УДК 331.1:37.015.311
DOI: https://doi.org/10.32782/business-navigator.79-68

Лядський І.К.
кандидат сільськогосподарських наук,
старший викладач кафедри маркетингу
Полтавський державний аграрний університет
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6431-973X

Дячков Д.В.
доктор економічних наук, професор,
професор кафедри менеджменту ім. І.А. Маркіної
Полтавський державний аграрний університет
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-2637-0099

Шабельник С.С.
асистент кафедри менеджменту ім. І.А. Маркіної,
здобувач вищої освіти «доктор філософії»
Полтавський державний аграрний університет
ORCID: https://orcid.org/0009-0003-4649-2645

Liadskyi Ihor
Candidate of Agricultural Sciences,
Senior Lecturer at the Department of Marketing
Poltava State Agrarian University

Diachkov Dmytro
Doctor of Economic Sciences, Professor,
Professor of the Department of Management named after I.A. Markina
Poltava State Agrarian University

Shabelnyk Serhii
Assistant at the Department of Management named after I.A. Markina,
Doctor of Philosophy degree holder
Poltava State Agrarian University

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ ІНТЕЛЕКТОМ У КОНТЕКСТІ ПІДВИЩЕННЯ АДАПТИВНОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЗА СУЧАСНИХ РЕАЛІЙ РИНКУ ПРАЦІ

MANAGEMENT OF SOCIAL INTELLIGENCE IN THE CONTEXT OF ENHANCING THE ADAPTABILITY OF LABOR POTENTIAL IN MODERN LABOR MARKET REALITIES

У статті розглядається важливість управління соціальним інтелектом у контексті адаптивності трудових ресурсів до нових викликів та реалій сучасності. Адаптація до умов середовища є критично важливою перевагою, що особливо актуально для внутрішньо переміщених осіб. Ці люди, що були змушені залишити свої домівки, зіштовхуються з багатьма труднощами, зокрема під час працевлаштування, що випробовує їх комунікативні навички та соціалізацію. Дослідження, проведене серед 138 внутрішньо переміщених осіб, які мешкають на території Полтавського державного аграрного університету, показало, що вищий рівень соціального інтелекту та його компонентів позитивно корелює з адаптивністю ($p \leq 0{,}001^{***}$). Це свідчить про те, що особи з розвиненою соціальною компетентністю мають кращу здатність пристосовуватися до нових умов. Важливими виявились гендерні відмінності у впливі соціального інтелекту на адаптивність. Для жінок найбільший вплив на адаптацію має розвиток соціальних навичок, тоді як у чоловіків – здатність обробляти соціальну інформацію. Ці результати можуть мати велике значення для управління трудовими ресурсами, адже в умовах сучасних викликів важливо враховувати специфічні потреби та можливості різних груп населення. Доведено важливість соціального інтелекту як ключового чинника в успішній адаптації до нових соціальних реалій, що може допомогти в оптимізації процесів працевлаштування та соціальної інтеграції.

Ключові слова: соціальний інтелект, адаптивність, когнітивна гнучкість, трудові ресурси, внутрішньо переміщені особи, менеджмент, ринок праці.

This article examines the significance of social intelligence management in the context of labor resource adaptability to new challenges and contemporary realities. Adaptation to environmental conditions is a critical advantage, particularly relevant for internally displaced persons (IDP). These individuals, forced to leave their homes, encounter numerous difficulties, especially during the employment process, which tests their communication skills and socialization. A study conducted among 138 IDP residing at the Poltava State Agrarian University revealed that a higher level of social intelligence and its components positively correlates with adaptability ($p \leq 0.001$***). This indicates that individuals with well-developed social competencies possess a better ability to adjust to new circumstances. The research also highlighted important gender differences in the impact of social intelligence on adaptability. For women, the development of social skills plays a significant role in adaptation, whereas for men, the ability to process social information is more influential. These findings hold substantial implications for labor resource management, as it is essential to consider the specific needs and capabilities of different population groups in the face of contemporary challenges. The importance of social intelligence as a key factor in successfully adapting to new social realities has been clearly demonstrated. This understanding can aid in optimizing employment processes and facilitating social integration. By recognizing the diverse aspects of social intelligence, organizations can tailor their approaches to better support individuals in navigating the complexities of the job market. Furthermore, fostering social intelligence within labor resources can enhance overall workplace dynamics, leading to improved collaboration and productivity. Ultimately, addressing these factors is vital for creating a more inclusive and adaptable workforce that can thrive in an ever-changing environment.

Keywords: social intelligence, adaptability, cognitive flexibility, labor resources, internally displaced persons, management, labor market.

Постановка проблеми. Вміння адаптуватися до умов середовища є неодмінною еволюційною перевагою усім живих організмів. Для людини до загальнобіологічного контексту додається соціокультурна площина, зокрема в аспекті пристосованості до роботи, що відображається англійським терміном employability. Враховуючи тенденції сьогодення, коли людина протягом життя може змінювати декілька робочих місць або взагалі експериментувати з різними видами діяльності, навички соціально-психологічної адаптації набувають додаткового важливого значення. У цьому безперечно допомагають когнітивні здібності та внутрішній емоційний стан, що пов'язані, в тому числі, з інтелектом особистості, серед усіх різновидів якого, саме емоційний та соціальний інтелект напряму пов'язані з ефективною комунікацією. Зміна підходів до оцінки та розвитку трудового потенціалу може значно підвищити ефективність роботи команд та індивідуальних працівників. Організації повинні враховувати не лише професійні навички, але й соціальні компетенції, які забезпечують успішну взаємодію в колективі. Важливо розробити практичні рекомендації для організацій, щоб вони могли ефективно управляти своїми ресурсами в умовах мінливого бізнес-середовища. Відповіді на ці виклики можуть стати основою для формування нових стратегій управління, які будуть сприяти не лише розвитку окремих працівників, але й підвищенню загальної продуктивності організації. Таким чином, дослідження даної проблеми є надзвичайно актуальним і потребує комплексного підходу з боку науковців, управлінців та практиків.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питаннями адаптивності людини до нових соціокультурних умов займаються вітчизняні та закордонні дослідники, серед яких Назарук Н.В. [2], Рідей Н. [3], Свідерська О., Піхович І. [4], Чуйко О., Клібайс Т. [6], Шевченко Р., Пахмурний В., Кравченко А. [7], Boyatzis R., Carducci B., Nave C. [8], Eketu C.A., Ogbu E.F. [11] та багато інших. Ці дослідники детально вивчають, які фактори впливають на здатність особистості адаптуватися до змін у робочому середовищі, зокрема в умовах швидкого розвитку технологій та глобалізації. Попри значний обсяг досліджень, недостатньо уваги приділяється управлінню соціальним інтелектом як ключовому фактору, що може суттєво підвищити адаптивність трудових ресурсів до нових викликів і реалій. Це підкреслює важливість подальшого вивчення механізмів інтеграції соціального інтелекту в управлінські практики, оскільки ефективне використання цих знань може стати запорукою успішної адаптації організацій до динамічних змін у зовнішньому середовищі.

Формулювання завдання дослідження. Метою статті є аналіз управління соціальним інтелектом у контексті адаптації трудових ресурсів до нових викликів та реалій, а також вивчення його впливу на ефективність комунікації в колективах, з акцентом на сучасні потреби організацій у динамічному середовищі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасний ринок праці характеризується високим рівнем динамічності та непередбачуваності, що вимагає від працівників не лише професійних навичок, але й здатності до адаптації в умовах швидкоплинних змін. Управління соціальним інтелектом стає важливим інструментом для підвищення ефективності використання трудового потенціалу. Відсутність системного підходу до його формування може призвести до конфліктів, низької продуктивності та високої плинності кадрів.

Нагальна потреба адаптуватися до нових соціальних умов виникла серед внутрішньо переміщених осіб, які були вимушені шукати нову домівку в інших містах. Окрім зміни оселі, як правило, вони стикалися з потребою працевлаштування, що стало випробуванням їх комунікативних навичок та здатності соціалізуватися. На думку Наталії Рідей [3] адаптивність, зокрема й при працевлаштуванні, тісно пов'язана з самооцінкою людини та її наполегливістю, що позитивно позначається на успішному професійному та особистому розвитку, покращуючи не тільки власну ефективність, але і продуктивність організації [24]. Таким чином, адаптивність персоналу має глобальне соціокультурне значення, виходячи далеко за рамки добробуту окремої особистості. Подібної думки дотримуються й інші українські дослідники, зокрема у працях Ольги Свідерської [4] та Олени Чуйко [6] зі співавторами зазначено, що

потенціал до адаптивності визначається комплексом психофізіологічних особистісних властивостей людини та пов'язано з її когнітивною гнучкістю, зокрема у новому соціальному середовищі, що обумовлює успішність міграційних процесів.

У контексті міжособистісних взаємин важливу роль відіграє соціальний інтелект, що істотно впливає на те, як особистість сприймає соціум, зокрема її адаптацію до нових умов та контактів [5]. Його можна охарактеризувати як сукупність когнітивних характеристик особистості, від розвитку яких значною мірою залежить ефективність спілкування. Цей елемент комунікативної компетенції визначає можливості особи вирішувати різні соціальні задачі, щоб забезпечити продуктивну взаємодію між суб'єктами [13].

Соціальний інтелект – це здатність людей ефективно взаємодіяти з оточенням, оцінювати соціальні ситуації та передбачати їх розвиток [8]. Дослідження підтверджують наявність зв'язку між соціальним інтелектом і продуктивністю працівників [20], їх творчим потенціалом [15], залученістю до корпоративного середовища [16; 21] та лояльністю до компанії [11; 19]. Ці фактори можуть бути пов'язані, зокрема, із світоглядом, комунікативними навичками та рівнем адаптованості до середовища.

Першими вченими, які звернули увагу на соціальний інтелект, були Джон Дьюї, Лулл Герберт Гален, Едвард Лі Торндайк та Гаррі Барнс. Визначення терміну «соціальний інтелект» у їхніх працях варіюється, що не дозволяє зі стовідсотковою достовірністю визначити першовідкривача цього поняття [1]. Науковці майже одразу спробували розробити ефективні методи його оцінки, проте вони мали суттєві недоліки, включаючи трудомісткість та низьку кореляцію з іншими аспектами інтелекту. Пошуки продовжувалися та призвели до появи тесту TROMSØ, що ґрунтується на когнітивно-поведінковій моделі соціального інтелекту, розробленій О. Джоном і К. Космітським [22]. За основу було взято розподіл соціального інтелекту на три компоненти:

1. Обробка соціальної інформації (Social Information Processing)
2. Соціальні навички (Social Skills)
3. Соціальна обізнаність (Social Awareness)

Перераховані структурні елементи охоплюють різні аспекти особистості: сприйнятливість до зовнішніх чинників, вміння вибудовувати ефективну комунікативну стратегію та знання необхідних норм, правил, традицій [8]. Обробка соціальної інформації має важливе значення для просування кар'єрними сходами та отримання панівної позиції у колективі [10, 18], оскільки дозволяє краще обирати потрібні комунікативні стратегії. Соціальні навички підвищують ефективність взаємодії з оточенням, зокрема підтримку позитивної атмосфери в трудовому колективі, долають конфліктні ситуації та непорозуміння, що може впливати на лояльність працівників [9]. Соціальна обізнаність допомагає сучасній людині адаптуватися до викликів сьогодення [12], зокрема цифровізації робочого місця [25]. Усі ці складові соціального інтелекту, разом із іншими рисами особистості, суттєво впливають на життєві досягнення людини [23].

Вирішальне значення соціального інтелекту та його компонентів у адаптивності людини до нових ситуацій та змін середовища стало основою нашого дослідження, яке проводилося серед 138 внутрішньо переміщених осіб, що проживають на території Полтавського державного аграрного університету, серед них 67% становили жінки, а 33% – чоловіки. У дослідженні застосовано опитувальник TROMSØ, що дає можливість оцінити рівень трьох основних складових соціального інтелекту.

Перелік питань наступний:

1. *«Мені легко передбачати поведінку інших людей».*
2. *«Мені складно зрозуміти вибір інших людей».*
3. *«Я розумію, що будуть відчувати інші люди після моїх дій».*
4. *«У незнайомому оточенні я відчуваю себе невпевнено».*
5. *«Люди часто дивують мене своїми вчинками».*
6. *«Я завжди розумію почуття інших людей».*
7. *«Мені легко адаптуватися до різних соціальних ситуацій».*
8. *«Інші люди гніваються на мене, але я не знаю чому».*
9. *«Мені завжди зрозумілі бажання інших людей».*
10. *«Я швидко орієнтуюся в нових ситуаціях і знайомлюся з новими людьми».*
11. *«Люди часто гніваються або дратуються, коли я говорю те, що думаю».*
12. *«Мені важко налагоджувати відносини з іншими людьми».*
13. *«Люди непередбачувані для мене».*
14. *«Я розумію, чого прагнуть інші, навіть не питаючи їх про це».*
15. *«Щоб добре зрозуміти інших людей, мені потрібно багато часу».*
16. *«Я ображаю інших, не усвідомлюючи цього».*
17. *«Я можу передбачити, як інші будуть реагувати на мою поведінку».*
18. *«Я легко підбираю потрібні слова, розмовляючи з новими людьми».*
19. *«Я часто можу зрозуміти, що насправді інші мають на увазі, за допомогою їх міміки, виразу обличчя, мови тіла».*
20. *«Мені важно підібрати цікаву тему для розмови».*
21. *«Мене часто дивує реакція інших на те, що я роблю».*

Визначення окремих компонентів соціального інтелекту було розподіллено наступним чином.

- Social Information Processing – питання 1, 3, 6, 9, 14, 17, 19.
- Social Skills – питання 4, 7, 10, 12, 15, 18, 20.
- Social Awareness – питання 2, 5, 8, 11, 13, 16, 21.

Відповіді оцінювалися за шкалою від 1 до 7, де перша одиниця відповідає твердженню «Взагалі не про мене», а цифра сім – «Цілковито про мене».

Питання, завдяки яким вдалося визначити здатність до соціальної адаптації, були складені на базі поєднання різних методик її оцінки, зокрема Cognitive Flexibility Inventory [14; 17].

1. *Мої невдачі відкривають можливості для нових ідей та рішень.*
2. *Мої основні цінності зрозумілі мені та моєму оточенню.*
3. *Я думаю про нові можливості досягнення своїх цілей.*

4. *Я легко вигадую нові способи використання старих ідей.*

5. *Я легко можу поставити під сумнів те, що я знаю та, за наявності переконливих аргументів, змінити свою думку.*

6. *Я легко перемикаю увагу з мінімальними втратами часу.*

7. *Я люблю експериментувати з новими ідеями.*

8. *Я ніколи не зупиняюся на досягнутому та завдалегідь шукаю наступний виклик.*

9. *Я спокійно можу попросити про допомогу.*

Опитувальник було створено на базі Google Form. Отримані результати проаналізовані з використанням Microsoft Excel. Для встановлення взаємозв'язку між двома змінними застосовувався коефіцієнт кореляції Спірмена, де незалежна змінна X представляла соціальний інтелект і його складові, а залежна змінна Y – соціальна адаптованість. Інтерпретація результатів дослідження виконувалася за шкалою Чеддока, з наступним розподілом силу зв'язку: слабкий (0.1–0.3), помірний (0.3–0.5), середній (0.5–0.7), сильний (0.7–0.9), дуже сильний (0.9–1.0).

Аналіз адаптивності показав, що жінки мають середній показник адаптивності на рівні 4,68 балів, а чоловіки демонструють рівень 4,80, тож різниця в показниках не є суттєвою. Водночас важливо зазначити, що рівень соціального інтелекту в обох групах є однаковим. Вік респондентів варіювався від 18 до 72 років, з середнім показником 40 рів, що свідчить про різноманітність досвіду та життєвих ситуацій, з якими стикалися учасники дослідження.

Соціальний інтелект респондентів продемонстрував позитивну кореляцію з адаптивністю, що свідчить про те, що особи з вищими показниками соціального інтелекту мають більшу здатність пристосовуватися до нових соціальних умов (таблиця 1). Особливо варто відзначити, що соціальні навички найбільше впливають на адаптивність (0,576). Це може бути пояснено тим, що вони безпосередньо пов'язані з умінням взаємодіяти з іншими людьми, що є критично важливим під час адаптації до нових соціальних ситуацій. Коли особа здатна ефективно комунікувати, розуміти потреби інших і налагоджувати стосунки, вона може легше знаходити ресурси, підтримку та можливості у різних обставинах. З іншого боку, обробка соціальної інформації, хоча й показала позитивний зв'язок з адаптивністю, мала нижчий коефіцієнт кореляції (0,457). Це може свідчити про те, що здатність аналізувати соціальні сигнали та інформацію, хоча й важлива, не є настільки критичною для адаптації, як активні комунікативні навички. Що стосується соціальної обізнаності, то вона продемонструвала найнижчий рівень зв'язку з адаптивністю (0,372) та меншу статистичну достовірність. Це може пояснюватися тим, що соціальна обізнаність, яка включає усвідомлення соціальних норм і контекстів, може бути менш актуальною в умовах швидкої адаптації, де практичні навички взаємодії відіграють більш значну роль.

Аналіз зв'язку соціального інтелекту та його компонентів з адаптивністю серед жінок виявив деякі відмінності порівняно з загальною вибіркою. Соціальні навички для цієї категорії респондентів виявили найбільший вплив на здатність пристосовуватися до нових соціальних взаємодій (0,637), що відображено у таблиці 2. Це може свідчити про більш високу здатність жінок до ефективної комунікації, співпраці та управління міжособистісними стосунками в умовах змін.

Аналіз даних щодо відповідей, наданих чоловіками, виявляє цікаві відмінності в порівнянні з жіночою вибіркою. Серед чоловіків найвищий рівень впливу на адаптивність виявила здатність обробляти соціальну інформацію (0,577), що на 34% перевершує результат для жінок (таблиця 3). Це може свідчити про те, що чоловіки можуть бути більш ефективними

Таблиця 1

Зв'язок соціального інтелекту та його компонентів з адаптивністю людини

Критерій тесту TROMSØ	Обробка соціальної інформації	Соціальні навички	Соціальна обізнаність	Загальний рівень соціального інтелекту
Коефіцієнт кореляції Спірмена	0,457	0,576	0,372	0,544
Сила зв'язку за шкалою Чеддока	помірний, позитивний	середній, позитивний	помірний, позитивний	середній, позитивний
Статистична значимість залежності ознаки	$p \leq 0{,}001$***	$p \leq 0{,}001$***	$p \leq 0{,}01$**	$p \leq 0{,}001$***

Note: *$p \leq 0{,}05$ – низька статистична достовірність; $p \leq 0{,}01$ – середня статистична достовірність; $p \leq 0{,}001$ – висока статистична достовірність.*

Джерело: розроблено авторами на основі власних досліджень

Таблиця 2

Зв'язок соціального інтелекту та його компонентів з адаптивністю серед жінок

Критерій тесту TROMSØ	Обробка соціальної інформації	Соціальні навички	Соціальна обізнаність	Загальний рівень соціального інтелекту
Коефіцієнт кореляції Спірмена	0,431	0,637	0,416	0,595
Сила зв'язку за шкалою Чеддока	помірний, позитивний	середній, позитивний	помірний, позитивний	середній, позитивний
Статистична значимість залежності ознаки	$p \leq 0{,}01$**	$p \leq 0{,}001$***	$p \leq 0{,}01$**	$p \leq 0{,}001$***

Note: *$p \leq 0{,}05$ – низька статистична достовірність; $p \leq 0{,}01$ – середня статистична достовірність; $p \leq 0{,}001$ – висока статистична достовірність.*

Джерело: розроблено авторами на основі власних досліджень

Таблиця 3

Зв'язок соціального інтелекту та його компонентів з адаптивністю серед чоловіків

Критерій тесту TROMSØ	Обробка соціальної інформації	Соціальні навички	Соціальна обізнаність	Загальний рівень соціального інтелекту
Коефіцієнт кореляції Спірмена	0,577	0,441	0,241	0,473
Сила зв'язку за шкалою Чеддока	середній, позитивний	помірний, позитивний	Слабкий, позитивний	помірний, позитивний
Статистична значимість залежності ознаки	$p \leq 0,01$**	$p \leq 0,05$*	$p > 0,05$	$p \leq 0,05$*

Note: *$p \leq 0,05$ – низька статистична достовірність; $p \leq 0,01$ – середня статистична достовірність; $p \leq 0,001$ – висока статистична достовірність.*

Джерело: розроблено авторами на основі власних досліджень

в аналізі та обробці соціальних сигналів. Можливо, це пов'язано з традиційними соціальними ролями, які формують різні підходи до сприйняття та обробки соціальної інформації. Жінки мають кращі навички взаємодії та комунікації, що є важливими для адаптації до нових соціальних викликів. Чоловіки менш чутливі до соціальних контекстів і нюансів, що може негативно впливати на їхню здатність адаптуватися до змін у соціальному середовищі, натомість на їх адаптацію сильніше впливає здатність обробляти та інтерпретувати вхідну соціальну інформацію. Ці відмінності можуть мати важливі наслідки для управління трудовими ресурсами з урахуванням нових викликів сучасного світу.

Перспективи подальших досліджень впливу соціального інтелекту на адаптивність кадрових ресурсів можуть включати більш детальне вивчення факторів, що впливають на розвиток соціальних навичок у чоловіків та жінок, зокрема, вплив соціалізації в дитинстві, освіти, професійного середовища та соціокультурних норм. Необхідно зосередитися на практичних аспектах застосування соціального інтелекту в організаціях, вивчаючи його вплив на командну динаміку, лідерство та управління. Вивчення зв'язку соціального інтелекту з вмінням пристосовуватися може також дати цінні підказки для розвитку програм навчання та тренінгів, що сприятимуть підвищенню адаптивності трудових ресурсів до нових викликів і реалій.

Висновки. Дослідження показало, що адаптація до нових умов є критично важливою для сучасних реалій України, громадяни якої стикаються з численними викликами, зокрема у сфері працевлаштування. Виявлено, що вищий рівень соціального інтелекту та його компонентів позитивно корелює з адаптивністю ($p \leq 0,001$***), що свідчить про те, що особи з розвиненими соціальними навичками мають кращу здатність пристосовуватися до нових соціальних контекстів. Для жінок розвиток соціальних навичок має найбільший вплив на адаптацію, тоді як для чоловіків – здатність обробляти соціальну інформацію. Ці результати підкреслюють важливість врахування специфічних потреб різних груп населення в управлінні трудовими ресурсами. Отже, соціальний інтелект виступає ключовим чинником у процесі адаптації до нових соціальних реалій, що може суттєво допомогти в оптимізації процесів працевлаштування та соціальної інтеграції.

Список використаних джерел:

1. Матеюк О. та Суходоля Ю. Соціальний інтелект: психологічний феномен і теоретична проблема. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки.* 2021. Вип. 11. С. 113–123. DOI: https://doi.org/10.30970/PS.2021.11.15
2. Назарук Н.В. Психологічні контури вивчення феномена життєстійкості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*, 2024. № (4), С. 46–49. DOI: https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2024.4.9
3. Рідей Н. Кар'єрна адаптивність в сучасній організаційній психології. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. 2024. Серія 12. Психологічні науки. С. 101–110. DOI: https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series12.2024.23(68).10
4. Свідерська О., Піхович І. Психологічна гнучкість та життєстійкість студентської молоді. *Вісник Національного університету оборони України*. 2024. С. 143–150. DOI: https://doi.org/10.33099/2617-6858-2024-81-5-143-150
5. Старинська, О. Проблема психологічної сутності понять «соціальний інтелект» та «емоційний інтелект»: науковий дискурс. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія*. 2022. № 3(56). С. 40–44. DOI: https://doi.org/10.32689/maup.psych.2022.3.6
6. Чуйко О., Клібайс Т. Соціально-психологічні аспекти адаптивних можливостей та віктимної поведінки студентської молоді. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія «Соціальна робота».* 2020. № 1 (6). С. 23–26. DOI: https://doi.org/10.17721/2616-7786.2020/6-1/5
7. Шевченко Р., Пахмурний В., Кравченко А. Взаємозв'язок особливостей особистості та ефективності психосоціальної адаптації мігрантів. Теоретичні і прикладні проблеми психології. 2023. С. 84–99. DOI: https://doi.org/10.33216/2219-2654-2023-61-2-84-99
8. Boyatzis R., Carducci B., Nave C., Fabio A., Saklofske D., Stough C. Social Intelligence. Encyclopedia of Personality and Individual Differences, Volume III: Personality Processes andIndividual Differences. 2020. pp. 435–438. DOI: https://doi.org/10.1002/9781118970843.ch251
9. Breil, S. M., Mielke, I., Ahrens, H., Geldmacher, T., Sensmeier, J., Marschall, B., & Back, M. D. Predicting actual social skill expression from personality and skill self-concepts. *Journal of Intelligence*. 2022. Vol. 10. Available at: https://www.mdpi.com/2079-3200/10/3/48
10. Cooke T. Social Information Processing: A Useful Framework for Educational Psychology. *Educational Psychology Research and Practice*. 2017. Vol. 3. P. 50–69. Available at: https://repository.uel.ac.uk/item/8870z
11. Eketu C.A., Ogbu E.F. Social intelligence and employee intention to stay. *International Journal of Novel Research in Marketing Management and Economics*. 2019. Vol. 2. P. 27–34. DOI: http://dx.doi.org/10.2139/ssrn. 3480576

12. Gupta S., De M.M., & Sinha S. Theoretical architecture of social intelligence. *International Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*. 2021. No. 8(5). P. 525–534. Available at: https://www.jetir.org/papers/JETIR2105198.pdf

13. Ivashkevych, E. & Spivak, V. Intelligence, Social and Emotional Intelligence: Correlation of Concepts in Modern Psychology. Collection of Research Papers Problems of Modern Psychology. 2023. Pp. 9–29. DOI: https://doi.org/10.32626/2227-6246.2023-61

14. Johnco, C., Wuthrich, V. M., & Rapee, R. M. Reliability and validity of two self-report measures of cognitive flexibility. *Psychological Assessment.* 2014. No. 26(4). P. 1381–1387. DOI: https://doi.org/10.1037/a0038009

15. Katou A.A., Budhwar P.S., Patel. C. A trilogy of organizational ambidexterity: Leader's social intelligence, employee work engagement and environmental changes. *Journal of Business Research*. 2021 Vol. 128. Pp. 688–700. DOI: https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.01.043

16. Liadskyi I., Diadyk T. Managing social intelligence from the perspective of optimising pricing in the labour market. *Economics, Entrepreneurship, Management*. 2023. Vol. 10. P. 48–55. https://doi.org/10.56318/eem2023.02.048

17. Locaso, P., Louie, A.-M., Albrecht, S. L., & De Sanctis, M. Validating the Intentional Adaptability Quotient for uses in consulting psychology. *Consulting Psychology Journal*. 2023. No. 75(2). P. 176–195. DOI: https://doi.org/10.1037/cpb0000250

18. Mast, M.S., Khademi, M., & Palese, T. Power and social information processing. *Current Opinion in Psychology*. 2020. Vol. 33. Pp. 42–46. DOI: https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2019.06.017

19. Palaščáková D., Liadskyi I., Senko I. Gender aspects of social intelligence management in the context of entrepreneurial and civic engagement. Journal of Women's Entrepreneurship and Education. 2023. P. 92–108. DOI: https://doi.org/10.28934/jwee23.pp92-108

20. Rotich B. and Maket L.J. How Social Intelligence Competency and Organizational Commitment affect Employee Performance, *International Journal of Business and Management Review.* 2023. Vol. 11, No. 8, pp. 17–34. DOI: https://doi.org/10.37745/ijbmr.2013/vol11n81734

21. Sanwal T., Sareen P. Higher Employee Engagement through Social Intelligence: A Perspective of Indian Scenario. *Employ Respons Rights J.* 2023. Vol. 35. P. 111–126. DOI: https://doi.org/10.1007/s10672-022-09404-7

22. Silvera, D.H., Martinussen, M., & Dahl, T.I. The TROMSØ social intelligence scale, a self-report measure of social intelligence. *Scandinavian Journal of Psychology*. 2001. No. 42, P. 313–319. DOI: https://doi.org/10.1111/1467-9450.00242.

23. Soto, C. J. How replicable are links between personality traits and consequential life outcomes? *The Life Outcomes of Personality Replication Project. Psychological Science,* 2019. No. 30(5), P. 711–727. DOI: https://doi.org/10.1177/0956797619831612

24. Spencer E. & Lucas B. Meta-Skills: Best practices in work-based learning A literature review. 2021. 75 p. DOI: https://doi.org/10.13140/RG.2.2.10399.84642

25. Ye, X., Zhao, B., Nguyen, T., & Wang, S. Social Media and Social Awareness. Manual of Digital Earth. 2019. pp. 425–440. DOI: https://doi.org/10.1007/978-981-32-9915-3_12

References:

1. Mateiuk O., Sukhodolia Yu. (2021) Sotsial'nyi intelekt: psykholohichnyi fenomen i teoretychna problema [Social intelligence: psychological phenomenon and theoretical problem]. *Visnyk Lvivskoho universytetu. Seriia psykholohichni nauky*. no 11, pp. 113–123. (in Ukrainian)

2. Nazariuk N. V. (2024) Psykholohichni kontury vyvchennia fenomenu zhyttiestikosti [Psychological contours of studying the phenomenon of resilience]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskogo natsionalnoho universytetu. Seriya: Psykholohiia*. No 4, pp. 46–49. (in Ukrainian)

3. Ridei N. (2024) Kariierna adaptivnist' v suchasnii orhanizatsiynii psykholohii [Career adaptability in modern organizational psychology]. *Naukovi chasopys NPU imeni M.P. Drahomanova. Seriya 12. Psykholohichni nauky.* Pp. 101–110. (in Ukrainian)

4. Sviderska O., Pikhovych I. (2024) Psykholohichna hnuchkist' ta zhyttiestikist' studentskoi molodi [Psychological flexibility and resilience of student youth]. *Visnyk Natsional'noho universytetu oborony Ukrainy.* Pp. 143–150. (in Ukrainian)

5. Starynska O. (2022) Problema psykholohichnoi sutnosti ponyat "sotsial'nyi intelekt" ta "emo tsiynyi intelekt": naukovyi dyskurs [The problem of the psychological essence of the concepts of "social intelligence" and "emotional intelligence": scientific discourse]. *Naukovi pratsi Mizhriehional'noi Akademii upravlinnia personalom. Psykholohiia.* no 3(56), pp. 40–44. (in Ukrainian)

6. Chuyko O., Klibais T. (2020) Sotsial'no-psykholohichni aspekty adaptivnykh mozhlyvostei ta viktimnoi povedinky studentskoi molodi [Social and psychological aspects of adaptive capabilities and victim behavior of student youth]. *Visnyk Kyivs'koho natsional'noho universytetu imeni Tarasa Shevchenka. Seriia "Sotsial'na robota".* No 1(6), pp. 23–26. (in Ukrainian)

7. Shevchenko R., Pakhmurnyi V., Kravchenko A. (2023) Vzaemozviazok osoblyvostei osobystosti ta efektyvnosti psykhosotsial'noi adaptatsii mihhrantiv [The relationship between personality traits and the effectiveness of psychosocial adaptation of migrants]. *Teoretychni i prykladni problemy psykholohii*. Pp. 84–99. (in Ukrainian)

8. Boyatzis R., Carducci B., Nave C., Fabio A., Saklofske D., Stough C. (2020) Social Intelligence. Encyclopedia of Personality and Individual Differences, Volume III: Personality Processes andIndividual Differences, pp. 435–438.

9. Breil, S. M., Mielke, I., Ahrens, H., Geldmacher, T., Sensmeier, J., Marschall, B., & Back, M. D. (2022) Predicting actual social skill expression from personality and skill self-concepts. *Journal of Intelligence*. Vol. 10. P. 48.

10. Cooke T. (2017) Social Information Processing: A Useful Framework for Educational Psychology. *Educational Psychology Research and Practice*. Vol. 3. pp. 50–69.

11. Eketu C. A., Ogbu E. F. (2019) Social intelligence and employee intention to stay. *International Journal of Novel Research in Marketing Management and Economics*. vol. 2. pp. 27–34.

12. Gupta S., De M.M., & Sinha S. (2021) Theoretical architecture of social intelligence. *International Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*. No 8(5). Pp. 525–534.

13. Ivashkevych, E. & Spivak, V. (2023) Intelligence, Social and Emotional Intelligence: Correlation of Concepts in Modern Psychology. Collection of Research Papers Problems of Modern Psychology. pp. 9–29.

14. Johnco, C., Wuthrich, V. M., & Rapee, R. M. (2014) Reliability and validity of two self-report measures of cognitive flexibility. *Psychological Assessment*. No 26(4). Pp. 1381–1387.

15. Katou A. A., Budhwar P. S., Patel. C. (2021) A trilogy of organizational ambidexterity: Leader's social intelligence, employee work engagement and environmental changes. *Journal of Business Research*. Vol. 128. Pp. 688–700.

16. Liadskyi I., Diadyk T. (2023) Managing social intelligence from the perspective of optimising pricing in the labour market. *Economics, Entrepreneurship, Management.* Vol. 10. P. 48–55.

17. Locaso, P., Louie, A.-M., Albrecht, S. L., & De Sanctis, M. (2023) Validating the Intentional Adaptability Quotient for uses in consulting psychology. *Consulting Psychology Journal*. no 75(2). Pp. 176–195.

18. Mast, M.S., Khademi, M., & Palese, T. (2020) Power and social information processing. *Current Opinion in Psychology*. Vol. 33. pp. 42–46.

19. Palaščáková D., Liadskyi I., Senko I. (2023) Gender aspects of social intelligence management in the context of entrepreneurial and civic engagement. *Journal of Women's Entrepreneurship and Education*. P. 92–108.

20. Rotich B. and Maket L. J. (2023) How Social Intelligence Competency and Organizational Commitment affect Employee Performance, *International Journal of Business and Management Review*, Vol.11, No.8, pp.17–34.

21. Sanwal T., Sareen P. (2023) Higher Employee Engagement through Social Intelligence: A Perspective of Indian Scenario. *Employ Respons Rights J.* Vol. 35. P. 111–126.

22. Silvera, D. H., Martinussen, M., & Dahl, T.I. (2001) The TROMSØ social intelligence scale, a self-report measure of social intelligence. *Scandinavian Journal of Psychology,* no. 42, pp. 313–319.

23. Soto, C. J. (2019) How replicable are links between personality traits and consequential life outcomes? *The Life Outcomes of Personality Replication Project. Psychological Science*, no. 30(5), pp. 711–727.

24. Spencer E. & Lucas B. (2021) Meta-Skills: Best practices in work-based learning A literature review. 75 p.

25. Ye, X., Zhao, B., Nguyen, T., & Wang, S. (2019) Social Media and Social Awareness. Manual of Digital Earth. pp. 425–440.