

Глобалізація та освітня нерівність: вплив на розвиток емоційної компетентності працівників у контексті сталого розвитку

Дарміць Р.¹, Панчишин В.², Панчишин І.³

Опубліковано	Секція	УДК
01.06.2025	Економіка	331.101.3
DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.15608339		

Анотація. У статті досліджено вплив глобалізаційних трансформацій та нерівного доступу до якісної освіти на формування емоційної компетентності працівників у контексті сталого розвитку. Автор аналізує еволюцію поняття емоційної компетентності, її ключові компоненти та зв'язок із емоційним інтелектом. Обґрунтовано, що обмеження в освітньому доступі призводять до низького рівня емоційної грамотності, що ускладнює адаптацію до змін і ефективну професійну взаємодію. Наведено практичні інструменти інтеграції емоційно-компетентнісного підходу в системи навчання персоналу. Особлива увага приділяється викликам цифрової трансформації та ролі емоційної компетентності як soft skills у професійному розвитку. Стаття актуалізує потребу в комплексному підході до формування емоційної компетентності як необхідної умови успішної трудової діяльності у VUCA-середовищі.

Ключові слова: професійна адаптивність, soft skills у бізнесі, цифрова трансформація, емоційна грамотність, організаційне навчання, міжособистісна взаємодія, комунікативні навички, емоційне вигорання, інструменти коучингу, нерівність доступу до знань.

Globalization and educational inequality: impact on the development of emotional competence of employees in the context of sustainable development

Annotation. The article explores the influence of globalization and educational inequality on the development of emotional competence among employees in the context of sustainable development. Emotional competence, encompassing emotional self-regulation, empathy, conflict resolution, and effective communication, is emphasized as a core professional skill essential for navigating the complex challenges of the VUCA environment. The author traces the historical evolution of emotional competence, distinguishing it from emotional intelligence and analyzing its theoretical foundations. The study identifies educational inequality—caused by economic, cultural, and digital divides—as a critical barrier to developing these competencies, particularly in sectors where access to structured emotional learning (SEL) is limited.

Special attention is paid to the disparities in access to quality education and their cascading impact on cognitive development, emotional literacy, and professional adaptability.

¹ Дарміць Ростислав Зеновійович, к.е.н., доцент, Національний університет «Львівська політехніка», ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3759-2575>.

² Панчишин Володимир Миколайович, аспірант, Національний університет «Львівська політехніка», ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-5357-0395>

³ Панчишин Іван Миколайович, аспірант, Національний університет «Львівська політехніка», ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-9223-9140>

The paper presents sector-specific cases demonstrating how low emotional competence hinders teamwork, resilience, and productivity. Furthermore, the article proposes innovative strategies for integrating emotional training into professional development programs, such as immersive simulations, drama therapy, emotional AI feedback, and cross-sector facilitation labs. These methods aim to bridge the competence gap by aligning training with the dynamic requirements of globalized and digitalized labor markets. The research underlines the importance of a systemic approach to human resource development and the inclusion of emotional competence in both educational policies and organizational learning systems.

Keywords: professional adaptability, soft skills in business, digital transformation, emotional literacy, organizational learning, interpersonal interaction, communication skills, emotional burnout, coaching tools, inequality in access to knowledge.

Вступ

У добу глобалізації стрімко зростає нерівномірність доступу до якісної освіти, що створює суттєві перепони для формування необхідних професійних і особистісних якостей працівників, зокрема емоційної компетентності. Цей компонент набуває особливого значення в контексті сталого розвитку, оскільки здатність до емоційного саморегулювання, емпатії, ефективної комунікації та вирішення конфліктів є критичними чинниками для стійкого функціонування організацій в умовах постійних змін. Проте системні прояви освітньої нерівності, спричинені економічними, культурними та цифровими розривами, обмежують можливості розвитку емоційної компетентності в різних професійних середовищах. Це зумовлює необхідність наукового переосмислення ролі освіти в забезпеченні рівних умов для емоційного розвитку працівників та обґрунтування механізмів, які дозволяють інтегрувати емоційно-компетентні підходи в професійну підготовку кадрів. Вирішення цієї проблеми є важливим як з точки зору адаптації працівників до вимог сталого розвитку, так і з позиції ефективного функціонування соціально відповідального бізнесу та інституцій.

Питання формування емоційної компетентності у майбутніх фахівців соціономічних спеціальностей досі залишається недостатньо розробленим як у теоретичному, так і в прикладному плані. У процесі професійної підготовки акцент переважно робиться на засвоєнні теоретичних знань, тоді як розвиток навичок міжособистісного спілкування, що мають ключове значення для успішної професійної діяльності, залишається поза увагою. Водночас у сучасному суспільстві спостерігається зростаючий інтерес до проблеми розвитку емоційної компетентності в різних галузях, однак наукове висвітлення цього процесу часто має фрагментарний характер і відображає індивідуальний підхід кожного дослідника.

Аналіз поняття емоційної компетентності, як і будь-якого складного психолого-педагогічного явища, вимагає звернення до його історичного розвитку, що дозволяє глибше зрозуміти природу цього феномену. Варто зазначити, що емоційний інтелект як предмет психологічного вивчення почав активно розроблятися лише у другій половині ХХ століття, головню під впливом досліджень зарубіжних науковців. Поняття емоційного інтелекту активно розроблялось такими західними науковцями, як Деніел Гоулмен, Пітер Саловей, Джон Майєр, Девід Карузо, Говард Гарднер, Реувен Бар-Он, Стівен Хейн, Річард Купер та Аніш Саваф.

В українському науковому просторі дослідження цієї тематики також поступово з'являються, зосереджуючись на аналізі функцій та особливостей емоційного інтелекту. Проте, як і багато інших сучасних теорій із Заходу, ця концепція поки що має обмежене поширення і викликає інтерес лише в окремих дослідницьких і професійних середовищах. Так, Борисенко В. М. демонструє власне бачення місця емоційної компетентності в структурі особистісного розвитку людини, і з цією метою автором

розроблено структуру емоційної компетентності з відповідними показниками [1, с. 22]. Лазуренко О. детально розглянуто визначення та структуру емоційної компетентності особистості [2]. Матійківим І.М. представлено концепцію й методика формування емоційної компетентності майбутніх фахівців професій типу «людина-людина», автором пропонується інструментарій для розуміння емоцій, управління ними [3]. Змістовні характеристики та аналіз ролі емоційного інтелекту як softskills у сучасному освітньому процесі здійснили О. Маруховська-Картунова, Н. Рищак та О. Гапончук у своїй статті «Роль емоційного інтелекту як softskills у сучасному освітньому процесі»[4]. Серед науковців, які зробили значний внесок у дослідження в цій сфері, можна виділити Р. Горбатюка та С. Кучер [6], Дерев'янку Ж. [6], Корнієнко І. та Барчі Б [7], Мейер Б. та Флетчер Т. [8],

Метою даної статті є виявлення та аналітичне обґрунтування впливу глобалізаційних процесів і освітньої нерівності на формування та розвиток емоційної компетентності працівників у сучасних умовах сталого розвитку. Основна увага зосереджується на дослідженні того, як нерівний доступ до якісної освіти, зумовлений глобальними трансформаціями, обмежує можливості працівників у набутті навичок емоційного саморегулювання, комунікації та командної взаємодії, що є ключовими для досягнення цілей сталого розвитку в професійному середовищі.

На основі сформульованої мети, основними завданнями статті є:

–дослідити теоретичні основи емоційної компетентності працівників у контексті сталого розвитку, враховуючи глобалізаційні тенденції та їхній вплив на професійні вимоги;

–визначити взаємозв'язок між глобалізацією, нерівністю в доступі до освіти та можливостями працівників розвивати емоційні навички;

–проаналізувати наслідки освітньої нерівності для формування емоційної компетентності персоналу в різних секторах економіки;

–запропонувати рекомендації щодо інтеграції розвитку емоційної компетентності в системи підвищення кваліфікації працівників як елементу політики сталого розвитку.

Результати

Поглиблене осмислення поняття емоційної компетентності неможливе без розгляду його історичного розвитку, оскільки це дозволяє краще зрозуміти природу та структуру цього феномену. Поняття «емоційної компетентності» часто ототожнюють з поняттям «емоційного інтелекту», проте детальне дослідження феномена «емоційна компетентність» дає можливість стверджувати про те, що вона має власні особливості та структуру, хоча її основою виступає сформованість емоційного інтелекту. Сам емоційний інтелект став об'єктом наукового інтересу порівняно недавно, а перші серйозні спроби його визначення були зроблені на початку 1990-х рр. американськими дослідниками Пітером Селовеєм і Джоном Мейєром. Вони використовували цей термін для позначення здатностей, пов'язаних із самосвідомістю, контролем над емоціями, мотивацією, емпатією та ефективною взаємодією з іншими. У їхній концепції емоційний інтелект включає вміння ідентифікувати та виражати емоції, сприймати невербальні сигнали, керувати емоційними станами, а також застосовувати емоції для прийняття рішень, творчого мислення та зосередження.

Згодом Селовеї і Мейєр стали трактувати емоційний інтелект як різновид загальних здібностей. Іншу модель запропонував Рувен Бар-Он, у якій емоційна компетентність оцінюється за такими параметрами, як здатність контролювати емоції, ефективно взаємодіяти з іншими, справлятися зі стресом, адаптуватися та підтримувати позитивний настрій.

Однак широке визнання поняття отримало після публікацій Деніела Гоулмена в 1995 р. Саме він зробив популярним не лише термін «емоційний інтелект», а й поняття «емоційна компетентність». Гоулмен визначає емоційний інтелект як здатність розуміти власні та чужі емоції, а також ефективно з ними працювати. Він наголошує, що ця здатність поєднує елементи самопізнання, емоційного контролю, соціальної чутливості та управління міжособистісними відносинами. Разом із категорією «емоційний інтелект» автором вводиться категорія «емоційна компетентність», яка, на його думку, включає в себе особистісну та соціальну компетентності [13].

Як видно з аналізу, ключові компоненти емоційної компетентності вказані Гоулменом перетинаються з тими, що запропонували Мейєр, Селовей і Бар-Он [12,14]: це здатність розуміти себе, керувати емоціями, співпереживати, бути гнучким і адаптивним. Проте особливу увагу варто звернути на мотивацію як внутрішній рушій, що, можливо, і визначає специфіку емоційної компетентності порівняно з емоційним інтелектом. Емоційна компетентність, у цьому контексті, охоплює не лише емоційне самопізнання і регуляцію, а й уміння формувати позитивну мотивацію, розуміти інших, будувати довірливі взаємини та ефективно спілкуватися в соціумі. В свою чергу Оленою Лазуренко зазначає, що категорія «емоційна компетентність» є більш новим та, відповідно, менш дослідженим, ніж категорія «емоційний інтелект», а до їх загальних ознак автором віднесено усвідомлення власних емоцій та почуттів, управління ними, а також усвідомлення та управління емоціями та почуттями інших людей [2].

Узагальнюючи наведені підходи до розуміння емоційної компетентності, доречно звернутися до практичного аспекту її реалізації в професійному середовищі, де ці навички набувають особливої значущості. Якщо розглядати емоційну компетентність працівника, то вона формується, як комплекс взаємопов'язаних емоційних навичок, які забезпечують ефективну адаптацію до динамічних умов праці, особливо в умовах глобалізації та соціально-економічної нерівності в доступі до якісної освіти. До ключових елементів цієї структури належать здатність до розпізнавання власних емоцій, розуміння емоцій інших людей, навички емоційної саморегуляції та управління емоціями в професійному контексті. Ці навички сприяють налагодженню конструктивної комунікації, підтриманню психологічної рівноваги та стійкості до стресу, що особливо важливо для професійної реалізації в нестабільному середовищі.

У професійній діяльності емоційні навички відіграють роль своєрідного внутрішнього ресурсу, що дає змогу працівникам ефективно реагувати на виклики, спричинені нерівномірним доступом до знань, цифрових технологій і розвитку особистісного потенціалу. Працівники, які володіють високим рівнем емоційної компетентності, краще залучаються до командної роботи, продуктивніше взаємодіють із клієнтами та керівництвом, демонструють вищу здатність до прийняття ефективних рішень у стресових ситуаціях.

У глобалізованому світі, що переживає багато економічних, соціальних і технологічних змін, істотних трансформацій зазнали також вимоги до професійних компетенцій працівників. Зміни на ринку праці, зумовлені цифровізацією, розвитком індустрії 4.0, швидким поширенням нових технологій (Інтернету речей, кіберфізичних систем або штучного інтелекту та ін.), динамічним зовнішнім середовищем і глобальними кризами, спричиняють формування попиту на безпрецедентні компетенції працівників, які стають просто життєво необхідними для ефективного управління суб'єктами бізнесу. В контексті людського винника, зокрема з точки зору компетенцій персоналу, на глобальному ринку перманентно виникають не лише нові можливості, але і виклики як для суб'єктів бізнесу, так і для університетів. Такі виклики стосуються лідерства на ринку, в окремих бізнес-екосистемах та полягають в здатності створення реальних цінностей. Для окремих стейкхолдерів привабливість

«сприймається як створення сприятливого зворотного зв'язку між розвитком компетенції та припливом капіталу» [16].

Сучасний працівник повинен володіти не лише технічними знаннями, але й навичками, що дозволяють швидко адаптуватися до змін, ефективно працювати в мультикультурному середовищі, критично мислити та виявляти ініціативу. Посилюється потреба в міждисциплінарному підході до підготовки кадрів, а також у здатності до самонавчання впродовж життя. Особливу увагу роботодавці приділяють емоційній компетентності, навичкам цифрової комунікації, умінню працювати в умовах невизначеності та багатозадачності. У зв'язку з цим системи навчання та управління персоналом також зазнають змін: зростає роль персоналізованих програм розвитку, корпоративного менторства і гнучких стратегій HR-менеджменту, спрямованих на підготовку працівників, готових до викликів VUCA-середовища та цифрової трансформації економіки [15, 16].

В цілому покращення компетентностей працівників в епоху глобалізації й цифровізації вимагає багатогранного підходу, інтеграції індивідуалізованих навчальних програм зі стратегічними ініціативами розвитку людських ресурсів у контексті сталого розвитку. Суб'єкти бізнесу часто стикаються зі значними труднощами в адаптації традиційних методів навчання до вимог швидкозмінних технологічних середовищ, тому надзвичайної актуальності набувають адаптивні гнучкі моделі навчання, котрі враховують як технічні, так і м'які навички працівників. Останні є особливо важливими, оскільки включають в себе критичне мислення, вирішення проблем і ефективне комунікування.

Забезпечення доступності й масштабованості навчальних програм відбуваються за допомогою використання таких цифрових інструментів, як платформи електронного навчання та віртуальних навчальних модулів. В свою чергу використання технологій занурення (віртуальної реальності (VR) чи гейміфікації) значно покращують залученість персоналу, проте їх запровадження є обмеженим внаслідок високої вартості та необхідності проходження експертизи. Якісна організаційна культура суб'єктів бізнесу також сприяє формуванню успіху в розвитку людських ресурсів. Зокрема культура безперервного навчання, що підтримується відданістю керівництва, має бути синхронізованою з їх цілями, оскільки є важливою для формування відповідального ставлення до розвитку компетенцій.

Варто зазначити, що доволі часто спостерігається відсутність погодженості між HR-стратегіями та цілями цифрової трансформації. Така проблема може призводити до підготовки неефективних навчальних програм, і це підтверджує потребу формування більш інтегрованого підходу. Наставництво та взаємне навчання також є надзвичайно цінними в розвитку компетентності персоналу, так як сприяють не лише передачі неявних знань, а й побудові міцних міжособистісних взаємозв'язків між учасниками команд.

Для вимірювання ефективності навчальних програм і встановлення проблемних областей, які потребують покращення, доцільним є налагодження механізмів зворотного зв'язку та здійснення перманентного оцінювання їх ефективності. Проте, як показує практика, доволі часто суб'єктам бізнесу не вистачає надійних інструментів для моніторингу та оцінювання результатів довгострокового впливу ініціатив у сфері розвитку персоналу. Тому з метою скорочення розриву в компетенціях персоналу, збільшення його індивідуальної продуктивності та покращення адаптивності до викликів цифрової трансформації надзвичайно важливими є розробка та запровадження цілісних інноваційних стратегій навчання, погоджених із довгостроковими цілями суб'єктів бізнесу.

Варто зазначити, що успішна цифрова трансформація неможлива без системного підходу до розвитку персоналу, важливо враховувати не лише внутрішні організаційні

фактори, а й зовнішні глобальні впливи. У цьому контексті варто звернути увагу на трансформаційний вплив глобалізаційних процесів, які змінюють не лише підходи до навчання, а й вимоги до професійних якостей працівників.

Глобалізація істотно змінює вимоги до професійних якостей працівників, акцентуючи увагу не лише на технічних чи когнітивних навичках, а й на емоційних компетенціях. В умовах зростаючої взаємозалежності світових економік і мультикультурного середовища праці зростає попит на таких фахівців, які вміють управляти власними емоціями, налагоджувати ефективну комунікацію, виявляти емпатію, долати конфлікти та працювати в команді. Відповідні вміння можна отримати через професійні тренінги, практику, коучинг і саморефлексію. До емоційно-комунікативних професійних навичок персоналу можна віднести [17-19]:

1) емоційну саморегуляцію – здатність усвідомлювати й керувати власними емоціями -формується через курси емоційного інтелекту, психотренінги або методи саморефлексії, як-от ведення щоденника емоцій.

2) ефективну комунікацію – навичку чітко висловлювати думки, активно слухати, використовувати невербальні сигнали, яка розвивається через тренінги з комунікації та зворотного зв'язку, моделювання діалогів та фасилітаційні сесії.

3) емпатію – здатність розуміти емоції інших і реагувати з повагою, яку можна опанувати через рольові ігри, практики активного слухання та навчальні програми з емоційного інтелекту.

4) конфліктологічну компетентність – навичку конструктивно вирішувати конфлікти, яка отримується через кейс-аналіз, тренінги з медіації та симуляції робочих ситуацій.

5) командну роботу – включає довіру, розподіл ролей, відповідальність і розвивається через групові проекти, agile-формати, кооперативне навчання й ігрофікацію.

Емоційна стійкість і адаптивність стали критичними навичками, що дозволяють працівникам ефективно функціонувати в умовах постійних змін і невизначеності, оскільки вони сприяють збереженню психічного здоров'я, швидкому відновленню після стресових ситуацій і здатності приймати зважені рішення навіть у кризових умовах. Варто зазначити, що ці виклики висувають нові вимоги не лише до окремих працівників, а й до системи освіти загалом, оскільки вона має забезпечити формування відповідних компетентностей. Проте доступ до якісної освіти, що є основою розвитку адаптивності та емоційної стійкості, у глобальному масштабі залишається нерівномірним, оскільки глобалізаційні процеси сприяють поглибленню освітньої нерівності. Незважаючи на поширення інформаційно-комунікаційних технологій і збільшення доступу до онлайн-освіти, значна частина населення, особливо в країнах із низьким рівнем доходу, стикається з бар'єрами у доступі до якісної освіти. Висока вартість навчання, нерівність у цифровій інфраструктурі, мовні та культурні бар'єри стають чинниками, які посилюють соціальну нерівність. У результаті виникає загроза формування глобального поділу між тими, хто має доступ до сучасних знань і можливостей, та тими, хто опиняється поза ними.

За даними UNESCO, понад 251 мільйон дітей та молоді у світі не відвідують школу, причому 33% школярів у країнах з низьким рівнем доходу не мають доступу до освіти, порівняно лише з 3% у країнах із високим доходом. Цифрова нерівність також поглиблює проблему: лише 6% дітей у країнах з низьким рівнем доходу мають доступ до інтернету вдома, тоді як у розвинених країнах цей показник сягає 87% [20].

В свою чергу UNICEF повідомляє, що дві третини школярів у світі не мають доступу до інтернету вдома, що унеможливорює участь у дистанційному навчанні під час криз, зокрема пандемії COVID-19, а 90% дітей у віці 10 років у країнах з низьким доходом не можуть прочитати і зрозуміти простий текст, що свідчить про глибоку

кризу якості освіти та є передумовою до подальшої освітньої та соціально-емоційної нерівності [21].

Ці статистичні дані демонструють, що, попри технологічний прогрес, доступ до освіти залишається глибоко нерівномірним, що загрожує формуванням нового типу глобальної соціальної сегрегації. У зазначеному вище контексті нерівномірний доступ до освіти постає не лише як соціальна проблема, а й як ключова перешкода для формування навичок, необхідних у сучасному світі. Саме тому важливо розглянути, яким чином освітня нерівність безпосередньо впливає на розвиток емоційної компетентності працівників у різних секторах економіки, що дозволить глибше зрозуміти масштаб і наслідки цієї проблеми.

Обмежений доступ до якісної освіти стримує розвиток емоційних навичок працівників, адже саме через освітні інституції люди набувають умінь розпізнавати, регулювати та конструктивно виражати емоції. В умовах глобалізації, коли міжособистісна та міжкультурна взаємодія стає нормою в трудових колективах, емоційна компетентність є ключовим фактором продуктивності, психічного здоров'я та адаптації до змін. Схематичне відображення впливу обмеженого освітнього доступу на формування емоційної компетентності (ланцюг ефектів) подано на рис.1.



Рис.1. Вплив обмеженого освітнього доступу на формування емоційної компетентності (ланцюг ефектів)

Примітка: розроблено авторами

У промисловому секторі працівники без базової освіти демонструють нижчі показники командної взаємодії, що напряму пов'язано з низьким рівнем емоційної регуляції. Наприклад, у країнах Південної Азії понад 70% працівників у легкій промисловості не мають доступу до програм професійного навчання, включно з тренінгами з розвитку soft skills. У сфері охорони здоров'я в країнах із нерівномірним доступом до освіти, особливо в сільській місцевості Африки, медичний персонал часто стикається з емоційним вигоранням, не маючи базових знань про саморегуляцію та стрес-менеджмент. У цифровій економіці, зокрема в галузі аутсорсингу, працівники з

країн, що розвиваються, часто мають високий технічний рівень, але низький рівень емоційної адаптивності через відсутність цілісної гуманітарної освітньої бази [21, 22].

Це посилює глобальну нерівність: працівники з країн із розвинутою системою освіти краще справляються з психологічними викликами транснаціональної взаємодії, що підвищує їхню конкурентоспроможність у глобальному ринку праці. Для досягнення сталого розвитку необхідно інтегрувати емоційну грамотність у освітні та професійні програми в усіх секторах економіки.

Інтеграція емоційної компетентності у програми підвищення кваліфікації може відбуватись через запровадження практичних симуляцій на основі кейсів з реального життя, де учасники вчаться розпізнавати й регулювати емоції у складних професійних ситуаціях. Доречним є використання мікротеатру або драматерапії як засобів аналізу міжособистісних конфліктів. Можна впровадити метод «рефлексивних дзеркал», коли учасники аналізують власні емоційні реакції в парі або групі. Адаптація штучного інтелекту з функцією емоційного зворотного зв'язку під час тренінгів дає змогу отримати персоналізовану оцінку емоційної реактивності і зон для розвитку. Корисним буде також проведення міждисциплінарних лабораторій з фасилітацією, де фахівці з різних сфер обговорюють роль емоцій у професійних комунікаціях. Елементами новизни можуть бути інтеграція віртуальної реальності для тренування емпатії та створення цифрового щоденника емоцій із аналітикою змін під час навчального процесу.

Висновки

Проведене дослідження дало змогу обґрунтувати, що емоційна компетентність працівників у контексті сталого розвитку є ключовою складовою професійної ефективності, що формується під впливом глобалізаційних викликів та зростаючих вимог ринку праці. Теоретичний аналіз дозволив відмежувати поняття емоційної компетентності від емоційного інтелекту, виокремити її структуру та базові компоненти, зокрема емоційну саморегуляцію, емпатію, мотивацію, адаптивність і комунікативність. Встановлено, що глобалізація поглиблює освітню нерівність, яка, своєю чергою, обмежує можливості формування емоційних навичок у значної частини населення, особливо в країнах із низьким рівнем доходу або у сільських регіонах. Аналіз прикладів з різних секторів економіки підтверджує негативний вплив обмеженого доступу до освіти на рівень емоційної регуляції, командної взаємодії та стресостійкості працівників. У результаті запропоновано практичні рекомендації щодо інтеграції розвитку емоційної компетентності в системи підвищення кваліфікації: застосування симуляцій на основі кейсів, використання VR та II, мікротеатру, фасилітаційних сесій, цифрових щоденників емоцій. Це сприятиме підвищенню адаптивності кадрів, зменшенню освітньої нерівності та досягненню цілей сталого розвитку.

Перспективними напрямками подальших досліджень є створення системи індикаторів для вимірювання рівня емоційної компетентності, аналіз ефективності різних освітніх форматів у її формуванні та вивчення впливу глобалізаційних процесів на динаміку емоційного розвитку працівників у різних галузях.

Список використаних джерел

- 1.Борисенко, В. М. (2017). Структура емоційної компетентності: аналітичний огляд наукових підходів. *Вісник Одеського національного університету. Психологія*, 22(2 (44)), 16–26.
- 2.Лазуренко, О. (2014). До проблеми визначення змісту емоційної компетентності. *Молодь і ринок*, (2), 124–130. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mir_2014_2_25
- 3.Матійків, І. М. (2012). *Тренінг емоційної компетентності*. Педагогічна думка.

- 4.Коробко, Ю. В., Тройніна, С. О., Остапко, Л. О., & Годзь, Т. О. (2023). Емоційний інтелект у XXI столітті як один з найважливіших soft-skills освітнього процесу. *Академічні візії*, (24). <https://www.academy-vision.org/index.php/av/article/view/583>
- 5.Маруховська-Картунова, О., Ришак, Н., & Гапончук, О. (2023). Роль емоційного інтелекту як soft-skills у сучасному освітньому процесі. *Вісник науки та освіти*, 6(12), 496–508. [https://doi.org/10.52058/2786-6165-2023-6\(12\)-496-508](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2023-6(12)-496-508)
- 6.Горбатюк, Р., & Кучер, С. (2022). Студентоцентричний підхід у забезпеченні набуття загальних (ключових) компетентностей майбутніми педагогами професійної освіти. *Modern Information Technologies and Innovation Methodologies of Education in Professional Training: Methodology, Theory, Experience, Problems*, 60, 192–199. <https://doi.org/10.31652/2412-1142-2021-60-192-199>
- 7.Korniienko, I., & Barchi, B. (2023). The concept of the soft skills and emotional intelligence development. *Psychology Travelogs*, 1, 16–26. <https://doi.org/10.31891/pt-2023-1-2>
- 8.Meyer, B. B., & Fletcher, T. B. (2007). Emotional intelligence: A theoretical overview and implications for research and professional practice in sport psychology. *Journal of Applied Sport Psychology*, 19(1), 1–15. <https://doi.org/10.1080/10413200601102904>
- 9.Льошенко, О. А. (2012). Проблема розвитку емоційної компетентності. *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки*, (14), 119–126.
- 10.Раєвська, Я., & Солякова, О. (2021). Розвиток емоційної компетентності особистості: теоретичний дискурс. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Психологія*, (3 (52)), 127–132.
- 11.Корман, М. М. (2012). Розвиток емоційного інтелекту та емоційної компетентності як передумова запобігання професійного вигорання. *Вісник Національного університету оборони України*, 4, 175–178.
- 12.Mayer, J. D., & Salovey, P. (1991). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17(4), 433–442.
- 13.Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. Bantam Books.
- 14.Bar-On, R. (1997). *Emotional intelligence/emotional quotient inventory*. Multi-Health Systems.
- 15.Rustam, A., Astuti, I. Y., & Safitri, U. R. (2024). *The Journal of Academic Science*, 1(7).
- 16.Kowal, B., Włodarz, D., Brzychczy, E., & Klepka, A. (2022). Analysis of employees' competencies in the context of Industry 4.0. *Energies*, 15, 7142. <https://doi.org/10.3390/en15197142>
- 17.Voltage Control. (n.d.). *Effective communication strategies for facilitators*. <https://voltagecontrol.com/blog/effective-communication-strategies-for-facilitators/>
- 18.Cherry, K. (n.d.). What is empathy? How it helps strengthen our relationships. *Verywell Mind*. <https://www.verywellmind.com/what-is-empathy-2795562>
- 19.Torresan, S., & Hinterhuber, A. (n.d.). Continuous learning at work: The power of gamification. *Emerald Insight*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/md-12-2020-1669/full/html>
- 20.UNESCO. (2025). Взято 2 квітня 2025 з <https://www.unesco.org/en/articles/251m-children-and-youth-still-out-school-despite>
- 21.UNICEF. (2025, January 12). *Two-thirds of the world's school-age children have no internet access at home: New UNICEF-ITU report*. <https://www.unicef.org/press-releases/two-thirds-worlds-school-age-children-have-no-internet-access-home-new-unicef-itu>