

економії грошей на оплату праці працівників. Підприємці шукають молодих спеціалістів з хорошими теоретичними знаннями і вважають, що найкраще практикувати у компаніях, де працюватимуть професіонали. Тому існує проблема підвищення ефективності методів кар'єрного розвитку випускників.

Зараз, проблеми соціального захисту безробітної молоді є недостатньо врегульованими на законодавчому рівні, що значно впливає на її матеріальне становище та соціальну поведінку.

Для зменшення безробіття серед молоді, необхідно здійснювати агітаційні та просвітницькі роботи, а саме:

- налагодити біржу праці молоді;
- включення обов'язкових студентських практик до навчальної програми;
- розробляти проекти, спрямовані на інтенсивне фінансування активних заходів зі сприяння зайнятості молоді;
- організовувати інформаційно-освітні семінари та тренінги щодо можливостей працевлаштування, активізувати зусилля для вирішення проблем працевлаштування та підвищення самооцінки;
- провадити координацію міжнародної діяльності: в частині обміну студентами з метою стажування, виконання волонтерських і тимчасових робіт.

З вище наведеного, можна зробити такий висновок, що майбутнім нашої держави є «молодь». Саме вона являється важливою складовою успішного економічного розвитку суспільства в майбутньому. Лише з точки зору всебічної та систематичної співпраці між державою, освітніми закладами та роботодавцями можна досягти важливого вирішення проблем безробіття серед молоді, невідповідності ринку освітніх послуг та потреб ринку праці. Тільки таким чином позитивні зрушення у сфері зайнятості молоді в Україні можуть бути значними.

Список використаних джерел

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. К.: Преса України, 1997. 80 с.
2. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05.02.1993 року №2998-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. 1993. №16. Ст.167
3. Краснов Ю. Методологічні основи відтворювального механізму зайнятості населення // *Україна: аспекти праці*. 2008. №4. С. 37-40
4. Гаркавенко Н. Напрями вдосконалення політики зайнятості населення у ринкових умовах // *Україна: аспекти праці*. 2008. №6. С. 26-32

Нестеренко О. В.,

студентка ІІ курсу магістратури, гр. МСРп-191

Науковий керівник – Ревко А. М., д-р.ekon.наук, доцент

Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК БАЗИС ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Психологічна культура особистості проявляється в різних сферах життєдіяльності людини. Вона включає як внутрішню, так і зовнішню

характеристики особистості, котрі відзеркалюють спосіб, якість її діяльності в різних сферах життя і рівень її культурного розвитку як прагнення творчої самореалізації.

В умовах сьогодення ключовою вимогою в діяльності соціального працівника є не тільки високий професіоналізм, а й відповідний рівень психологічної культури, найважливішою складовою якої є емоційна культура. З огляду на це, таке психологічне явище як емоційний інтелект потребує ретельного дослідження.

Вивчення психологічної культури знайшло відображення у наукових працях зарубіжних та вітчизняних вчених. Певне місце цій проблемі відводиться у дослідженнях А. Кребера, К. Клякхона, Г. Смітта, В. Пітерса, В. Соколинського, А. Устюжаніна та ін. [6].

Дослідженню психологічної культури соціальних працівників приділяли увагу Н. Нижник, І. Нинюк, Г. Леліков, С. Серьогін, В. Цветков, та ін.

Соціальний інтелект вивчали такі науковці, як: Х. Гарднер, Дж. Гилфорд, Е. Торндайк, П. Салоей, Д. Майер, Д. Карузо. Емоційний інтелект безпосередньо досліджували Р. Бар-Он, Д. Гоулман, Д. Люсин та ін. [6].

Емоційний інтелект – це явище, котре поєднує уміння розрізнити і розуміти емоції, управляти власним емоційним станом та емоціями своїх партнерів по спілкуванню [1; 2].

Емоційний інтелект має чотири компоненти, такі як:

1) ідентифікація емоцій як ряд пов'язаних між собою таких здібностей, як: сприйняття емоцій, їх ідентифікація, розрізнення справжніх емоцій, їх імітації, адекватне вираження;

2) використання емоцій для підвищення ефективності діяльності, а також мислення. Включає здатність використовувати емоції для напряму уваги на важливі події, викликати емоції, які сприяють розв'язанню задач, використовувати коливання настрою як засіб аналізу різних точок зору на проблему;

3) розуміння емоцій, а саме: причини емоцій, зв'язки між емоціями, вербальну інформацію про емоції, переходи від однієї емоції до іншої;

4) управління емоціями, а саме здібність до: контролю за емоціями, усвідомлення своїх емоцій, зниження інтенсивності негативних емоцій, вирішення емоційно навантажених проблем без придушення пов'язаних з ними негативних емоцій [4].

Важливо відзначити, що кожний компонент торкається як власних емоцій людини, так і емоцій інших людей.

У концепції Д. Люсіна емоційний інтелект трактується як здібність до розуміння своїх та чужих емоцій і управлінню ними. Здібність до розуміння емоцій означає, що людина може добре розпізнати емоцію та ідентифікувати її; зрозуміти причини, що саме викликає конкретну емоцію та, між іншим, наслідки, до котрих вона може привести. Спроможність управління емоціями готує про те, що людина може контролювати зовнішнє вираження емоцій; здатна контролювати інтенсивність емоцій та, при необхідності, викликати конкретну емоцію [6].

В наукових роботах з державного управління натикаємося на поняття «професійна культура» [3]. Автори роблять висновок, що професіоналізм і культура нероздільні між собою через те, що вони формуються системою трудової діяльності і соціальних відносин і показують якість і продуктивність праці працівника соціальної сфери. Мається на увазі, що прагнучи оволодіти професією, людина долучається до загальної культури і завдяки поєднанню професіоналізму і загальної культури народжується професійна культура. Тобто професіонал стає особистістю тільки тоді, коли він свою діяльність наповнює реальним етичним змістом, поєднуючи професіоналізм з моральними принципами і моральною культурою.

Мета нашого дослідження полягала в тому, щоб визначити місце емоційного інтелекту в структурі особистості соціального працівника як професіонала своєї справи.

На першому етапі дослідження ми виокремили типи соціальних працівників: за формою діяльності та за компетенцією. Запропонована нами типологія базувалася на трьох рівнях: спеціаліст, головний спеціаліст та керівник[5].

За результатами емпіричного дослідження було виявлено три типи соціальних працівників: середній тип, ефективний тип та неефективний тип. А також визначені особливості емоційного інтелекту, притаманні визначеним вище типам.

Виділені типи за показниками емоційного інтелекту характеризуються наступним чином.

Тип 1. Середній тип характеризується пониженими показниками емоційного інтелекту, зокрема, з розпізнавання емоцій, самомотивації.

Тип 2. Ефективний тип характеризується самим розвинутим емоційним інтелектом.

Тип 3. Неефективний тип характеризується середніми показниками емоційного інтелекту.

Основний висновок, який ми можемо зробити виходячи з отриманих даних полягає в тому, що емоційний інтелект має нелінійний характер впливу на психологічну і професійну культуру соціальних працівників [1].

Список використаних джерел

1. Гоулман Д., Бойцис Р., Иакки Э. Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. пер. с англ. А. Лисицыной. М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. 300 с.
2. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект / Д. Гоулман; пер. с англ. А. П. Исаевой. М.: АСТ, 2008. 478 с.
3. Соціальний працівник в Україні (пошук моделі) / Нижник Н. Р., Цветков В. В., Леліков Г. І та ін. К. : Ін-Юре, 1998. 272 с.
4. Люсин Д.В. Современные представления об эмоциональном интеллекте. *Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования* / под ред. Д. В. Люсина, Д. В. Ушакова. М.: Ин-т психологии РАН, 2004. С. 29 - 36. (Труды Ин-та психологии РАН).
5. Нинюк І. Шляхи вдосконалення організаційної роботи щодо формування етичної культури фахівців соціальної сфери / І. Нинюк. *Вісн. УАДУ*. 1999. №3. С. 241.
6. Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования / под ред. Д. В. Люсина, Д. В. Ушакова. М.: Ин-т психологии РАН, 2004. 174, [1] с. (Труды Института психологии РАН / Рос. Акад. наук. Ин-т психологии).