «розпізнавання емоцій інших людей», що свідчило про знижену здатність виявляти та розпізнавати емоції інших людей. Також виявлений зв'язок між «емоційною обізнаністю» і «емпатією» свідчив про вплив низької емоційної обізнаності на зниження якісної емпатії з іншими людьми та низьку самотивацію ($p < 0,05$). ГК мала високий рівень стриманості в прояві емоцій, а респонденти ГФ краще розуміли та розпізнавали емоції інших людей, могли підтримувати власний емоційний стан за рахунок демонстрації своїх почуттів ($p < 0,05$). Установлено, що емоційний інтелект є головним складником у досягненні успішної самореалізації досліджених ГК та ГФ, коли персонал розуміє свої емоції і застосовує їх конструктивним способом, що покращує його ерудованість та інтелектуальні здібності, допомагає особистісному розвитку, продуктивній взаємодії в організації та з бізнес-партнерами, клієнтами.

PROFESSIONAL COMPETENCES OF STAFF DEVELOPMENT ORGANIZATIONS

Mamedov O. O.

Postgraduate Student

Academy of Labor, Social Relations and Tourism

Ring Road str., 3A, Kyiv, Ukraine

orcid.org/0009-0006-2332-1765

mamedovoleksand@gmail.com

Key words: *business, achievement, organization, personality, motivation, personnel, professional activity, emotions, emotional intelligence.*

The article is devoted to the study of professional competencies of the staff of development organizations. The professional activity of 175 people in the period 2023–2024 was studied. The professional activity of 175 people in the period 2023–2024 was studied. Research methods: «Determining the operational efficiency of the organization», «Diagnostics of emotional intelligence», «Diagnostics of achievement motivation». There are three groups of factors that affect the effectiveness of the organization's activities in the group of managers (GC) and specialists (GF): developing «productive» factors that increase efficiency, in which the type of management and relations is mature, democratic; provoking – «withholding» that unbalance efficiency and in which the type of management and relations are irrational, conflicting; stuck «unproductive» that reduce efficiency and in which the type of management and relations are not mature, authoritarian-destructive. In the group of managers, a relationship was established between the indicators of the «emotional awareness» and «recognition of other people's emotions» scales, which indicates the quality and accuracy of recognizing other people's emotions. In the group of managers, a relationship was established between the indicators of the «emotional awareness» and «recognition of other people's emotions» scales, which indicates the quality and accuracy of recognizing other people's emotions. The relationship between the scales «self-motivation» and «management of one's own emotions» was also revealed, which indicates a reduced ability to manage one's emotions and a decrease in self-motivation. In the group of specialists, a connection was found between the scales «emotional awareness» and «recognition of other people's emotions», which indicated a reduced ability to detect and recognize other people's emotions. Also, the revealed relationship between «emotional awareness» and «empathy» indicated the influence of low emotional awareness on the reduction of qualitative empathy towards other people and low self-motivation ($p < 0.05$). GC had a high level of restraint in the expression of emotions, while GF respondents better understood and recognized other people's emotions, could maintain their own emotional state by demonstrating their feelings ($p < 0.05$). It was established that emotional intelligence is the main component in achieving successful self-realization of the researched GC and GF, when personnel understand their emotions and apply them in a constructive way, which improves their erudition and intellectual abilities, helps personal development, productive interaction in the organization and with business partners, customers.

Постановка проблеми. Сьогодні в Україні, економіка якої постійно руйнується, набуває значимості діяльність у сфері вдосконалення або розвитку нерухомості (development) як особливого виду бізнес-діяльності. Ця діяльність пов'язана з управлінням будівельними проектами й являє собою галузь менеджменту з усіма властивими йому функціями, зокрема включає наявність особливих професійних компетентностей та особистісних якостей персоналу девелоперських організацій.

Військова агресія в Україні призвела до економічних утрат, моральних й психологічних страждань. Вплив військових дій та пов'язаних із ними стресів є чинниками, що викликають негативні емоції, які відображаються на всіх верстах населення, зокрема на підприємцях у сфері управління будівельними проектами. Успіх у цій соціально-економічній сфері залежить від уміння розуміти емоційні хвилювання, здатності керувати емоційним станом та вміло використовувати

повний емоційний спектр для вирішення проблем і конфліктів в організації. Тому, відповідаючи на виклики сьогодення, актуальним питанням психології є вирішення проблеми професійних компетентностей персоналу девелоперських організацій.

Спеціальних праць, присвячених вивченню діяльній ефективності організації, емоційного інтелекту та мотивації досягнень у персоналу девелоперських організацій, налічуються одиниці, й загалом ця проблема є мало вивченою.

Загалом під організаційною зрілістю (зрілість організаційного розвитку) розуміється стан розвитку організації (організаційного розвитку), якому притаманні такі характеристики: персонал чітко знає цілі організації та бере участь у їх визначенні; персонал вносить нові ідеї та пропозиції в удосконалення організаційних процесів, може проявляти свої здібності та ентузіазм. Однак для цього в організації мають бути створені сприятливі умови праці, переважати демократичний стиль управління, бути налагодженим ефективно ділове спілкування, спостерігатися чітке виконання функцій, розроблена прозора система оцінювання результатів виконання функцій працівниками та ін. [1; 2]. У науковій думці під «проблемністю в організаційному розвитку» розуміється такий стан розвитку організації, якому притаманні такі характеристики: відсутність чіткості у визначенні цілей діяльності організації, коли велика чисельність цілей не відома персоналу; співробітники не беруть участь у схваленні рішень стосовно визначення цілей; персонал нечасто ототожнює себе з прийнятими рішеннями, скоріше сприймає ці рішення не як «свої», а як спрямовані проти нього; працівникам важко та майже безперспективно висувати і «пробивати» нові ідеї та пропозиції з удосконалення організаційних процесів; більшість працівників не спроможні показати, на що вони здатні; працівники не проявляють ентузіазму в роботі та ін. Усе це є результатом, зокрема, того, що в організації: не створено сприятливі умови для роботи; переважає авторитарний стиль управління; доступ до інформації визначається статусом працівника, а не його функціями; спостерігається неефективне виконання функцій; оцінка роботи частіше за все відбувається на основі емоцій або поверхових спостережень та ін. [1; 2].

Другим важливим складником ефективності діяльності організації є те, як персонал розуміє власний емоційний стан та вміє розпізнавати емоції інших людей. Під час аналізу емоційного інтелекту методологічною основою стали наукові дослідження Emotional Intelligence Д. Големана, який уважав, що «успіх у житті залежить не стільки від логічного інтелекту, скільки від здат-

ністю управляти власними емоціями» [3]. Тому у дослідженні емоційний інтелект розглядався як «важлива умова та компонент професійної діяльності, здібність розуміти взаємини, здатність керувати емоційною сферою». За твердженням Д. Масра [4–8], емоційний інтелект необхідно оцінювати за чотирма здібностями: сприймати та відчувати емоції; спрямовувати власні емоції на допомогу розуму; розуміти, як та чи інша емоція виражається; розуміти механізм та вміти передавати емоції. Ураховуючі вищезазначене, можна стверджувати, що емоційний інтелект – це здатність особистості розпізнавати та розуміти чужі та власні емоції і почуття, контролювати їх у своїх судженнях та діях. Операційним інструментом емоційного інтелекту є такі здібності: інтуїція, комунікабельність, стійкість у стресових ситуаціях, що забезпечує контроль над власними емоціями. Зазначимо, що емоційний інтелект забезпечує: а) розпізнавання своїх та чужих емоцій; б) керування своїми емоціями; в) використання емоцій у формуванні мотивації та вирішенні завдань. Таким чином, можна стверджувати що емоційному інтелекту властива загальна здатність розуміти і трактувати внутрішні та зовнішні взаємини людини, що відображається в емоціях, у здатності керувати всією емоційною ланкою під час прийняття рішень.

Наступним важливим складником ефективності діяльності організації є розуміння мотивації у досягненнях персоналу. Згідно з теорією Х. Хекхаузена, мотивація досягнення може розумітися як спроба збільшити або зберегти максимально високі здібності людини до видів діяльності, до яких можуть бути застосовані критерії успішності і де виконання подібної діяльності може призвести до успіху або невдачі. Відомо, що між вираженістю прагнення до успіху й уникнення невдачі може бути позитивна кореляція: яскраво виражене прагнення до успіху цілком може поєднуватися з не менш сильним страхом невдачі, особливо якщо воно пов'язане для суб'єкта з якими-небудь тяжкими наслідками [9].

Мета статті – дослідити професійні компетентності персоналу девелоперських організацій.

Завдання – виявити особливості діяльній ефективності організації, емоційного інтелекту та мотивації досягнень у персоналу девелоперських організацій.

Результати дослідження. Із дотриманням принципів біоетики та деонтології протягом 2023–2024 рр. за умови інформаційної згоди проведено комплексне обстеження 250 осіб персоналу девелоперських організацій. Дослідження проведено з дотриманням принципів етики Американської психологічної асоціації [10], «Кодексу етики», протокол № 10 від 14.07.2016 [11], «Поло-

ження про академічну доброчесність Академії праці, соціальних відносин і туризму», протокол № 7 від 12.04.2018 [12]. Після первинної обробки даних у дослідження включено 175 осіб, серед яких проведено порівняльний аналіз результатів дослідження та які розподілилися так: група керівників (ГК, N=50) та група фахівців (ГФ, N=125). Дослідження виконувалося за допомогою методик: «Визначення діяльнійності ефективності організації» В. Зігерта, Л. Ланга [1; 2], «Діагностика емоційного інтелекту» Н. Холла [13; 14], «Діагностика мотивації досягнень» А. Мехрабіана [15]. Аналіз, обробка і підрахунок процентних характеристик і коефіцієнтів кореляції здійснювалися за допомогою програми SPSS 10.0.5 for Windows [16; 17].

У результаті дослідження, згідно з рекомендаціями методики щодо об'єднання даних [1; 2], виділено такі рівні розвитку організації (організаційного розвитку): а) «конструктивний» – рівень організаційного розвитку, за якого спостерігається високий рівень показника організаційної зрілості (15–21 бал) та низький рівень показника проблемності в організаційному розвитку (1–9); б) «кризовий» – це рівень організаційного розвитку характеризується низьким значенням показника «організаційна зрілість» (1–7) та високим значенням показника «проблемність в організаційному розвитку» (15–21); в) «проблемний» – рівень організаційного розвитку, коли спостерігається середній або низький рівень показника «організаційна зрілість» (8–14 балів) та середній рівень показника «проблемність в організаційному розвитку» (10–14 балів). Розподіл респондентів за оцінюванням рівнів розвитку організації представлено в табл. 1.

Із даних табл. 1 видно, що у цілому серед персоналу обох груп організаційну зрілість виявлено на конструктивному рівні у ГК – 68,0%, ГФ – 50,0%, проблемному – у ГК – 20,0%, ГФ – 30,0%, кризовому – у ГК – 12,0%, ГФ – 20,0% досліджених ($p < 0,05$). Своєю чергою, проблемність організаційного розвитку виявлено на конструктивному рівні у ГК – 13,0%, ГФ – 60,0%, проблемному – у ГК – 22,0%, ГФ – 18,0%, кризовому – у ГК – 65,0%, ГФ – 22,0% досліджених ($p < 0,05$).

За результатами досліджень персонал організації був систематизований за типами впливу на діяльнійну ефективність організації: І тип – організаційна зрілість, за якої виявлено персонал з емоційними, когнітивними та поведінковими реакціями, які розвивають діяльнійність організації (порушення відсутні); ІІ тип – проблемність організаційного розвитку, коли виявлено персонал з емоційними, когнітивними та поведінковими реакціями, які стримують розвиток діяльнійності організації (є порушення). Результати розподілу за судженням (гіпотетичними ситуаціями) під час визначення діяльнійності ефективності організації відображено на рис. 1.

Із даних рис. 1 видно, що у цілому серед персоналу обох груп виявлено різні показники щодо оцінювання впливу на діяльнійну ефективність організації як за її рівнем, так і у відсотковому вираженні за судженнями (гіпотетичними ситуаціями). Так, 70,0% персоналу ГК оцінювали гіпотетичні ситуації на рівні організаційної зрілості; своєю чергою, у ГФ цей показник становив 44,8% ($p < 0,05$). Наявність проблемності організаційного розвитку зазначили 30,0% персоналу ГК, у ГФ цей показник становив 55,2% ($p < 0,05$). Даний розподіл рівня оцінювання діяльнійності ефективності організації персоналом не є несподіваним, адже підкреслює загальність виникаючих значущих проблем та різницю поглядів між керівниками та фахівцями ($p < 0,05$).

За результатами цього етапу досліджень були виявлені чинники впливу на ефективність діяльнійності організації, які класифіковано так:

1. Розвиваючі – «продуктивні», що притаманні підходу до вирішення проблем в організації та підвищують її діяльнійну ефективність. Тип управління та відносини у колективі за них охарактеризовані як зрілі, демократичні.

2. Провокуючі – «утримуючі», що сприяють виникненню проблем, розбалансуванню діяльнійності ефективності організації. Тип управління та відносини у колективі за них – нераціональний, конфліктний.

3. Застрягаючі – «непродуктивні», які призводять до істотного зниження діяльнійності ефектив-

Таблиця 1

Розподіл респондентів за оцінюванням рівня розвитку організації

Рівень організаційного розвитку	Організаційна зрілість у балах: високий 15–21, середній 8–14, низький 1–7; %				Проблемність організаційного розвитку у балах: низький 1–9, середній 10–14, високий 15–21; %			
	ГК		ГФ		ГК		ГФ	
	Бал	%	Бал	%	Бал	%	Бал	%
Конструктивний	19	68,0	15	50,0	3	13,0	8	60,0
Проблемний	13	20,0	9	30,0	10	22,0	14	18,0
Кризовий	6	12,0	3	20,0	16	65,0	20	22,0

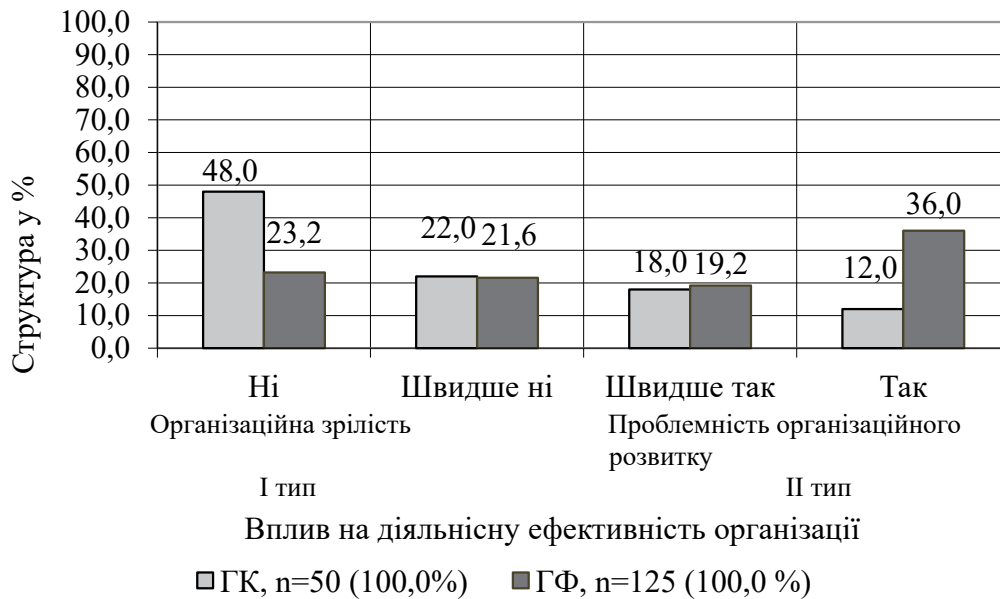


Рис. 1. Розподіл респондентів за судженнями (гіпотетичними, ситуаціями) під час визначення діяльнiсної ефективнiвнiсть органiзацiї (методика В. Зiгерта, Л. Ланга)

Таблиця 2

Результати дослідження рiвня емоцiйного iнтелекту у персоналу девелоперських органiзацiй за методикою «Дiагностика емоцiйного iнтелекту» Н. Холла

Шкали	Рiвень у ГК, n=25 (100,0%)					
	Високий		Середнiй		Низький	
	N	%	N	%	N	%
Емоцiйна обiзнанiвнiсть	25	50,0	16	32,0	9	18,0
Управлiння емоцiями	24	48,0	18	36,0	8	16,0
Самомотивацiя	27	54,0	16	32,0	7	14,0
Емпатiя	16	32,0	23	46,0	11	22,0
Розпiзнання емоцiй iнших	27	54,0	15	30,0	8	16,0
Шкали	Рiвень у ГФ, n=125 (100,0%)					
Емоцiйна обiзнанiвнiсть	46	36,8	50	40,0	29	23,2
Управлiння емоцiями	40	32,0	59	47,2	26	20,8
Самомотивацiя	42	33,6	58	46,4	25	20,0
Емпатiя	50	40,0	48	38,4	27	21,6
Розпiзнання емоцiй iнших людей	55	44,0	42	33,6	28	22,4

$\chi^2 - 26,1$; достовiрнiвнiсть розбiжностей мiжгрупових показникiв $p < 0,05$

ностi органiзацiї. Тип управлiння та вiдносини у колективi – не зрiлi, авторитарно руйнуючi.

Проте «провокуючi» та «застрягаючi» чинники не розглядалися лише як негативнi, а слугували маркерами напрямiв корекцiйних впливiв та у подальшому ставали «стимулюючими чинниками», тобто стимулами для подолання емоцiйних, когнiтивних, поведiнкових проблем у колективi. Також увесь комплекс психосоцiального оцiнювання базувався на пошуку руйнуючих та захисних варiантiв взаємозв'язкiв у колективi органiзацiї.

Наступним стало вивчення рiвня розвитку емоцiйної сфери особистостi через дiагностику емоцiйного iнтелекту. Результати дослідження рiвня емоцiйного iнтелекту у персоналу девелоперських органiзацiй за методикою «Дiагностика емоцiйного iнтелекту» Н. Холла представлено в табл. 2.

З даних табл. 2 видно, що у цiлому у досліджених ГК за шкалою «Емоцiйна обiзнанiвнiсть» 50,0% респондентiв мали високий рiвень; 32,0% – середнiй; 18,0% – низький ($p < 0,05$). За шкалою «Управлiння емоцiями» 48,0% респондентiв добре керу-

вали власними емоціями, 36,0% – вдало керували своїми емоціями; 16,0% мали складності у керуванні емоціями ($p < 0,05$). За шкалою «Самотивація» високий рівень встановлено у 54,0% респондентів; 32,0% – середній; 14,0% – низький рівень ($p < 0,05$).

За шкалою «Емпатія» високий рівень виявлено у 32,0% респондентів; 46,0% – середній; 22,0% – низький ($p < 0,05$). За шкалою «Розпізнання емоцій інших людей» ця здібність на високому рівні виявлена у 54,0% осіб; на середньому рівні – у 30,0%, а 16,0% осіб важко взаємодіяли та мали складності в розпізнанні емоцій інших людей ($p < 0,05$).

У дослідженій групі ГФ за шкалою «Емоційна обізнаність» 36,8% респондентів мали високий рівень цього показника; 40,0% – середній; 23,2% – низький ($p < 0,05$). За шкалою «Управління емоціями» 32,0% респондентів добре керували власними емоціями, 47,2% вдало керувало своїми емоціями; 20,8% мали складності у керуванні емоціями ($p < 0,05$). За шкалою «Самотивація» високий рівень встановлено у 33,6% респондентів; у 46,4% – середній; у 20,0% – низький рівень ($p < 0,05$). За шкалою «Емпатія» високий рівень виявлено у 40,0% респондентів; у 38,4% – середній; у 21,6% – низький ($p < 0,05$). За шкалою «Розпізнання емоцій інших людей» це вміння на високому рівні виявлено у 44,0% респондентів; на середньому рівні – у 33,6%, а 22,4% важко взаємодіяли та мали складності в розпізнанні емоцій інших людей ($p < 0,05$). Розподіл персоналу за інтегральним показником емоційного інтелекту представлено на рис. 2.

Із даних рис. 2 видно, що у досліджених ГК інтегральний показник емоційного інтелекту як

високий виявлено у 52,0%, у ГФ – у 44,0% осіб, що свідчить про наявність умінь якісно розуміти власні почуття та емоції, відчувати відповідальність за свій емоційний стан. Такий персонал мав високий ступінь задоволеності життям, що проявлялася якісними комунікаціями. Середній рівень емоційного інтелекту встановлено у 34,0% персоналу ГК та у 36,9% ГФ, що вказує на потенціал його розвитку та перспективи зростання. Низький рівень емоційного інтелекту встановлено у 14,0% респондентів ГК та 20,0% персоналу ГФ. Цим особам необхідно працювати над удосконаленням власних можливостей та розвивати емоційний інтелект ($p < 0,05$).

Наступним етапом стало вивчення мотивації досягнень, а саме мотивів прагнення до успіху і засад уникнення невдач у персоналу. Розподіл показників мотивації досягнень у персоналу девелоперських організацій представлено в табл. 3.

Із даних табл. 3 видно, що у респондентів обох груп відповідей «Цілком погоджуюсь» не виявлено. Своєю чергою, у ГК «Погоджуюсь» відзначили у відповідях 26,9% чоловіків та 20,8% жінок, «Скоріше погоджуюся, ніж ні» – відповідно 19,2% та 20,8%, «Нейтрально» відповіли – 15,4% та 12,5%, «Скоріше погоджуюся, ніж ні» – 19,2% та 16,7%, «Не погоджуюсь» – 11,5% та 16,7%, «Цілком не погоджуюсь» – 7,7% та 12,5% ($p < 0,05$). У ГФ «Погоджуюсь» відзначили у відповідях 21,4% чоловіків та 21,8% жінок, «Скоріше погоджуюся, ніж ні» – відповідно 18,6% та 18,2%; відповідь «Нейтрально» надали відповідно 22,9% та 16,4%, «Скоріше погоджуюся, ніж ні» – 18,6% та 20,0%, «Не погоджуюсь» – 11,4% та 14,5%, «Цілком не погоджуюсь» – 7,1% та 9,1% ($p < 0,05$). Роз-

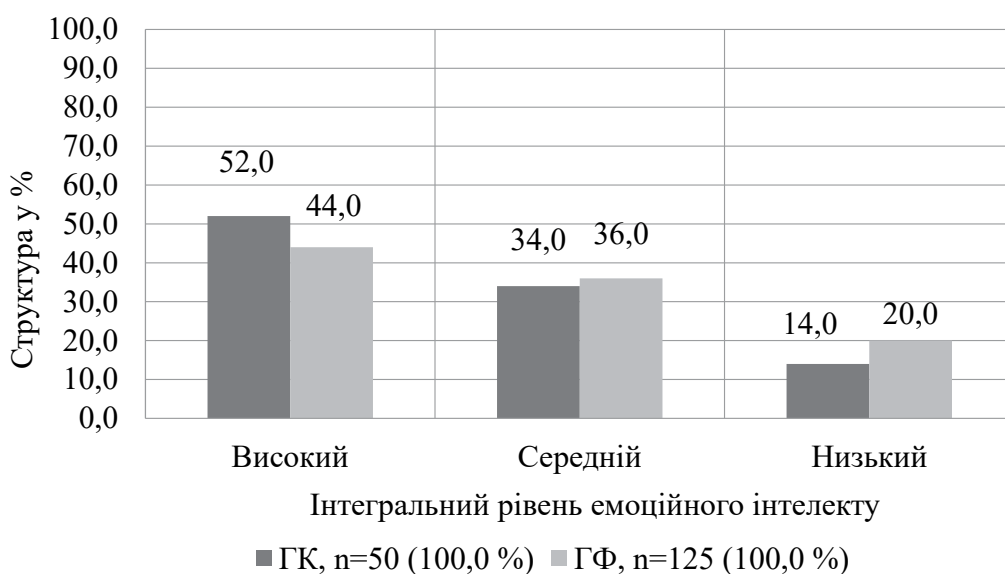


Рис. 2. Розподіл дослідженого персоналу девелоперських організацій за інтегральним показником емоційного інтелекту (методика Н. Холла)

Таблиця 3

**Розподіл показників мотивації досягнень у персоналі девелоперських організацій
(методика А. Мехрабіана)**

Твердження	Стать	Персонал девелоперських організацій, n=175					
		ГК, n=50 (100,0 %)			ГФ, n=125 (100,0 %)		
		N	%	±m	N	%	±m
Цілком погоджуюсь	Ч	–	–	–	–	–	–
	Ж	–	–	–	–	–	–
Погоджуюсь	Ч	7	26,9	4,4	15	21,4	4,1
	Ж	5	20,8	4,1	12	21,8	4,1
Швидше погоджуюсь, ніж ні погоджуюсь	Ч	5	19,2	3,9	13	18,6	3,9
	Ж	5	20,8	4,1	10	18,2	3,9
Нейтральна відповідь	Ч	4	15,4	3,6	16	22,9	4,2
	Ж	3	12,5	3,3	9	16,4	3,7
Скоріше погоджуюся, ніж ні погоджуюсь	Ч	5	19,2	3,9	13	18,6	3,9
	Ж	4	16,7	3,7	11	20,0	4,0
Не погоджуюсь	Ч	3	11,5	3,2	8	11,4	3,2
	Ж	4	16,7	3,7	8	14,5	3,5
Цілком не погоджуюсь	Ч	2	7,7	2,7	5	7,1	2,6
	Ж	3	12,5	3,3	5	9,1	2,9

$\chi^2 - 23,1$; достовірність розбіжностей міжгрупових показників дорівнює $p < 0,05$

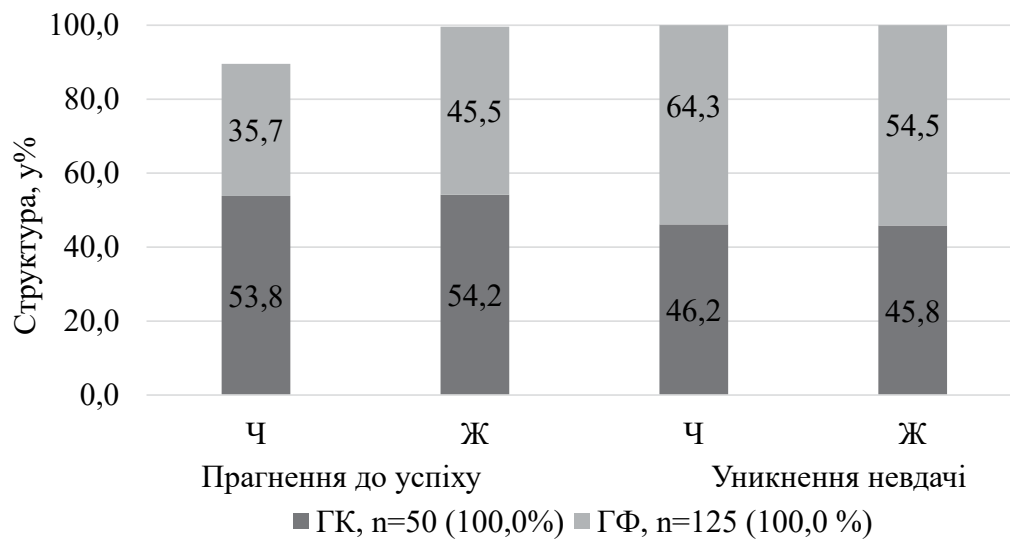


Рис. 3. Розподіл стійких мотивів особистості у дослідженого персоналу девелоперських організацій (методика А. Мехрабіана)

поділ стійких мотивів особистості у дослідженого персоналу девелоперських організацій (методика А. Мехрабіана) представлено на рис. 3.

Із даних рис. 3, видно, що у цілому у респондентів ГК прагнення до успіху виявлено у 53,8% чоловіків та 54,2% жінок, у ГФ ці показники відповідно становили 35,7% та 45,5%. Своєю чергою, показник уникнення невдач у чоловіків ГК становив 46,2%, у жінок – 45,8%, у ГФ – відповідно 64,3% та 54,5% ($p < 0,05$).

Висновки. Результати проведеного дослідження виявили, що суб'єктивна оцінка стосун-

ків у колективі вказує на більшу збереженість емоційних взаємин у ГК порівняно з ГФ, де встановлена значна частка прохолодних взаємин із різними психологічними механізмами порушень емоційних стосунків. Персонал кваліфіковано за двома типами впливу на діяльну ефективність організації: I тип – організаційна зрілість та II тип – проблемність організаційного розвитку. Виокремлено три групи чинників впливу на ефективність діяльності організації у ГК та ГФ: розвиваючі, провокуючі, застрягаючі.

Установлено, що емоційний інтелект є головним складником у досягненні успішної самореалізації респондентів ГК та ГФ, коли персонал розуміє свої емоції і застосовує їх конструктивним способом, що покращує його ерудованість та інтелектуальні здібності, допомагає особистісному розвитку, продуктивній взаємодії в організації та з бізнес-партнерами, клієнтами. У ГК встановлено зв'язок шкал емоційної обізнаності і розпізнавання емоцій інших людей, що свідчило про якість та точність розпізнавання емоцій інших осіб ($p < 0,05$). Зв'язок між шкалами «самотивація» та «управління власними емоціями» свідчив про знижену здатність управляти своїми емоціями, яка супроводжується зниженням самотивації ($p < 0,05$). У ГФ зв'язок шкал «емоційна обізнаність» і «розпізнавання емоцій інших людей» свідчив про знижену здатність виявляти та розпізнавати емоції інших людей ($p < 0,05$). Зв'язок шкал «емоційна обізнаність» і «емпатія»

свідчив про вплив низької емоційної обізнаності на зниження якісної емпатії з іншими людьми та низької самотивації ($p < 0,05$). ГК мала високий рівень стриманості в прояві емоцій, а респонденти ГФ краще розуміли та розпізнавали емоції інших людей, могли підтримувати власний емоційний стан за рахунок демонстрації своїх почуттів ($p < 0,05$). Узагальнено, що мотивація досягнень у персоналу девелоперських організацій є процесом психічної регуляції діяльності, тобто системою процесів, яка відповідає за спонукання та діяльність. У контексті досліджень емоційного інтелекту можна зазначити, що емоції у персоналу є складниками мотиву, а їхня роль є головною в активізації та регуляції процесу мотивації. Перспектива подальшого дослідження у цьому напрямі полягає у науковому пошуку особистісних особливостей, характеристик темпераменту, самооцінки та тривожності у персоналу девелоперських організацій.

ЛІТЕРАТУРА

1. Пілецький В.С., Возняк Л.С. Довідково-методичний посібник з курсу «Соціальна психологія» для студентів вищих навчальних закладів. Івано-Франківськ : Місто НВ, 2005. С. 90.
2. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій : психологічний практикум / Л.М. Карамушка та ін. ; за ред. Л.М. Карамушки. Київ : Інститут психології ім. Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 76 с.
3. Гоулман Д. Емоційний інтелект у бізнесі. Харків : Vivat, 2021. 528 с.
4. Mayer J.D. What is emotional intelligence? Emotional development and emotional intelligence: Educational implications. New York: Basic Books, 1997. P. 3–34.
5. Mayer, J.D. Emotion, intelligence, emotional intelligence. In J. P. Forgas. The handbook of affect and social cognition. Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum. 2000. P. 410–431.
6. Mayer J.D. Emotional intelligence: Meory, Findings, and Implications. Psychological Inquiry. 2004. Vol. 15. № 3. P. 197–215.
7. Mayer J.D. The key ingredients of emotional intelligence interventions: similarities and differences. Applying emotional intelligence: Practional guide. New York : Psychology Press. 2007. P. 144–156.
8. Mayer J.D. Emotional Intelligence. New ability or eclectic traits? American Psychologist. 2008. Sept. P. 503–517.
9. Подшивайлов Ф.М. Мотивація досягнення та рівень розвитку інтелектуальних здібностей старшокласників. Освіта та розвиток обдарованої особистості. 2015. № 4(35). С. 42–46.
10. Ethical principles of psychologists and code of conduct. American Psychological Association. Effective June 1, 2003 (as amended 2010, 2016). Effective January 1, 2017. <https://www.apa.org/ethics/code/ethics-code-2017.pdf>.
11. Кодекс етики Академії праці, соціальних відносин і туризму. Протокол 10. Київ : АПСВТ. 2016. URL: <https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/KodeksEtyky.pdf>.
12. Положення про академічну доброчесність Академії праці, соціальних відносин і туризму, протокол 7, 12.04.2018. <https://drive.google.com/file/d/1roDENIZC9MERTAjCeIP41Bgp249Ree38/view?usp=sharing>
13. Августук М.М. Методичні поради до підвищення рівня емоційного інтелекту в здобувачів вищої освіти. Острог : Острозька академія, 2022. 94 с.
14. Яцюк М. Емоційний інтелект особистості (на хвилі Нової української школи) : навчально-методичний посібник. Вінниця : Діло, 2019. 105 с.
15. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу : методичний посібник / О.М. Кокун та ін. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2012. 433 с.
16. Landau S., Everitt B.S. A Handbook of Statistical Analyses using SPSS, Chapman & Hall / CRC Press LLC. 2004. 339 p.
17. Климчук В.О. Математичні методи у психології : навчальний посібник. Київ : Освіта України, 2009. 288 с.

REFERENCES

1. Piletskyi V.S., Vozniak L.S. (2005). Dovidkovo-metodychnyi posibnyk z kursu «Sotsialna psykholohiia» dlia studentiv vyshchyykh navchalnykh zakladiv. – Ivano-Frankivsk: Misto NV, P.90. [in Ukrainian]
2. Karamushka L.M., Kredentser O.V., Tereshchenko K.V., Lahodzinska V.I., Ivkin V.M., Kovalchuk O.S. (2023). Metodyky doslidzhennia psykhiichnoho zdorovia ta blahopoluchchia personalu orhanizatsii : psykholohichniy praktykum.; za red. L.M. Karamushka. Kyiv: Instytut psykhi. im. H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 76 p. [in Ukrainian]
3. Goleman D. (2021). Emotional intelligence in business. Kharkiv, Vivat, 528 p. [in English]
4. Mayer J.D., Salovey P. (1993). Intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17 (4), P. 433–442. [in English]
5. Mayer, J.D. (2000). Emotion, intelligence, emotional intelligence. In J. P. Forgas. *The handbook of affect and social cognition*. Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum, P. 410–431. [in English]
6. Mayer J.D. (2004). Emotional intelligence: Meory, Findings, and Implications. *Psychological Inquiry*, V. 15. № 3. P. 197–215. [in English]
7. Mayer J.D. (2007). The key ingredients of emotional intelligence interventions: similarities and differences. *Applying emotional intelligence: Practional guide*. New York : Psychology Press, P. 144–156. [in English]
8. Mayer J.D. (2008). Emotional Intelligence. New ability or eclectic traits? *American Psychologist*, P. 503–517. [in English]
9. Podshyvailov F.M. (2015). Motyvatsiia dosiahnennia ta riven rozvytku intelektualnykh zdibnostei starshoklasnykiv // *Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti*. № 4 (35), P. 42–46. [in Ukrainian]
10. Ethical principles of psychologists and code of conduct (2017). American Psychological Association. Effective June 1, 2003 (as amended 2010, 2016). Effective January 1, 2017. <https://www.apa.org/ethics/code/ethics-code-2017.pdf> [in English]
11. «Code of Ethics» (2016). Protocol 10, Available from: <https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/KodeksEtyky.pdf> [in Ukrainian]
12. Regulations on academic integrity.(2018). Academy of Labour Social Relations and Tourism, protocol 7. <https://drive.google.com/file/d/1roDEHIZC9MERTAjCeIP41Bgp249Ree38/view?usp=sharing> [in Ukrainian]
13. Avhustiuk M.M. (2022). *Metodychni porady do pidvyshchennia rivnia emotsiinoho intelektu v zdobuvachiv vyshchoi osvity*. Ostroh : Vyd-vo Natsionalnoho universytetu «Ostrozka akademiia», 94 p. [in Ukrainian]
14. Yatsiuk M. (2019). *Emotsiinyi intelekt osobystosti (na khvyli Novoi ukrainskoi shkoly): Navchalno-metodychnyi posibnyk / Mariia Yatsiuk, – Vinnytsia : Vyd-vo «Dilo», 105 p. [in Ukrainian]*
15. Kokun O.M., Pishko I.O., Lozinska N.S., Kopanytsia O.V., Herasymenko M.V., Tkachenko V.V. (2012). *Zbirnyk metodyk diahnostryky liderskykh yakostei kursantskoho, serzhantskoho ta ofiterskoho skladu: Metodychnyi posibnyk*. K.: NDTs HP ZSU, 433 s. [in Ukrainian]
16. Landau S., Everitt B.S. (2004). *A Handbook of Statistical Analyses using SPSS*, Chapman & Hall / CRC Press LLC, 339 p. [in English]
17. Klymchuk V.O. (2009). *Matematychni metody u psykholohii : navch. posib. dlia stud. psykhol. spets.* Kyiv : Osvita Ukrainy, 288 p. [in Ukrainian]