

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ, СОЦІОЛОГІЇ ТА ПЕДАГОГІКИ**

**НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРАВА
ТА СОЦІАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ**

Кафедра психології, соціології та педагогіки

Робота до захисту допущена
Завідувач кафедри психології,
соціології та педагогіки
кандидат психологічних наук, доцент



Анжела ГЕЛЬБАК

«04» червня 2026 року

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

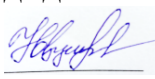
на тему «Емоційний інтелект в структурі поліцейської діяльності»

Виконала:

здобувач групи 1/23-(ПС)-ВО
Афанасьєва Вікторія Василівна
Спеціальності 053 «Психологія»

Науковий керівник:

доцент кафедри психології, соціології та
педагогіки, кандидат психологічних наук, доцент

Цумарєва Н.В. 

Рецензент:

професор кафедри соціальних та поведінкових
наук Херсонського державного аграрно-
економічного університету
доктор психологічних наук, професор
Акімова Н.В.

Кропивницький - 2026

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Навчально-науковий інститут права та соціального менеджменту
Кафедра психології, соціології та педагогіки
Освітній ступінь «Бакалавр»
Спеціальність 053 «Психологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри психології,
соціології та педагогіки
кандидат психологічних наук, доцент

 **Анжела ГЕЛЬБАК**
«23» січня 2026 року

**ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ БАКАЛАВРСЬКУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУ**

Афанасьєва Вікторія Василівна

1. Тема «Емоційний інтелект в структурі поліцейської діяльності».
2. Науковий керівник: доцент кафедри психології, соціології та педагогіки, кандидат психологічних наук, доцент Цумарева Н.В., затверджений наказом ДонДУВС від 24 грудня 2025 року № 618.
3. Строк подання роботи «19» травня 2026 року.
4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити):
 - 1.1. Сучасні концепції та моделі емоційного інтелект
 - 1.2. Структурні компоненти ЕІ та їхня роль у забезпеченні ефективності діяльності
 - 1.3. Психологічні вимоги до поліцейського в умовах сервісної моделі
 - 2.1. Програма, вибірка та методичний інструментарій дослідження
 - 2.2. Результати первинної психодіагностики та їхній аналіз
 - 2.3. Кореляційні зв'язки між показниками ЕІ та ефективністю діяльності
 - 3.1. Обґрунтування та структура тренінгу «ЕмоціяПРО»
 - 3.2. Динаміка показників ЕІ за результатами повторної діагностики
 - 3.3. Рекомендації психологічним службам Національної поліції України
5. Дата видачі завдання «23» січня 2026 року

№ з/п	Етап підготовки	Строк виконання	Примітка
1.	Добір наукової літератури за темою дослідження, вибір методів та процедур емпіричного дослідження	до 30.04.2026	виконано
2.	Підготовка вступу роботи та надання його науковому керівникові на перевірку	до 03.05.2026	виконано
3.	Підготовка першого розділу роботи та надання його науковому керівникові на перевірку	до 13.05.2026	виконано
4.	Підготовка другого розділу роботи та його надання науковому керівникові на перевірку	до 23.05.2026	виконано
5.	Підготовка третього розділу роботи та надання його науковому керівникові на перевірку	до 02.06.2026	виконано
6.	Підготовка висновків та надання його науковому керівникові на перевірку	до 04.06.2026	виконано
7.	Підготовка остаточного варіанту роботи і надання її науковому керівникові на перевірку	до 06.06.2026	виконано
8.	Підготовка супроводжуючих документів (реферату, відгуку, рецензії)	до 06.06.2026	виконано
9.	Надання роботи на кафедру	до 08.06.2026	

Здобувач



Вікторія АФАНАСЬЄВА

Науковий керівник



Наталя ЦУМАРСЬВА

РЕФЕРАТ

Афанасьєва Вікторія Василівна. Емоційний інтелект в структурі поліцейської діяльності. Кваліфікаційна робота бакалавра.

Об'єкт дослідження – емоційний інтелект як психологічна властивість особистості поліцейського.

Предмет дослідження – рівень розвитку й особливості прояву ЕІ в структурі поліцейської діяльності.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити ЕІ поліцейських як детермінанту ефективності служби та апробувати програму його розвитку.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз сучасних підходів до розуміння й вимірювання ЕІ;
2. Визначити психологічні вимоги до особистості поліцейського в контексті сервісної моделі;
3. Провести первинну діагностику рівня ЕІ поліцейських та проаналізувати результати;
4. Встановити кореляційні зв'язки між показниками ЕІ та критеріями ефективності діяльності;
5. Розробити й апробувати тренінгову програму «ЕмоціяПРО» та оцінити її ефективність;
6. Сформулювати практичні рекомендації для психологічних служб органів Національної поліції.

Методи дослідження. Теоретичні: аналіз, синтез, узагальнення й систематизація наукових джерел. Емпіричні: опитувальник «ЕмІн» Д. В. Люсіна, адаптований для вітчизняної вибірки; опитувальник ЕІ Н. Холла; методика оцінки ефективності діяльності за М. Г. Нікіфоровим. Математично-статистичні: Т-критерій Стюдента для залежних вибірок, кореляційний аналіз за Пірсоном (SPSS Statistics 26.0).

Наукова новизна. Уточнено специфіку прояву ЕІ поліцейських на початковому етапі служби; розроблено й апробовано тренінгову програму «ЕмоціяПРО», адаптовану до умов правоохоронної діяльності.

Практична значимість. Програма «ЕмоціяПРО» може бути впроваджена в систему психологічного супроводу Національної поліції. Матеріали роботи придатні для використання у навчальних курсах «Юридична психологія», «Психологія управління».

Структура роботи. Бакалаврська робота складається зі вступу, трьох розділів висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел і 3 додатків.

Ключові слова: емоційний інтелект, структура емоційного інтелекту, поліцейська діяльність, сервісна модель, компетентності поліцейських.

SUMMARY

Afanasieva Viktoriia Vasylivna. Emotional Intelligence in the Structure of Police Activity. Bachelor's Qualification Thesis.

Object of the study: emotional intelligence as a psychological characteristic of a police officer's personality.

Subject of the study: the level of development and specific manifestations of emotional intelligence (EI) within the structure of police activity.

Purpose of the study: to theoretically substantiate and empirically investigate the emotional intelligence of police officers as a determinant of service effectiveness and to test a program for its development.

Objectives of the study:

- to conduct a theoretical analysis of contemporary approaches to understanding and measuring emotional intelligence;
- to determine the psychological requirements for a police officer's personality within the framework of the service-oriented policing model;
- to carry out an initial assessment of the level of emotional intelligence among police officers and analyze the obtained results;
- to identify correlations between emotional intelligence indicators and criteria of professional effectiveness;
- to develop and test the "EmotionPRO" training program and evaluate its effectiveness;
- to formulate practical recommendations for the psychological services of the National Police of Ukraine.

Research methods. Theoretical methods: analysis, synthesis, generalization, and systematization of scientific sources. Empirical methods: D. V. Lyusin's "EmIn" Emotional Intelligence Questionnaire adapted for the Ukrainian sample; N. Hall's Emotional Intelligence Questionnaire; M. H. Nikiforov's method for assessing professional performance effectiveness. Mathematical and statistical

methods: Student's t-test for dependent samples and Pearson's correlation analysis (SPSS Statistics 26.0).

Scientific novelty. The study уточнює the specific features of emotional intelligence manifestation among police officers at the initial stage of service. In addition, the "EmotionPRO" training program adapted to the conditions of law enforcement activity was developed and tested.

Practical significance. The "EmotionPRO" program can be implemented within the psychological support system of the National Police of Ukraine. The materials of the study may also be used in academic courses such as "Legal Psychology" and "Management Psychology."

Structure of the thesis. The bachelor's thesis consists of an introduction, three chapters, conclusions to each chapter, general conclusions, a list of references, and three appendices.

Keywords: emotional intelligence, structure of emotional intelligence, police activity, service-oriented policing model, police competencies.

ЗМІСТ

ВСТУП	9
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ В СТРУКТУРІ ПОЛІЦЕЙСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	12
1.1. Сучасні концепції та моделі емоційного інтелекту	12
1.2. Структурні компоненти ЕІ та їхня роль у забезпеченні ефективності діяльності.....	17
1.3. Психологічні вимоги до поліцейського в умовах сервісної моделі	21
Висновки до розділу 1.....	24
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ	26
2.1. Програма, вибірка та методичний інструментарій дослідження	26
2.2. Результати первинної психодіагностики та їхній аналіз	30
2.3. Кореляційні зв'язки між показниками ЕІ та ефективністю діяльності.....	35
Висновки до розділу 2.....	38
РОЗДІЛ 3. ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА РОЗВИТКУ ЕІ ТА ОЦІНКА ЇЇ ЕФЕКТИВНОСТІ	41
3.1. Обґрунтування та структура тренінгу «ЕмоціяПРО».....	41
3.2. Динаміка показників ЕІ за результатами повторної діагностики ...	47
3.3. Рекомендації психологічним службам Національної поліції України	52
Висновки до розділу.....	55
ВИСНОВКИ	58
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	61
ДОДАТКИ	66

ВСТУП

Актуальність теми. Поліцейська діяльність є однією з найбільш психоемоційно насичених форм праці. Кожна зміна вимагає від поліцейського здатності зберігати самовладання в ситуаціях небезпеки, налагоджувати конструктивний діалог з людьми в різних афективних станах та ухвалювати зважені рішення в умовах часового тиску і ризику. Саме тому серед психологічних ресурсів особистості поліцейського особливе місце посідає емоційний інтелект (ЕІ) – комплексна здатність розпізнавати, осмислювати й регулювати власні та чужі емоції.

Реформа системи Національної поліції України, що набула законодавчого оформлення у 2015 році [18], змінила цільові орієнтири правоохоронної діяльності: на зміну моделі «силового контролю» прийшла сервісна модель, яка висуває нові вимоги до комунікативних, емпатійних та саморегулятивних компетентностей персоналу. В цих умовах розвиток ЕІ перетворюється на необхідну умову ефективності і безпеки служби.

Попри зростання уваги до цієї проблематики в зарубіжній науці [12; 19; 30], рівень вивченості ЕІ поліцейських у вітчизняному контексті залишається недостатнім, а системні програми розвитку ЕІ особового складу фактично відсутні. Зазначена прогалина визначає наукову актуальність і практичну значущість обраної теми.

Стан наукової розробленості. Теоретичну основу поняття ЕІ заклали П. Саловей та Дж. Маєр [19]. Д. Гоулман [22] популяризував концепцію й пов'язав її з управлінською ефективністю. Р. Бар-Он [2] розробив змішану модель. У вітчизняній психологічній науці ЕІ досліджують О. І. Власова [3], С. П. Дерев'янка [5; 6], Е. Л. Носенко та А. Г. Четверик-Бурчак [16], О. Я. Чебикін [25]. Психологічні аспекти поліцейської діяльності вивчали О. О. Євдокімова та ін. [7], В. І. Барко та ін. [1; 10; 28; 29], І. І. Пампура [17].

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити ЕІ поліцейських як детермінанту ефективності служби та апробувати

програму його розвитку.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз сучасних підходів до розуміння й вимірювання ЕІ;
2. Визначити психологічні вимоги до особистості поліцейського в контексті сервісної моделі;
3. Провести первинну діагностику рівня ЕІ поліцейських та проаналізувати результати;
4. Встановити кореляційні зв'язки між показниками ЕІ та критеріями ефективності діяльності;
5. Розробити й апробувати тренінгову програму «ЕмоціяПРО» та оцінити її ефективність;
6. Сформулювати практичні рекомендації для психологічних служб органів Національної поліції.

Об'єкт дослідження – емоційний інтелект як психологічна властивість особистості поліцейського.

Предмет дослідження – рівень розвитку й особливості прояву ЕІ в структурі поліцейської діяльності.

Методи дослідження. Теоретичні: аналіз, синтез, узагальнення й систематизація наукових джерел. Емпіричні: опитувальник «ЕмІн» Д. В. Люсіна, адаптований для вітчизняної вибірки [1]; опитувальник ЕІ Н. Холла; методика оцінки ефективності діяльності за М. Г. Нікіфоровим. Математично-статистичні: Т-критерій Стюдента для залежних вибірок, кореляційний аналіз за Пірсоном (SPSS Statistics 26.0).

Наукова новизна. Уточнено специфіку прояву ЕІ поліцейських на початковому етапі служби; розроблено й апробовано тренінгову програму «ЕмоціяПРО», адаптовану до умов правоохоронної діяльності.

Практична значимість. Програма «ЕмоціяПРО» може бути впроваджена в систему психологічного супроводу Національної поліції. Матеріали роботи придатні для використання у навчальних курсах

«Юридична психологія», «Психологія управління».

Структура роботи. Бакалаврська робота складається зі вступу, трьох розділів висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел і 3 додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ В СТРУКТУРІ ПОЛІЦЕЙСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1. Сучасні концепції та моделі емоційного інтелекту

Феномен емоційного інтелекту пройшов тривалий шлях становлення – від інтуїтивних спостережень практичної психології до сформованої наукової концепції з власними теоретичними моделями та психометричним інструментарієм. Передумови виникнення концепції емоційного інтелекту (далі – ЕІ) сягають корінням у роботи Е. Торндайка, який ще у 1920 році ввів поняття «соціальний інтелект» – здатність розуміти людей і управляти їхньою поведінкою. У подальшому Г. Гарднер (1983) у своїй теорії множинного інтелекту виокремив міжособистісний (здатність розуміти інших) та внутрішньоособистісний інтелект (здатність розуміти себе) як самостійні форми. Ці ідеї стали безпосередньою теоретичною передумовою для формування концепції емоційного інтелекту.

Ключовою точкою відліку в науковій історії ЕІ є стаття П. Саловея та Дж. Маєра «Emotional Intelligence», опублікована у 1990 році в журналі «Imagination, Cognition and Personality» [19]. У ній вчені вперше запропонували системне визначення емоційного інтелекту як здатності відстежувати власні та чужі почуття й емоції, розрізняти їх і використовувати цю інформацію для управління власним мисленням та діями. Автори підкреслювали, що ЕІ є саме здатністю, тобто різновидом стандартного інтелекту, який може бути виміряний за допомогою тестів з обов'язковими правильними відповідями. Це принципово відрізняло їхній підхід від подальших «змішаних» моделей, що включали риси особистості та установки.

У 1997 році П. Саловей та Дж. Маєр переглянули свою первісну модель і запропонували чотирирівневу ієрархічну структуру емоційного інтелекту: (1) сприйняття і вираження емоцій – здатність точно ідентифікувати емоції у власних тілесних станах, думках і зовнішніх об'єктах; (2) використання емоцій

для підвищення ефективності мислення – здатність залучати емоції для полегшення творчого мислення та вирішення проблем; (3) розуміння емоцій – здатність розуміти емоційну мову та закономірності розвитку емоцій; (4) управління емоціями – здатність контролювати власні та чужі емоційні стани. Ця чотирирівнева ієрархічна модель стала методологічним підґрунтям для провідного об'єктивного тесту EI – MSCEIT (Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test) [14].

Проте найбільшого суспільного та наукового резонансу концепція EI набула після публікації Д. Гоулманом монографії «Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ» (1995; укр. вид. «Емоційний інтелект», Київ: Vivat, 2018) [22]. Гоулман представив EI широкій аудиторії та пов'язав його з успіхом у різних сферах людського буття. Центральною тезою книги стало твердження, що у прогнозуванні успіху в житті та на роботі емоційні компетентності часто важливіші, ніж когнітивний інтелект (IQ). У своїй моделі Д. Гоулман виокремив п'ять кластерів компетентностей емоційного інтелекту: самоусвідомлення (знання власних емоцій, реалістична самооцінка, впевненість у собі); саморегуляцію (управління власними афективними реакціями, самоконтроль, адаптивність); мотивацію (орієнтація на досягнення, відданість справі, оптимізм); емпатію (розуміння інших, сервісна орієнтація); соціальні навички (вплив, комунікація, управління конфліктами, лідерство) [22, с. 45]. У подальших працях, написаних у співавторстві з Р. Бояцисом та Е. МакКі [23; 32], ця модель була адаптована для управлінської та лідерської практики.

Паралельно зі школою Гоулмана формувалась «змішана» модель емоційного інтелекту, розроблена Р. Бар-Оном [2]. У статті 2006 року, опублікованій у журналі *Psicothema*, Бар-Он систематизував свою модель, назвавши її «Моделлю емоційно-соціального інтелекту» (ESI). Відповідно до неї, EI складається з п'яти компонентів: внутрішньоособистісний (самосприйняття, самовираження, незалежність, самоактуалізація); міжособистісний (емпатія, соціальна відповідальність, міжособистісні

стосунки); управління стресом (толерантність до стресу, контроль імпульсів); адаптивність (реалістичність, гнучкість, вирішення проблем); загальний настрій (оптимізм, щастя). Для вимірювання емоційного інтелекту за цією моделлю Бар-Он розробив опитувальник EQ-i (Emotional Quotient Inventory), що перетворився на один із найпоширеніших інструментів оцінки ЕІ у світі [2, с. 15].

Важливу роль у систематизації та уточненні поняття ЕІ відіграла стаття Д. Маєра, П. Саловея та Д. Карузо, опублікована у 2008 році в журналі *American Psychologist* [14]. У цій роботі автори ретельно розмежували власну «здібнісну» модель від «змішаних» підходів Гоулмана та Бар-Она, наголосивши, що тільки здібнісний вимір ЕІ відповідає науковим критеріям валідності та дозволяє проводити повноцінне прогностичне дослідження. Паралельно систематизований огляд прикладних підходів до вимірювання емоційного інтелекту, здійснений Д. Дінгом та ін. у 2024 році [20], підтвердив, що незважаючи на відмінності між різними моделями, усі вони мають спільне ядро: здатність до усвідомлення та управління афективними станами.

У вітчизняній психологічній науці розробка концепції ЕІ здійснюється активно, хоч і з певним відставанням від зарубіжної науки. О. І. Власова [3] досліджує ЕІ в нерозривному зв'язку із соціальними здібностями особистості в онтогенезі, доводячи, що розвиток емоційного розпізнавання та регуляції є невід'ємною складовою становлення соціальної компетентності людини упродовж усього її життєвого шляху. Е. Л. Носенко та А. Г. Четверик-Бурчак у спільній монографії 2016 року [16] розглянули ЕІ як чинник досягнення життєвого успіху й встановили, що особистості з вищим рівнем емоційного інтелекту демонструють кращу психологічну адаптацію та більш успішні соціальні стосунки. Автори також розробили власний опитувальник для вимірювання ЕІ, адаптований до особливостей україномовних респондентів.

А. Г. Четверик-Бурчак у дисертаційному дослідженні [24] детально проаналізувала механізми впливу ЕІ на успішність життєдіяльності особистості та встановила, що особи з вищим рівнем ЕІ демонструють більш

ефективні копінг-стратегії та менш схильні до дезадаптації в умовах стресу. О. Я. Чебикін [25] поглибив аналіз структури ЕІ, виокремивши його пізнавально-мисленнєві ознаки та розмежувавши з суміжними поняттями: соціальним інтелектом, емоційною компетентністю та афективним стилем. С. П. Дерев'янка [5; 6] зосередила дослідницьку увагу на технологічному аспекті – розробці методів цілеспрямованого розвитку ЕІ, зокрема для профілактики дезадаптивної поведінки та зміцнення психологічного здоров'я молоді. Для потреб нашого дослідження важливою є також робота В. І. Барка, В. П. Остаповича та П. С. Олешка [1], присвячена розробці та стандартизації україномовного опитувальника ЕІ для поліцейських, що підтверджує задовільні показники надійності (α Кронбаха = 0,77–0,86) та валідності після адаптації. Н.В. Цумарева наголошувала на провідній ролі емоційного інтелекту поліцейських у формуванні довіри населення до поліції в умовах війни [23].

Отже, сьогодні у науці співіснують принаймні три магістральні підходи до розуміння природи емоційного інтелекту. Перший – здібнісний підхід (Саловей, Маєр, Карузо [14; 19]) – розглядає ЕІ як когнітивну здатність до переробки емоційної інформації, що піддається об'єктивному вимірюванню. Другий – компетентнісний або змішаний підхід (Гоулман [22], Бар-Он [2]) – включає до складу ЕІ риси особистості та соціальні навички, що обумовлює їхню вищу прогностичну цінність для практики, але нижчу — для академічних цілей. Третій – вітчизняний рефлексивний підхід (Носенко, Четверик-Бурчак [16]) – акцентує на рефлексивній свідомості як механізмі ЕІ та його ролі у досягненні благополуччя. Для завдань нашого дослідження ми використовуємо інструментарій обох перших підходів: методику «ЕІn» Люсіна [1] (здібнісний вимір) та опитувальник Н. Холла (компетентнісний вимір).

Таблиця 1.1

Порівняльна характеристика основних моделей ЕІ

Модель	Автор(и)	Ключові складові	Тип конструкту	Основний інструмент
Здібностей	Саловей, Маєр (1990) [19]	Сприйняття, використання, розуміння, управління емоціями	Когнітивна здібність	MSCEIT
Змішана (компетентнісна)	Гоулман (1995) [22]	Самоусвідомлення, саморегуляція, мотивація, емпатія, соц. навички	Змішаний конструкт	ECI, EQ-360
Соціально-емоційна	Бар-Он (2006) [2]	Внутрішньоособистісний, міжособистісний, адаптивний, стрес, настрій	Змішаний конструкт	EQ-i
Вітчизняна (рефлексивна)	Носенко, Четверик-Бурчак (2016) [16]	ЕІ як прояв рефлексивної свідомості та чинник успішності ЖД	Інтегральна властивість	Авт. опитувальник

Примітка: ЖД – життєдіяльність; MSCEIT – Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test; ECI – Emotional Competence Inventory; EQ-i – Emotional Quotient Inventory.

Порівнюючи ці підходи, дослідники [14; 20] виявили як їхні суттєві відмінності, так і спільне ядро. Здібнісна модель Саловея–Маєра найчастіше отримує підтримку в академічних дослідженнях, оскільки передбачає об'єктивне вимірювання з правильними та неправильними відповідями. Натомість змішані моделі мають перевагу у практичному застосуванні: вони охоплюють ширший спектр психологічних характеристик, що впливають на ефективність людини у соціальних ролях – у тому числі в правоохоронній діяльності. Узагальнення наведених теоретичних позицій дає підставу стверджувати: ЕІ є реальним психологічним конструктом, що піддається операціоналізації та вимірюванню. Він охоплює щонайменше дві ключові функції – розпізнавання емоційних сигналів та управління афективними реакціями – які є критично важливими в умовах поліцейської роботи.

1.2. Структурні компоненти ЕІ та їхня роль у забезпеченні ефективності діяльності

Компонентний склад емоційного інтелекту залишається одним з дискусійних питань у сучасній психологічній науці. Проте попри відмінності між моделями, переважна більшість дослідників погоджується на виокремленні чотирьох базових функціональних складових, кожна з яких виконує специфічну роль у регуляції поведінки та забезпеченні ефективної взаємодії з соціальним середовищем. Розглянемо ці компоненти з точки зору їхнього значення для поліцейської діяльності.

Самоусвідомлення (self-awareness) – здатність точно і своєчасно розпізнавати власний афективний стан у реальному часі та усвідомлювати, яким чином поточні емоції впливають на процеси мислення, оцінювання і прийняття рішень. Д. Гоулман [22, с. 65] підкреслює, що самоусвідомлення є фундаментом, без якого неможлива жодна інша компетентність емоційного інтелекту: людина не може ефективно управляти власними реакціями, якщо не усвідомлює, що саме відбувається у її внутрішньому афективному просторі. Люди з розвиненим самоусвідомленням відзначаються реалістичною самооцінкою, здатністю до рефлексії та вміння «читати» власні емоційні сигнали як інформацію, а не перешкоди для роботи.

Для поліцейського самоусвідомлення є критично важливим насамперед у ситуаціях, коли необхідно зберегти самоконтроль попри провокації: вміння вчасно помітити, що роздратування чи тривога нарастають, дозволяє свідомо обрати більш конструктивну реакцію замість імпульсивної. В. В. Москаленко та К. В. Максьом [27] звертають увагу на те, що низький рівень самоусвідомлення є одним з провідних психологічних чинників надмірного застосування сили: коли поліцейський не усвідомлює, що перебуває у стані гострого стресу, він з більшою ймовірністю обере агресивну відповідь. Натомість висока самоусвідомленість дозволяє «зробити паузу» та обрати деескалаційну стратегію, що є базовою вимогою сервісної моделі поліцейської роботи.

Саморегуляція (self-regulation) – здатність управляти власними афективними реакціями: стримувати імпульсивні відповіді на стресогенні стимули, підтримувати продуктивний афективний тонус, гнучко відновлювати емоційну рівновагу після впливу стресорів. О. Я. Чебикін [25] характеризує цю складову емоційного інтелекту як механізм «емоційного гальмування», що дозволяє людині не ставати «заручником» власних афективних реакцій. Саморегуляція включає кілька взаємопов'язаних навичок: контроль імпульсів (утримання від негайної реакції на подразник); когнітивну переоцінку (зміна інтерпретації ситуації з метою зміни афективної відповіді); управління тривогою; здатність до відновлення після стресогенних подій.

Т. McCutcheon [15] у своєму дослідженні організаційного стресу поліцейських показав, що саме саморегуляція є найбільш потужним медіатором між рівнем впливу стресорів та психологічним вигоранням: поліцейські з вищим рівнем саморегуляції демонструють значно нижчий рівень вигорання навіть за умов однакового об'єктивного стресового навантаження. Дослідження R. Kaur та ін. [30] підтвердили, що емоційний інтелект, включаючи саморегуляцію, є значущим предиктором рівня операційного стресу поліцейських: чим вищим є рівень EI, тим нижчою є суб'єктивна стресогенність тих самих об'єктивних умов роботи. Це означає, що розвиток саморегуляції є потужним механізмом психопрофілактики – він не усуває об'єктивні стресори, але суттєво знижує їхній деструктивний вплив на психологічний стан поліцейського.

Соціальне розпізнавання та емпатія (social awareness / empathy) – здатність точно «зчитувати» емоційні стани інших людей на підставі вербальних та невербальних сигналів, розуміти їхні мотиви та потреби і ставати на їхню точку зору. Л. П. Журавльова [8] у монографії з психології емпатії розрізняє два виміри: когнітивний (розумове осягнення стану іншої людини без обов'язкового злиття з її переживанням) та афективний (безпосереднє емоційне резонування на стан іншого). Обидва виміри значущі для поліцейської роботи: когнітивна емпатія дозволяє «прочитати» ситуацію

та підібрати відповідну стратегію; афективна – формує щирість контакту з громадянином. Проте надмірне афективне злиття може призводити до вторинної травматизації, тому ефективний емоційний інтелект поліцейського передбачає насамперед розвинуту когнітивну емпатію.

Саме емпатія виявилась найбільш потужним предиктором якості поліцейської взаємодії з населенням у систематичному огляді О. Magny та N. Todak [12]. Дослідники проаналізували 20 наукових праць з 9 країн (2000–2020 рр.) і встановили, що рівень емпатії поліцейських статистично значущо пов'язаний з кількістю обґрунтованих скарг громадян (обернений зв'язок), рівнем задоволеності населення роботою поліції (прямий зв'язок), готовністю поліцейських до деескалації конфліктних ситуацій (прямий зв'язок) та якістю роботи з вразливими групами населення – дітьми, особами з психічними розладами, жертвами насилля (прямий зв'язок). Ці дані переконливо свідчать про те, що навчання поліцейських емпатії є не «м'якою» психологічною надбудовою, а цілком практичним заходом, що безпосередньо впливає на якість роботи правоохоронного органу.

Управління стосунками (relationship management) – здатність конструктивно взаємодіяти з різними категоріями людей, вирішувати конфлікти без непотрібної ескалації, надихати та мотивувати оточуючих. В контексті поліцейської роботи ця складова проявляється насамперед у навичках деескалації конфліктів, активного слухання та ненасильницької комунікації. W. Winardi та ін. [21] у систематичному огляді 29 досліджень підтвердили, що рівень EI є значущим предиктором обрання конструктивних стратегій управління конфліктом: особи з вищим EI значно рідше вдаються до стратегій уникання чи тиску і значно частіше обирають стратегію співробітництва. Для поліцейської практики це означає здатність трансформувати потенційно агресивну взаємодію у продуктивний діалог.

Між компонентами емоційного інтелекту існують складні ієрархічні взаємозв'язки. В. В. Москаленко та К. В. Максџом [27] наголошують, що ці компоненти функціонують як система: самоусвідомлення є підґрунтям

саморегуляції; розвинута саморегуляція забезпечує здатність до ефективної соціальної перцепції; емпатія та управління стосунками неможливі без достатньо розвинутого самоусвідомлення і саморегуляції. Звідси випливає важливий методологічний висновок: дефіцит одного компонента не просто обмежує його власну функцію – він негативно позначається на функціонуванні всієї системи. Дослідження М. Kumarasamy та ін. [11] довело, що емоційний інтелект є значущим медіатором між організаційною підтримкою і балансом «робота – особисте життя» у поліцейських: поліцейські з вищим рівнем емоційного інтелекту краще використовують наявну підтримку і демонструють нижчий рівень рольового конфлікту. Дослідження Т. Thomas [33] показало, що між рівнем емоційного інтелекту керівників поліцейських підрозділів та рівнем психологічного вигорання їхніх підлеглих існує статистично значущий обернений зв'язок: керівники з вищим емоційним інтелектом здатні краще підтримувати сприятливий психологічний клімат у підрозділі.

Таким чином, кожен із чотирьох структурних компонентів емоційного інтелекту виконує специфічну функцію в забезпеченні ефективності поліцейської діяльності. Самоусвідомлення є базисом продуктивного самоконтролю; саморегуляція забезпечує психологічну стійкість в умовах хронічного стресу; емпатія визначає якість взаємодії з громадянами; управління стосунками дозволяє трансформувати конфліктні ситуації у конструктивний діалог. Для зручності аналізу цих зв'язків наведемо узагальнену схему у таблиці 1.2.

Таблиця 1.2

Функції компонентів ЕІ в контексті поліцейської діяльності

Компонент ЕІ	Психологічна функція	Значення для поліцейської роботи	Ключові джерела
Самоусвідомлення	Точне розпізнавання власних афективних станів у реальному часі	Попередження імпульсивних реакцій, збереження самоконтролю у провокаційних ситуаціях	[22; 27]

Саморегуляція	Управління власними реакціями, стресостійкість, відновлення рівноваги	Профілактика вигорання, збереження продуктивності в умовах хронічного стресу	[15; 25; 30]
Емпатія	Когнітивне та афективне розпізнавання емоційних станів інших	Якість взаємодії з громадянами, деескалація конфліктів, робота з вразливими групами	[8; 12; 21]
Управління стосунками	Конструктивна взаємодія, вирішення конфліктів без ескалації	Трансформація агресивних ситуацій у діалог, підтримка командного клімату	[11; 21; 33]

Примітка: нумерація джерел відповідає списку використаних джерел роботи.

1.3. Психологічні вимоги до поліцейського в умовах сервісної моделі правоохоронної діяльності

Поліцейська діяльність займає особливе місце серед різновидів професійної діяльності за своїм психологічним профілем. Вона поєднує у собі риси екстремальної, соціономічної та управлінської праці, кожна з яких висуває власні вимоги до психологічних ресурсів особистості. Розуміння цих вимог є необхідною передумовою для визначення ролі ЕІ як психологічного ресурсу ефективності поліцейської роботи.

О. О. Євдокімова та ін. [7, с. 35–42] виокремлюють такі психологічно значущі особливості поліцейської діяльності. По-перше, екстремальний характер: багато ситуацій у роботі поліцейського пов'язані з загрозою для власного здоров'я і життя, психологічним тиском з боку правопорушників, впливом трагічних подій та страждань людей. По-друге, підвищена соціальна та правова відповідальність: кожне рішення поліцейського реалізується у публічному просторі, несе правові наслідки та потенційно впливає на долі конкретних людей. По-третє, інтенсивна міжособистісна взаємодія з широким колом людей, часто у стані гострого стресу, конфлікту чи емоційного кризу. По-четверте, систематичний контакт з негативними соціальними явищами (злочинністю, насиллям, аваріями, смертю) несе ризик вторинної

травматизації – феномену, при якому психічна травма жертви несвідомо переноситься на фахівця, що з нею контактує. По-п'яте, чітка правова регламентованість дій поєднується з необхідністю творчого ситуативного прийняття рішень у нестандартних умовах.

В. В. Барко та ін. [28] звертають увагу на те, що хронічний стрес є об'єктивною характеристикою поліцейської служби, а не виключенням з правила. Кумулятивний вплив стресорів, що зберігається протягом багатьох змін, формує ризик розвитку синдрому психологічного вигорання, який проявляється у трьох вимірах: емоційному виснаженні (відчуття порожнечі та вичерпаності емоційних ресурсів), деперсоналізації (цинічне або байдуже ставлення до людей, яким надаєш послуги) та зниженні почуття особистої ефективності. Особливо вразливими є поліцейські на початку кар'єри: стаж від 1 до 5 років – вони ще не мають достатньо напрацьованих стратегій психологічного відновлення, тоді як суб'єктивна новизна і напруженість ситуацій ще досить висока.

І. І. Пампура [17] у дослідженні поліцейських підрозділів особливого призначення показав, що психологічна готовність до дій в екстремальних умовах включає не лише когнітивний (оцінка ситуації) та операційний (навички) компоненти, але й афективний – здатність до збереження емоційної рівноваги та управління власними афективними реакціями в умовах гострого стресу. Дефіцит саме цього компонента у більшості поліцейських-початківців визначено автором як провідний чинник, що обмежує ефективність роботи в екстремальних ситуаціях. А. В. Марченко та В. І. Барко [13] у дослідженні взаємозв'язку емоційного інтелекту та управлінських поведінкових стратегій правоохоронців встановили, що керівники поліції з вищим рівнем емоційного інтелекту значно частіше обирають партнерські стратегії управління (командна робота, делегування, підтримка) порівняно з директивними, що забезпечує кращий психологічний клімат у підрозділі.

Закон України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 р. [18] принципово переорієнтував вимоги до особистості поліцейського, закріпивши

сервісну модель як стратегічний пріоритет. Відповідно до ст. 2 Закону, поліція здійснює свою діяльність, зокрема, відповідно до принципів «відкритості та прозорості, взаємодії з населенням на засадах партнерства». Сервісна орієнтація вимагає від поліцейського принципово іншого психологічного профілю порівняно з традиційною «силовою» моделлю: поліцейський розглядається насамперед як захисник прав і свобод людини, здатний гнучко реагувати на потреби різних соціальних груп. Це підвищує вимоги до тих компонентів емоційного інтелекту, що відповідають за якість комунікації: емпатії, соціального розпізнавання та управління стосунками.

Дослідження В. П. Остаповича та ін. [29] у формі професіографічного аналізу показало, що серед психологічно важливих якостей сучасного поліцейського патрульної служби провідне місце посідають: комунікабельність та вміння встановлювати контакт з різними категоріями громадян; стресостійкість та емоційна стабільність; здатність до деескалації конфлікту; гнучкість мислення та адаптивність. Усі ці характеристики є, по суті, операціоналізованими проявами компонентів емоційного інтелекту. В. О. Криволапчук та ін. [10] у методичних рекомендаціях для практичних психологів Національної поліції звертають увагу на те, що традиційний психологічний відбір кандидатів на службу, орієнтований переважно на діагностику когнітивних здібностей та виключення психіатричної патології, фактично ігнорує оцінку емоційного інтелекту, що суттєво обмежує його прогностичний потенціал.

Систематичний огляд О. Magny та N. Todak [12] підбив підсумки 20 досліджень емоційного інтелекту у поліцейській практиці, проведених у 9 країнах світу, та встановив такі закономірності: рівень ЕІ поліцейських позитивно корелює з результатами самооцінки ефективності роботи та задоволеністю службою; у підрозділах, де систематично проводилось навчання з емоційного інтелекту, фіксується нижчий рівень скарг від громадян; жінки-поліцейські в середньому демонструють вищий рівень емпатії, проте нижчий – за шкалами стресостійкості. При цьому автори

виявили суттєвий брак лонгітюдних досліджень та оціночних досліджень ефективності програм розвитку емоційного інтелекту, що підкреслює актуальність нашого дослідження.

Таким чином, теоретичний аналіз переконливо засвідчує, що специфіка поліцейської діяльності – поєднання екстремальних умов, підвищеної соціальної відповідальності та інтенсивної міжособистісної взаємодії – формує підвищений системний запит до емоційного інтелекту як психологічного ресурсу особистості. Реформа 2015 року [18], що закріпила сервісну модель як стратегічний орієнтир, ще більше підвищила цей запит, тоді як системна робота з розвитку емоційного інтелекту в органах Національної поліції України фактично відсутня. Зазначена прогалина й визначає практичну значущість нашого дослідження.

Висновки до Розділу 1

На підставі теоретичного аналізу наукових джерел із питань емоційного інтелекту та психології поліцейської діяльності зроблено такі висновки.

1. Емоційний інтелект є реальним та відносно автономним психологічним конструктом, що пройшов шлях від концепції «соціального інтелекту» до операційних моделей із власним психометричним інструментарієм. У науці сформувалися три магістральні підходи: здібнісна модель Саловея–Маєра [14; 19], що розглядає ЕІ як когнітивну здатність переробляти емоційну інформацію і є найбільш обґрунтованою академічно; компетентнісна (змішана) модель Гоулмана [22] та Бар-Она [2], що акцентують на практичних навичках і мають вищу прогностичну цінність для роботи з людьми; вітчизняна концепція Носенко–Четверик–Бурчак [16], яка пов'язує ЕІ з рефлексивною свідомістю та успішністю у широкому сенсі. Незважаючи на концептуальні відмінності, усі підходи єдині у визнанні ключових функцій ЕІ: розпізнавання та управління афективними станами забезпечують ефективну соціальну взаємодію та психологічну адаптацію.

2. Структура ЕІ включає чотири взаємопов'язані та ієрархічно організовані компоненти. Самоусвідомлення є основою продуктивного самоконтролю та запобігає імпульсивним реакціям у провокаційних ситуаціях. Саморегуляція є найбільш потужним буфером між стресогенними умовами служби та психологічним вигоранням [15; 30]. Емпатія визначає якість взаємодії з громадянами й є найтіснішим предиктором зниження кількості скарг [12]. Управління стосунками дозволяє деескалювати конфлікти та формувати конструктивну взаємодію [21]. Дефіцит будь-якого компонента обмежує ефективність системи загалом.

3. Специфіка поліцейської діяльності — поєднання екстремальних умов, підвищеної соціальної відповідальності та інтенсивної міжособистісної взаємодії з різними категоріями населення — формує підвищений запит до ЕІ як системоутворювального психологічного ресурсу. Реформа Національної поліції (Закон № 580-VIII [18]) закріпила сервісну модель як стратегічний пріоритет, що ще більше підвищило вимоги до комунікативних та емоційних компетентностей особового складу. Традиційна система психологічного відбору [10] та оцінки ефективності [29] ці компетентності не охоплює, що й визначає наукову та практичну актуальність дослідження ЕІ в поліцейському контексті.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

2.1. Програма, вибірка та методичний інструментарій дослідження

Емпіричне дослідження було організовано та проведено відповідно до принципів науковості, доказовості та дотримання психологічної етики: конфіденційності персональних даних, добровільності участі та інформованої письмової згоди кожного учасника. Дослідження здійснювалось у вересні 2025 – березні 2026 року на базі Кропивницького відділу поліції Головного управління Національної поліції в Кіровоградській області. Вибір бази дослідження визначався доступністю для дослідника, наявністю достатньої кількості поліцейських, що відповідали критеріям включення, а також підтримкою керівництва підрозділу, яке надало офіційний дозвіл на проведення дослідження та визначило куратора від підрозділу.

Генеральна сукупність дослідження – поліцейські патрульної служби Кропивницького відділу поліції у кількості 74 осіб. Формування вибірки здійснювалось методом квотного відбору з дотриманням пропорційного представлення за статтю та стажем служби. Підсумкова вибірка склала 40 осіб, що відповідає мінімальним вимогам для застосування параметричної статистики у психологічних дослідженнях. Критерії включення в дослідження: (а) посада – поліцейський патрульної служби; (б) стаж служби від 1 до 5 років; (в) відсутність психіатричних протипоказань за даними медичних документів; (г) добровільна письмова згода на участь; (д) відсутність попереднього досвіду участі у тренінгах розвитку емоційного інтелекту. Критерії виключення: перебування у відпустці, відрядженні або на лікарняному у момент проведення первинного тестування.

Соціально-демографічна характеристика вибірки. За статтю: чоловіки – 28 осіб (70,0%), жінки – 12 осіб (30,0%); розподіл відповідає загальній структурі патрульної поліції в регіоні. За віком: від 22 до 35 років, середній вік

$M=27,4$ року ($SD=3,6$). За стажем служби: 1–2 роки – 15 осіб (37,5%), 3–4 роки – 17 осіб (42,5%), 5 років – 8 осіб (20,0%). За рівнем освіти: повна вища (юридична або психологічна) – 31 особа (77,5%), неповна вища (навчаються заочно) – 9 осіб (22,5%). Середнє навантаження у чергуваннях: 19–22 зміни на місяць.

Дослідження здійснювалось у три послідовні фази. Фаза 1 – первинна психодіагностика (вересень 2025 р.): тестування за трьома методиками у підгрупах по 10 осіб у спеціально відведеному приміщенні; тривалість однієї сесії – 75–90 хвилин. Безпосередньо перед тестуванням кожен учасник отримував усну інструкцію та підписував форму інформованої згоди. Оцінки безпосередніх керівників за методикою Нікіфорова збирались у той самий тиждень незалежно від психологічного тестування. Фаза 2 – тренінгова програма «ЕмоціяПРО» (жовтень–грудень 2025 р.): 12-тижнева програма з розвитку емоційного інтелекту, описана в розділі 3. Учасники розподілені на 4 підгрупи по 10 осіб. Фаза 3 – повторна психодіагностика та порівняльний аналіз (лютий–березень 2026 р.): повторне тестування за тими самими методиками, порівняльний аналіз результатів, формулювання висновків.

Таблиця 2.1

Загальна характеристика вибірки дослідження ($n=40$)

Ознака	Категорія	Осіб	%
Стать	Чоловіки	28	70,0
	Жінки	12	30,0
Вік	22–25 років	14	35,0
	26–30 років	19	47,5
	31–35 років	7	17,5
	36–40 років	0	0,0
Стаж служби	1–2 роки	15	37,5
	3–4 роки	17	42,5
	5 років	8	20,0
Освіта	Повна вища	31	77,5
	Неповна вища	9	22,5

Примітка: відсотки подано від загальної кількості учасників ($n=40$).

Психодіагностичний інструментарій. Для вирішення завдань дослідження було обрано три взаємодоповнюючі психодіагностичні методики, що охоплюють різні виміри емоційного інтелекту. Поєднання двох методик вимірювання емоційного інтелекту (здібнісного та компетентнісного підходів) дозволило отримати більш повну та надійну картину, оскільки обидві методики вимірюють споріднені, але не ідентичні конструкти. Їхня конвергентна валідність підтверджена кореляціями ($r=0,57-0,61$; $p<0,05$) між відповідними шкалами [1].

Методика 1. Опитувальник «ЕмІн» Д. В. Люсіна (українська адаптація В. І. Барка, В. П. Остаповича та П. С. Олешка) [1]. Методика є адаптацією одного з провідних вітчизняних інструментів вимірювання ЕІ, побудованого на здібнісному підході. Містить 46 тверджень, що оцінюються учасниками за 4-бальною шкалою Лікерта («зовсім не згоден» – «повністю згоден»). Вимірюються чотири субшкали: МП (розуміння чужих емоцій) – здатність розуміти емоційні стани інших людей, зокрема вміння розшифровувати емоційні сигнали за мімікою, жестами, інтонацією; МУ (управління чужими емоціями) – здатність викликати у інших потрібні емоції та пригнічувати небажані; ВП (розуміння власних емоцій) – здатність до інтроспекції та усвідомлення власного афективного стану; ВУ (управління власними емоціями) – здатність управляти власними афективними реакціями у різноманітних ситуаціях. На підставі субшкал обчислюються інтегральні показники: міжособистісний ЕІ ($MEI = MP + MU$), внутрішньоособистісний ЕІ ($BEI = VP + VU$) та загальний ЕІ ($ZEI = MEI + BEI$). Показники надійності за вибіркою адаптації: коефіцієнт α Кронбаха становить $0,77-0,86$ для різних субшкал, що є задовільним рівнем надійності для психологічного опитувальника.

Методика 2. Опитувальник емоційного інтелекту Н. Холла (адаптований варіант). Методика спирається на компетентнісний підхід до вимірювання емоційного інтелекту і охоплює п'ять субшкал, кожна з яких містить 6 тверджень. Твердження оцінюються за шкалою від -3 («повністю не згоден»)

до +3 («повністю згоден»). Субшкали методики: (1) Емоційна обізнаність – рівень усвідомленості власних емоційних реакцій; (2) Управління своїми емоціями – здатність до емоційної регуляції та гнучкості; (3) Самомотивація – здатність управляти своєю поведінкою через управління емоціями; (4) Емпатія – здатність розуміти емоційні стани та мотиви вчинків інших; (5) Розпізнавання емоцій інших – здатність ефективно взаємодіяти з людьми на основі розпізнавання їхніх емоцій. Загальний показник ЕІ обчислюється як сумарний бал за всіма п'ятьма шкалами. Методика Холла є добре відомою та широко використовуваною в українській психологічній практиці; за своєю структурою вона є суміжною з компетентнісною моделлю Гоулмана [22].

Методика 3. Методика оцінки ефективності службової діяльності в модифікації для поліцейських (за М. Г. Нікіфоровим). Безпосередні керівники кожного учасника (командири відділень) здійснювали незалежне оцінювання за 10-бальною шкалою за трьома критеріями: (1) «Якість виконання службових завдань» – точність, своєчасність та відповідність нормативним вимогам виконання посадових обов'язків; (2) «Стресостійкість» – здатність зберігати продуктивність і самоконтроль в умовах підвищеного навантаження та кризових ситуацій; (3) «Комунікативна ефективність у взаємодії з громадянами» – якість встановлення контакту, вирішення конфліктних ситуацій, задоволеність громадян взаємодією. Оцінки виставлялись незалежно від результатів психологічного тестування. Для забезпечення об'єктивності начальник відділу підтвердив, що керівники відділень не були ознайомлені з результатами психологічного обстеження учасників до виставлення оцінок.

Вибір саме цих трьох критеріїв ефективності визначається їхньою безпосередньою концептуальною відповідністю компонентам ЕІ: стресостійкість пов'язана з саморегуляцією; комунікативна ефективність – з емпатією та управлінням стосунками; якість виконання завдань – з усіма компонентами ЕІ опосередковано, через психологічний ресурс, який забезпечує якість рішень та взаємодій. Це дало можливість перевірити

диференційовані гіпотези щодо специфіки зв'язків між різними компонентами ЕІ та різними критеріями ефективності.

Методи математично-статистичного аналізу. Для описової статистики обчислювались: середнє арифметичне (M), стандартне відхилення (SD), мінімальне (min) і максимальне (max) значення. Нормальність розподілу перевірялась за критерієм Колмогорова–Смирнова; всі показники задовольняли умову нормальності ($p > 0,05$), що обґрунтовує застосування параметричних методів. Для порівняння показників до та після тренінгу застосовувався Т-критерій Стюдента для залежних вибірок (парний Т-тест). Для встановлення зв'язків між показниками ЕІ та ефективністю служби застосовувався кореляційний аналіз за Пірсоном. Рівень статистичної значущості $\alpha = 0,05$. Обробка здійснювалась у пакеті IBM SPSS Statistics 26.0.

2.2. Результати первинної психодіагностики та їхній аналіз

Первинна психодіагностика проводилась у вересні 2025 року. Нижче наведено детальний аналіз результатів за кожною з трьох застосованих методик.

Результати за методикою «ЕмІн». Загальні показники за субшкалами та інтегральними показниками методики представлено в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Показники емоційного інтелекту поліцейських за методикою «ЕмІн»

(первинна діагностика, $n=40$)

Субшкала / Показник	M	SD	Мін.	Макс.	Рівень
МП – розуміння чужих емоцій	14,2	3,1	7	21	Нижче середнього
МУ – управління чужими емоціями	12,7	2,8	6	19	Нижче середнього
ВП – розуміння власних емоцій	15,4	3,3	8	23	Середній
ВУ – управління власними емоціями	13,1	2,9	6	20	Середній
MEI (міжособистісний EI)	26,9	5,2	13	38	Нижче середнього
BEI (внутрішньоособистісний EI)	28,5	5,6	14	41	Середній
3EI (загальний EI)	55,4	9,8	27	79	Середній

Примітка: рівні визначені відповідно до нормативних показників методики «ЕмІн» у вітчизняній адаптації В. І. Барка та ін. [1].

Середній рівень загального EI (ZEI, $M=55,4$) відповідає «середньому» рівню за нормативною шкалою. Однак агрегований показник маскує суттєву диференціацію на рівні субшкал. Аналіз виявляє помітну асиметрію між міжособистісним ($MEI=26,9$) та внутрішньоособистісним EI ($BEI=28,5$): незважаючи на відносно невелику різницю в абсолютних значеннях, рівень MEI відповідає «нижче середнього» за нормативами, тоді як рівень BEI – «середньому». Це означає, що учасники краще орієнтуються у власному внутрішньому афективному просторі, ніж у емоційних станах інших людей. З точки зору поліцейської роботи це є проблемним профілем, оскільки саме міжособистісний вимір EI є безпосереднім ресурсом якісної взаємодії з громадянами.

Провідний дефіцит зафіксовано за субшкалою МУ – «управління чужими емоціями» ($M=12,7$; рівень «нижче середнього»). Цей компонент відображає здатність поліцейського не лише розпізнавати емоційний стан співрозмовника, але й свідомо впливати на перебіг його афективних реакцій – заспокоювати збудженого громадянина, знижувати агресію, підтримувати людину у стані шоку. Саме ця навичка є основою деескалаційної взаємодії, якої вимагає сервісна модель поліцейської діяльності [18]. Аналогічний профіль – нижчий рівень MEI порівняно з BEI – зафіксований у дослідженні В. І. Барка та ін. [1] на вибірці поліцейських, що підтверджує типовість виявленої закономірності для вітчизняних правоохоронців.

Таблиця 2.3

**Розподіл поліцейських за рівнями загального EI
(первинна діагностика, $n=40$)**

Рівень EI	Бальний діапазон	Осіб	%	Характеристика
Низький	0–44	6	15,0	Значний дефіцит; потрібна інтенсивна індивід. робота
Нижче середнього	45–55	13	32,5	Помітний дефіцит; пріоритетна група для тренінгу
Середній	56–70	16	40,0	Прийнятний рівень; є резерви для розвитку

Вище середнього	71–80	4	10,0	Добре розвинений ЕІ; потенційні наставники
Високий	81 і вище	1	2,5	Відмінно розвинений ЕІ; ресурс для команди

Примітка: нормативні діапазони встановлені відповідно до стандартизованої шкали методики.

Стандартні відхилення є відносно великими (SD від 2,8 до 9,8), що свідчить про суттєву внутрішньогрупову варіативність. Мінімальні значення вказують на наявність у вибірці осіб з дуже низьким рівнем ЕІ (3ЕІ min=27), тоді як максимальні – на присутність учасників з достатньо розвиненим ЕІ (3ЕІ max=79). Ця неоднорідність є важливим аргументом на користь диференційованого підходу в розвивальній роботі. Розподіл учасників за рівнями загального ЕІ наведено в таблиці 2.3.

Таким чином, 47,5% учасників (19 осіб з 40) демонструють рівень 3ЕІ нижче середнього або низький. Лише 12,5% поліцейських характеризуються рівнем ЕІ вище середнього. Ці дані відповідають тенденції, виявленій у зарубіжних дослідженнях: О. Magny та N. Todak [12] зафіксували, що поліцейські-початківці загалом демонструють нижчий рівень ЕІ порівняно з більш досвідченими колегами, що обумовлено меншим досвідом взаємодії зі складними емоційними ситуаціями та відсутністю системного навчання відповідних навичок.

Аналіз показників ЕІ за статтю. Жінки-поліцейські демонструють у середньому вищий рівень за субшкалами МП ($M=15,9$ vs $M=13,4$; $t=2,18$; $p<0,05$) та Емпатія за Холлом ($M=10,8$ vs $M=7,9$; $t=2,63$; $p<0,05$). Натомість за субшкалою ВУ «управління власними емоціями» суттєвих гендерних відмінностей не виявлено ($t=0,71$; $p>0,05$). Ці результати узгоджуються з висновками систематичного огляду О. Magny та N. Todak [12], де також зафіксовано, що жінки-поліцейські демонструють вищі показники соціальних складових ЕІ, тоді як стресорегулятивні компоненти є подібними у чоловіків та жінок.

Аналіз показників ЕІ за стажем служби. Виявлено позитивну тенденцію: поліцейські зі стажем 5 років мають вищий середній 3ЕІ ($M=59,8$) порівняно з

поліцейськими зі стажем 1–2 роки ($M=52,3$). Різниця є статистично незначущою ($p>0,05$) через малий обсяг підгруп, однак вона відповідає загальнонауковій логіці. Більший стаж роботи забезпечує більший досвід взаємодії зі складними емоційними ситуаціями, що поступово розвиває емоційну компетентність навіть без цілеспрямованого навчання. Проте темп природного розвитку ЕІ є повільним, що підтверджує необхідність системного тренінгового втручання.

Результати за методикою Н. Холла. У таблиці 2.4 наведено детальні показники за всіма субшкалами методики Холла.

Таблиця 2.4

**Показники Емоційного інтелекту за методикою Н. Холла
(первинна діагностика, $n=40$)**

Субшкала	M	SD	Мін.	Макс.	Рівень
1. Емоційна обізнаність	11,2	3,4	3	18	Середній
2. Управління своїми емоціями	8,1	3,7	-2	16	Нижче середнього
3. Самомотивація	11,4	3,2	4	18	Середній
4. Емпатія	9,3	3,5	2	17	Середній
5. Розпізнавання емоцій інших	8,6	3,6	1	16	Нижче середнього
Загальний ЕІ (Холл)	47,3	11,2	18	72	Середній

Примітка: рівні визначені за стандартними нормативами методики Н. Холла; значення подано у балах.

Профіль субшкал методики Холла підтверджує та деталізує результати «ЕмІн». Найнижчими є показники за шкалами «Управління своїми емоціями» ($M=8,1$) та «Розпізнавання емоцій інших» ($M=8,6$) – обидві відповідають рівню «нижче середнього». Натомість відносно вищими є «Самомотивація» ($M=11,4$) та «Емоційна обізнаність» ($M=11,2$). Ця структура свідчить про таке: учасники загалом мають достатню внутрішню мотивацію та певний рівень усвідомленості власних емоцій, але відчувають труднощі у практичному управлінні власними реакціями та у розпізнаванні емоційних сигналів від інших людей.

Результати оцінки ефективності службової діяльності. Оцінки безпосередніх керівників виявили такий профіль ефективності (за 10-бальною шкалою): «Якість виконання завдань» – $M=7,2$ ($SD=1,1$); «Стресостійкість» – $M=6,4$ ($SD=1,3$); «Комунікативна ефективність з громадянами» – $M=6,1$ ($SD=1,4$). Примітно, що найнижчою є «комунікативна ефективність» – критерій, що найбільш безпосередньо відображає якість взаємодії з населенням і є ключовим у контексті сервісної моделі. Різниця між «якістю виконання завдань» (7,2) та «комунікативною ефективністю» (6,1) є статистично значущою ($t=4,87$; $p<0,01$), що підтверджує, що технічне виконання службових обов'язків є відносно кращим порівняно з соціально-комунікативним виміром роботи.

Для повноти картини виконано також порівняльний аналіз профілів первинної діагностики залежно від рівня ЗЕІ. Поліцейські з рівнем ЕІ «вище середнього» / «високий» ($n=5$) демонструють суттєво вищі оцінки керівників за «комунікативною ефективністю» ($M=8,2$) порівняно з учасниками з низьким рівнем ЕІ ($n=6$; $M=5,0$). Ця описова тенденція є попереднім свідченням функціонального зв'язку між ЕІ та ефективністю, що перевіряється у наступному підрозділі більш строгим кореляційним аналізом.

Таким чином, первинна психодіагностика дала змогу отримати детальний профіль ЕІ вибірки: середній загальний рівень з вираженим дефіцитом міжособистісних складових (МЕІ, субшкали МП та МУ), а також за шкалами «управління власними емоціями» та «розпізнавання емоцій інших» за Холлом. Оцінки ефективності від керівників виявили найслабшу позицію саме за тим критерієм, що найтісніше пов'язаний з ЕІ, – «комунікативна ефективність з громадянами». Ці результати сформували доказову базу для планування тренінгової програми та визначення її пріоритетних цілей.

2.3. Кореляційні зв'язки між показниками емоційного інтелекту та ефективністю поліцейської діяльності

Для встановлення характеру та сили зв'язку між рівнем ЕІ та критеріями ефективності поліцейської діяльності проведено кореляційний аналіз за Пірсоном. Використання коефіцієнта кореляції Пірсона обґрунтовано нормальністю розподілу всіх досліджуваних показників (перевірено за критерієм Колмогорова–Смирнова; $p > 0,05$). Рівень статистичної значущості $\alpha = 0,05$. Двохстороннє тестування. Результати представлено в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Кореляційні зв'язки між показниками ЕІ та ефективністю поліцейської діяльності (n=40)

Показник ЕІ	Стресостійкість	Комун. ефективність	Якість виконання	Р
МП (розуміння чужих) – Люсін	0,48**	0,62**	0,39*	<0,01 / <0,05
МУ (управління чужими) – Люсін	0,44**	0,67**	0,37*	<0,01 / <0,05
ВП (розуміння власних) – Люсін	0,53**	0,39*	0,36*	<0,01 / <0,05
ВУ (управління власними) – Люсін	0,64**	0,42**	0,38*	<0,01 / <0,05
МЕІ (міжособистісний ЕІ)	0,52**	0,68**	0,41*	<0,01 / <0,05
ВЕІ (внутрішньоособистісний ЕІ)	0,61**	0,44**	0,38*	<0,01 / <0,05
ЗЕІ (загальний ЕІ) – Люсін	0,59**	0,63**	0,45**	<0,01
Емпатія (шкала Холла)	0,43*	0,71**	0,37*	<0,05
Управл. емоціями (шкала Холла)	0,57**	0,55**	0,39*	<0,01 / <0,05
ЗЕІ (загальний ЕІ) – Холл	0,55**	0,65**	0,43**	<0,01

Примітка: ** – $p < 0,01$; * – $p < 0,05$ (двохстороннє тестування).

Аналіз кореляційної матриці виявляє кілька принципово важливих закономірностей, що мають як теоретичне, так і практичне значення.

Закономірність 1. Усі без винятку зв'язки між показниками ЕІ та критеріями ефективності є позитивними та статистично значущими. Це означає, що незалежно від того, яким інструментом вимірюється ЕІ і за яким

компонентом, вищий рівень ЕІ відповідає вищим оцінкам ефективності з боку керівників. Даний результат є важливим підтвердженням загальної концептуальної тези про функціональну роль ЕІ в поліцейській діяльності та відповідає висновкам систематичного огляду О. Magny та N. Todak [12], які також зафіксували позитивні зв'язки між ЕІ та самооцінкою ефективності у поліцейських різних країн.

Закономірність 2. Найтісніший зв'язок виявлено між шкалою «Емпатія» методики Холла та «Комунікативною ефективністю з громадянами» ($r=0,71$; $p<0,01$). Цей результат є теоретично передбачуваним і водночас практично значущим. Здатність поліцейського розуміти емоційний стан громадянина, ставати на його точку зору та реагувати відповідно до його афективних потреб є безпосереднім психологічним механізмом якісної взаємодії. Л. П. Журавльова [8] у монографії з психології емпатії підкреслює, що когнітивна емпатія є основою ефективного соціального функціонування в напружених ситуаціях – саме тих, що є щоденною реальністю для поліцейського. Виявлений зв'язок емпатії та комунікативної ефективності підтверджує висновок О. Magny та N. Todak [12]: емпатія є найбільш стійким предиктором задоволеності громадян роботою поліції.

Закономірність 3. Внутрішньоособистісний ЕІ (ВЕІ) демонструє тісніший зв'язок зі стресостійкістю ($r=0,61$), ніж міжособистісний (МЕІ, $r=0,52$). Це відповідає теоретичним уявленням: здатність поліцейського усвідомлювати та управляти власними афективними реакціями є прямим психологічним механізмом підтримання стресостійкості. Т. McCutcheon [15] у своєму дослідженні поліцейських показав, що саме навички саморегуляції (ВЕІ) є провідним медіатором між рівнем об'єктивного стресового навантаження та проявами психологічного вигорання. Ця ж закономірність виявляється і на рівні субшкал: найтісніший зв'язок зі стресостійкістю демонструє саме субшкала ВУ «управління власними емоціями» ($r=0,64$; $p<0,01$) – той компонент ЕІ, що відображає здатність свідомо регулювати власні афективні реакції.

Закономірність 4. Найслабшим є зв'язок між показниками ЕІ та «якістю виконання службових завдань» (r від 0,36 до 0,45). Цей результат є теоретично закономірним і відображає специфіку ЕІ як психологічного ресурсу: він насамперед детермінує якість людської взаємодії та психологічну стійкість, тоді як технічна виконавська ефективність значною мірою залежить від спеціальних знань, навичок та досвіду роботи. Д. Маср та ін. [14] підкреслюють, що прогностична валідність ЕІ є вищою для соціально орієнтованих критеріїв (якість взаємодії, задоволеність стосунками) порівняно з технічними показниками продуктивності. Зафіксований нами розмір ефекту ($r \approx 0,40$) є цілком типовим для кореляцій ЕІ з техніко-виконавськими критеріями в міжнародній дослідницькій базі.

Закономірність 5. Результати обох методик – «ЕМІн» та Холла – демонструють узгоджений характер кореляційних зв'язків. ЗЕІ за «ЕМІн» ($r=0,59/0,63$ зі стресостійкістю та комунікативною ефективністю) і ЗЕІ за Холлом ($r=0,55/0,65$) дають близькі значення, що свідчить про конвергентну валідність обох інструментів та стійкість виявлених закономірностей незалежно від підходу до вимірювання ЕІ.

Для наочності структурування кореляційних зв'язків наведемо узагальнюючу таблицю з виокремленням найбільш значущих зв'язків.

Практична значущість виявлених кореляцій полягає в наступному. По-перше, вони дозволяють вирахувати, який відсоток дисперсії показників ефективності пояснюється рівнем ЕІ. Для найтіснішого зв'язку ($r=0,71$) коефіцієнт детермінації $R^2=0,50$, тобто приблизно 50% дисперсії «комунікативної ефективності» поліцейських пов'язано з рівнем їхньої емпатії. Для зв'язку ВЕІ зі стресостійкістю ($r=0,61$) $R^2=0,37$. Ці показники є доволі суттєвими для психологічної дисципліни.

По-друге, виявлені зв'язки дозволяють визначити пріоритети розвивальної роботи: оскільки МЕІ (і зокрема МУ) є найбільш дефіцитарним за результатами первинної діагностики і водночас найтісніше пов'язаним з провідним критерієм ефективності (комунікативна ефективність), саме

управління та розпізнавання чужих емоцій стали пріоритетними цілями тренінгової програми «ЕмоціяПРО».

Таблиця 2.6

Ключові кореляційні зв'язки: ранжування за силою (n=40)

Ранг	Пара «ЕІ – ефективність»	r	Сила зв'язку
1	Емпатія (Холл) × Комуникативна ефективність	0,71**	Сильний
2	МЕІ × Комуникативна ефективність	0,68**	Помірно сильний
3	ВУ × Стресостійкість	0,64**	Помірно сильний
4	ЗЕІ (Холл) × Комуникативна ефективність	0,65**	Помірно сильний
5	ВЕІ × Стресостійкість	0,61**	Помірно сильний
6	ЗЕІ (Люсін) × Стресостійкість	0,59**	Помірний
7	ЗЕІ (Люсін) × Комуникативна ефективність	0,63**	Помірний
8	МП × Комуникативна ефективність	0,62**	Помірний
9	МЕІ × Стресостійкість	0,52**	Помірний
10	ЗЕІ (Люсін) × Якість виконання	0,45**	Слабкий – помірний

Примітка: ** – $p < 0,01$; класифікація сили зв'язку: $r < 0,30$ – слабкий, $r = 0,30 - 0,50$ – слабкий-помірний, $r = 0,50 - 0,70$ – помірний, $r > 0,70$ – сильний.

Таким чином, кореляційний аналіз не лише підтвердив наявність значущих зв'язків між ЕІ та ефективністю поліцейської служби, але й дозволив деталізувати їхню природу: диференційований характер зв'язків різних компонентів ЕІ з різними критеріями ефективності відповідає теоретичним уявленням про функціональну специфіку кожного компонента. Виявлені закономірності узгоджуються з даними зарубіжних досліджень [12; 15; 30; 33] та підтверджують правомірність сформульованих положень, винесених на захист.

Висновки до розділу 2

На підставі результатів емпіричного дослідження, проведеного серед 40 поліцейських патрульної служби, встановлено, що емоційний інтелект є важливим психологічним чинником ефективності професійної діяльності працівників поліції. Використання комплексу психодіагностичних методик («ЕмІн» Д. Люсіна, опитувальник

емоційного інтелекту Н. Холла та експертна оцінка ефективності діяльності) забезпечило всебічний аналіз рівня розвитку емоційного інтелекту та його взаємозв'язку з професійною успішністю.

Результати первинної діагностики засвідчили, що майже половина досліджуваних (47,5 %) мають низький або нижчий за середній рівень загального емоційного інтелекту. Виявлено дисбаланс між внутрішньоособистісним і міжособистісним компонентами ЕІ: поліцейські краще усвідомлюють власні емоції, ніж розуміють та регулюють емоційні стани інших людей. Найнижчі показники зафіксовано за шкалою управління чужими емоціями, що свідчить про недостатню сформованість навичок деескалації конфліктів, психологічного впливу та конструктивної взаємодії з громадянами.

Аналіз окремих компонентів емоційного інтелекту показав, що учасники дослідження демонструють відносно кращу здатність до усвідомлення власних переживань, проте відчувають труднощі у розпізнаванні емоційних станів співрозмовників та управлінні міжособистісною взаємодією. Це може негативно впливати на якість виконання службових обов'язків, особливо в ситуаціях сімейних конфліктів, спілкування з особами у стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння, а також під час надання допомоги громадянам у кризових ситуаціях.

Кореляційний аналіз підтвердив наявність статистично значущих позитивних зв'язків між показниками емоційного інтелекту та критеріями ефективності професійної діяльності. Встановлено, що міжособистісний емоційний інтелект найбільшою мірою пов'язаний із комунікативною ефективністю, тоді як внутрішньоособистісний – зі стресостійкістю. Найсильніший зв'язок виявлено між емпатією та комунікативною ефективністю. Отримані результати свідчать, що розвиток емоційного інтелекту сприяє підвищенню якості професійної взаємодії, покращенню психологічної стійкості та зростанню загальної результативності поліцейської діяльності.

Порівняння отриманих даних із результатами зарубіжних досліджень показало, що рівень емоційного інтелекту українських поліцейських дещо нижчий за середньосвітові показники. Це може бути пов'язано з недостатньою інтеграцією програм розвитку емоційної компетентності у систему професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників поліції. Водночас виявлені закономірності загалом відповідають результатам міжнародних досліджень, які також підкреслюють важливість міжособистісних компонентів емоційного інтелекту для успішного виконання правоохоронних функцій.

Практичне значення отриманих результатів полягає в обґрунтуванні необхідності впровадження спеціальних програм розвитку емоційного інтелекту в системі професійної підготовки поліцейських. Особливої уваги потребує розвиток навичок розпізнавання та

регуляції емоцій інших людей, емпатії, стресостійкості та деескалаційної комунікації. Саме ці компоненти виявилися найбільш значущими для забезпечення ефективної діяльності в умовах сучасної сервісно орієнтованої моделі поліцейської роботи.

Таким чином, результати дослідження підтвердили висунуте припущення про існування тісного взаємозв'язку між рівнем емоційного інтелекту та ефективністю професійної діяльності поліцейських. Виявлені особливості структури емоційного інтелекту стали підставою для розроблення та впровадження тренінгової програми «ЕмоціяПРО», спрямованої на розвиток емоційної компетентності працівників поліції, зміст та результати апробації якої представлено в наступному розділі.

РОЗДІЛ 3

ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА РОЗВИТКУ ЕІ ТА ОЦІНКА ЇЇ ЕФЕКТИВНОСТІ

3.1. Науково-методологічне обґрунтування та структура тренінгу «ЕмоціяПРО».

Розробка тренінгової програми «ЕмоціяПРО» здійснювалась як планомірний процес, що спирається на три блоки вихідних даних. По-перше, результати теоретичного аналізу (Розділ 1) визначили структурні компоненти ЕІ, що є найбільш значущими для поліцейської діяльності, та провідні методологічні підходи до їхнього розвитку. По-друге, результати первинної психодіагностики (Розділ 2) визначили конкретний профіль дефіцитарних компонентів ЕІ досліджуваної вибірки та їхні зв'язки з критеріями ефективності. По-третє, огляд доказових практик розвитку ЕІ у фахівців силових та «допомагаючих» структур дозволив відібрати методи та техніки з підтвердженою ефективністю. Саме тристороннє обґрунтування відрізняє програму «ЕмоціяПРО» від загальних корпоративних тренінгів ЕІ, що не враховують специфіки цільової групи.

Науково-теоретичне підґрунтя програми формується на перетині кількох концептуальних традицій. Концепція компетентностей ЕІ Д. Гоулмана [22] та її управлінська адаптація у співавторстві з Р. Бояцисом та Е. МакКі [23; 32] виступають загальним орієнтиром: програма розвиває саме ті компетентності, які Гоулман пов'язує з ефективним лідерством та управлінням соціальними взаємодіями у стресових середовищах. Операційна модель Д. Маєра, П. Саловея та Д. Карузо [14] слугує підґрунтям для структурування тренінгових вправ за принципом «від розпізнавання – до управління»: спочатку учасники навчаються ідентифікувати емоції (власні та чужі), потім – розуміти їх, і лише після цього – свідомо ними управляти. Вітчизняна концепція Е. Л. Носенко та А. Г. Четверик-Бурчак [16] обумовлює акцент на розвитку рефлексивного компонента ЕІ – здатності усвідомлювати власні

афективні стани та їхній вплив на поведінку. Технологія тренінгу EI, описана Т. В. Гурою [4; 34], забезпечує методичний формат програми, зокрема структуру зворотного зв'язку та алгоритм поступового введення нових навичок.

Психологічне обґрунтування специфіки програми для поліцейських. Порівняно із загальними програмами розвитку EI, «ЕмоціяПРО» має кілька принципових методичних особливостей, продиктованих специфікою поліцейського середовища. По-перше, повна контекстуалізація: усі кейси, рольові ігри та відеофрагменти взято з реальних ситуацій патрульної служби: виклики до сімейних конфліктів, зупинки транспортних засобів, взаємодія з особами в стані алкогольного сп'яніння, повідомлення про смерть, взаємодія з дітьми-свідками злочину. Це знімає психологічний бар'єр «а у нас все інакше» і забезпечує негайний перенос навичок у практику. По-друге, повага до корпоративної культури: поліцейські нерідко мають захисні психологічні бар'єри проти відкритого вираження емоцій (культура «бути сильним»). Програма поважає ці бар'єри та починає з психоедукації – пояснення нейрофізіологічних механізмів, що формує раціональну мотивацію для роботи над EI. По-третє, прагматична орієнтація: кожна вправа пов'язується з конкретним практичним результатом – «ця навичка дозволяє вам..., а отже, ваша робота буде...».

Загальна організаційна структура програми. Тривалість: 12 тижнів (1 сесія на тиждень, 90 хвилин; разом 18 академічних годин). Оптимальний розмір підгрупи: 10–12 осіб. Загалом сформовано 4 підгрупи по 10 учасників. Формат: очний, груповий, з елементами індивідуальної роботи. Ведучий – практичний психолог поліції, що пройшов спеціальну підготовку до ведення тренінгів EI та має досвід роботи з правоохоронними структурами. Матеріально-технічне забезпечення: просторе приміщення для рухливих вправ, фліп-чарт та маркери, проектор для відеоаналізу, набір карток із зображеннями мімічних виразів (на основі системи FACS), індивідуальні

зошити для щоденника емоцій, роздатковий матеріал «Довідник техніки першої емоційної допомоги».

Таблиця 3.1

Тематичний план тренінгу «ЕмоціяПРО» (12 сесій × 90 хвилин)

№	Тема сесії	Основні методи та техніки	Цільовий компонент ЕІ	Д/З
1	Знайомство. Емоції і поліцейська служба: де перетинаються? Груповий контракт	Вправа «Хто я на службі», дискусія, психоедукаційна міні-лекція	Мотивація, самоусвідомлення	Спостереження за своїми реакціями на черг.
2	Словник внутрішнього світу: що я відчуваю під час чергування?	Колесо емоцій, щоденник емоцій (старт), рефлексія тижневих записів	Самоусвідомлення	Щоденник емоцій (3 записи)
3	Стрес і тіло: нейрофізіологія афекту та ранні ознаки стресу	Міні-лекція «Мозок і емоції», тілесне сканування, вправа «Термометр стресу»	Саморегуляція (1-й рівень)	Відстежити 2 стресові ситуації
4	Від реакції до вибору: техніки швидкої емоційної регуляції	Дихання 4-7-8, прогресивна м'язова релаксація (PMR), майндфулнес 5 хв.	Саморегуляція (2-й рівень)	Практикувати PMR щодня
5	Читаємо обличчя: розпізнавання мікроекспресій та невербаліки	FACS-картки, відеоаналіз поліцейських взаємодій, вправа «Угадай емоцію»	Соціальне розпізнавання	Спостерігати невербаліку 2 особ
6	Емпатія в уніформі: розуміти людину, не втрачаючи ролі	Рольові ігри (виклик до сімейного конфлікту), аналіз «точки зору», кейс-стаді	Емпатія	Практика активного слухання
7	Деескалація: управління чужими емоціями на практиці. Техніка LEAPS	Відпрацювання LEAPS у трійках, сценарії затримання, агресивний пасажир	Управл. чужими емоціями	Застосувати LEAPS 1 раз
8	Вразливі групи: діти, особи з психічними розладами, жертви насилля	Психоедукація, рольові ігри (виклик до дитячого конфлікту), кейс-стаді	Соц. розпізнавання, емпатія	Рефлексія минулих взаємодій
9	Психологічна стійкість: відновлення ресурсу після важких змін	Ресурсний коло, техніка «Місце сили», письмова рефлексія, арт-елементи	Саморегуляція (3-й рівень)	Ресурсна практика 10 хв/день

10	ЕІ в команді: взаємодія з колегами та в ієрархії	Командні вправи, відпрацювання зворотного зв'язку, вправа «Дзеркало»	Управл. стосунками	Дати одному колезі позитивний ЗЗ
11	Вигорання vs. залученість: ознаки, механізми, профілактика	Психоедукація про вигорання, самодіагностика (MBI), індивідуальний план профілак.	Саморегуляція, самоусвідомл.	Заповнити план профілактики
12	Підсумок: особистий план розвитку ЕІ на 6 місяців	Рефлексія шляху, взаємний зворотний зв'язок, торжество досягнень, завершення	Усі компоненти	Реалізація особистого плану

Примітка: Д/З – домашнє завдання для практики між сесіями; FACS – Facial Action Coding System (П. Екмана); LEAPS – Listen, Empathize, Ask, Paraphrase, Summarize; PMR – прогресивна м'язова релаксація; MBI – Maslach Burnout Inventory; ЗЗ – зворотний зв'язок.

Детальний опис ключових сесій. Сесія 1 «Знайомство» виконує дві ключові функції: встановлення психологічно безпечної групової атмосфери та формування внутрішньої мотивації до роботи над ЕІ. Вправа «Хто я на службі» запрошує учасників описати типовий складний емоційний момент чергування, що відразу формує зв'язок між темою тренінгу і реальним досвідом. Підписання групового контракту фіксує норми конфіденційності та взаємної підтримки. Психоедукаційна міні-лекція «Чому поліцейські потребують ЕІ» включає конкретні дані: огляд О. Magny та N. Todak [12] показав, що рівень ЕІ поліцейських пов'язаний з частотою скарг від населення; дослідження Т. Thomas [33] засвідчило, що керівники з вищим ЕІ мають менш виснажений особовий склад.

Сесії 2–4 формують блок «Самоусвідомлення та саморегуляція». Центральним методичним інструментом є щоденник емоцій: учасники фіксують у спеціальному зошиті кожну значущу емоційну реакцію під час служби – що сталося, що відчув (назва емоції), як відреагував, що б зробив інакше. На сесіях аналізуються записи за тиждень у малих групах. Цей метод є доказово ефективним для розвитку самоусвідомлення, оскільки переводить рефлексивну практику з тренінгового простору у реальне несення служби. С. П. Дерев'янка [5] підтверджує, що систематична рефлексія власних

афективних реакцій є однією з найефективніших технологій розвитку ЕІ у дорослих. Сесія 3 присвячена психоедукаційному блоку «Нейрофізіологія стресу»: учасники дізнаються про активацію амігдали, механізм «захоплення амігдали» (amygdala hijack за Гоулманом [22]), вплив кортизолу на якість прийняття рішень. Це розуміння знімає психологічний бар'єр «я просто мушу справлятися» і відкриває простір для освоєння технік регуляції. Сесія 4 відпрацьовує три конкретні техніки: діафрагмальне дихання (4-7-8), прогресивну м'язову релаксацію (PMR) та базову 5-хвилинну майндфулнес-медитацію. Всі ці техніки мають доказову базу як методи зниження гострої стресової реакції.

Сесії 5–6 формують блок «Соціальне розпізнавання та емпатія». Сесія 5 будується навколо відеоаналізу реальних поліцейських взаємодій (з відкритих джерел). Учасники вчаться розпізнавати базові емоції за мімікою та жестами на основі системи FACS П. Екмана: гнів, страх, відраза, смуток, здивування, радість. Ці навички є практично важливими, оскільки дозволяють поліцейському «зчитувати» ситуацію ще до того, як співрозмовник почне говорити. Сесія 6 відпрацьовує когнітивну емпатію через рольові ігри в парах і трійках. Ключовий принцип, що вводиться на цій сесії: когнітивна емпатія – це вміння зрозуміти стан іншої людини без афективного злиття з ним. Л. П. Журавльова [8] підкреслює, що для фахівців «допомагаючих» і силових структур надмірне афективне злиття є ризиком вторинної травматизації, тоді як когнітивна емпатія є ресурсом ефективної взаємодії.

Сесія 7 є ключовою з точки зору провідного дефіциту вибірки (МУ – управління чужими емоціями). Техніка LEAPS (Listen – Empathize – Ask – Paraphrase – Summarize) є стандартним інструментом деескалаційної комунікації. Відпрацювання проводиться у трійках: один учасник грає роль збудженого громадянина (за детально прописаним сценарієм), другий – поліцейського, що застосовує LEAPS, третій – спостерігача з чек-листом. Після програвання підгрупи обмінюються ролями. Це дає кожному учаснику можливість побувати в кожній ролі і сформувати як практичний навик, так і

розуміння перспективи громадянина. А. В. Марченко та В. І. Барко [13] показали, що саме навички деескалаційної комунікації є найбільш дефіцитарними серед поліцейських-початківців і при цьому найбільш чутливими до цілеспрямованого навчання.

Сесія 8 присвячена специфіці взаємодії з вразливими групами: дітьми (в тому числі свідками злочинів та жертвами насилля в сім'ї), особами з психічними розладами та людьми в стані гострого психологічного кризу. Психоедукаційна частина охоплює базові принципи травма-інформованого підходу в роботі поліції. Рольові ігри симулюють типові ситуації: виклик до квартири з ознаками домашнього насилля; взаємодія з особою, що перебуває в стані психотичного збудження; повідомлення дитині про смерть батьків. Після кожної рольової гри проводиться структурований зворотний зв'язок.

Сесія 9 «Психологічна стійкість та відновлення» відпрацьовує методи відновлення психологічного ресурсу після контакту зі складними ситуаціями. Вправа «Ресурсне коло» допомагає учасникам ідентифікувати та систематизувати власні ресурси відновлення. Техніка «Місце сили» є адаптованою до поліцейського контексту технікою позитивної уяви. Арт-елементи (малювання без художньої мети) використовуються як засіб невербальної переробки складних переживань. Н. А. Басюк [26] наголошує на важливості систематичних практик відновлення для профілактики вигорання у фахівців, що систематично стикаються з травматичним контентом.

Сесії 10–11 завершують програму блоком «ЕІ у системному вимірі». Сесія 10 переносить увагу з міжособистісної взаємодії «поліцейський – громадянин» на внутрішньокмандну взаємодію: відносини з колегами та керівниками, здатність давати і приймати зворотний зв'язок, емоційний клімат у підрозділі. Дослідження Т. Thomas [33] переконливо показало, що ЕІ є значущим чинником якості командного клімату, а отже, розвиток цього виміру ЕІ має системний мультиплікативний ефект на весь підрозділ. Сесія 11 присвячена профілактиці вигорання: учасники проходять скорочену самодіагностику за опитувальником Маслах (MBI), обговорюють ознаки та

механізми розвитку вигорання, розробляють індивідуальний план профілактики на наступні 6 місяців.

Домашні завдання (ДЗ) є невід'ємним компонентом програми, що забезпечує перенос навичок між сесіями. Кожен тиждень учасники отримують конкретне практичне завдання: від ведення щоденника емоцій до застосування техніки LEAPS у реальній ситуації та надання зворотного зв'язку колезі. Виконання ДЗ не перевіряється директивно, однак обговорюється на початку кожної сесії у форматі добровільного обміну досвідом. Дослідження С. П. Дерев'янка [5; 6] підтверджують, що практика між сесіями є критичним чинником ефективності тренінгів розвитку ЕІ: без регулярного перенесення навичок у реальний контекст ефект тренінгу значно швидше згасає.

Принципи побудови програми. Програма «ЕмоціяПРО» побудована на таких методологічних принципах. Принцип 1: добровільність та конфіденційність – участь у тренінгу є добровільною, а всі особисті матеріали, що виникають у груповому процесі, є суворо конфіденційними в межах групи. Принцип 2: активне навчання через досвід – тренінг спирається на цикл Колба (досвід → рефлексія → концептуалізація → нова дія); більше 70% часу сесій займає практична робота. Принцип 3: поступовість та ієрархічність – кожна наступна сесія будується на навичках, опрацьованих у попередніх; програма рухається від базових (самоусвідомлення) до більш складних компетентностей (управління стосунками та вигорання). Принцип 4: системність та перенос – домашні завдання забезпечують практику поза тренінговим простором і формують нові поведінкові патерни. Принцип 5: повага до ідентичності – програма враховує корпоративну культуру та цінності поліцейського середовища і не суперечить їм.

3.2. Динаміка показників ЕІ за результатами повторної діагностики

Повторна психодіагностика проводилась у лютому–березні 2026 року, через 8–10 тижнів після завершення тренінгу. Застосовувались ті самі методики, що й у первинній діагностиці. Для оцінки статистичної значущості

змін використовувався парний Т-критерій Стьюдента ($p < 0,05$). Результати за методикою «ЕмІн» представлено в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Динаміка показників «ЕмІн» до та після тренінгу «ЕмоціяПРО» (n=40)

Показник	До М (SD)	Після М (SD)	ΔM	$\Delta\%$	t	p
МП	14,2 (3,1)	17,1 (2,8)	+2,9	+20,4%	4,82	<0,01
МУ	12,7 (2,8)	15,4 (2,5)	+2,7	+21,3%	5,14	<0,01
ВП	15,4 (3,3)	17,8 (2,9)	+2,4	+15,6%	3,76	<0,01
ВУ	13,1 (2,9)	15,9 (2,6)	+2,8	+21,4%	4,51	<0,01
MEI	26,9 (5,2)	32,5 (4,7)	+5,6	+20,8%	5,61	<0,01
BEI	28,5 (5,6)	33,7 (4,9)	+5,2	+18,2%	4,88	<0,01
ZEI	55,4 (9,8)	66,2 (8,6)	+10,8	+19,5%	6,08	<0,01

Примітка: М – середнє арифметичне; SD – стандартне відхилення; ΔM – абсолютний приріст; $\Delta\%$ – відносний приріст від вихідного рівня; t – Т-критерій Стьюдента для залежних вибірок; p – рівень значущості (двохстороннє тестування).

Аналіз отриманих результатів дозволяє сформулювати кілька принципових висновків щодо ефективності програми.

Висновок 1. За всіма субшкалами та інтегральними показниками методики «ЕмІн» зафіксовано статистично значущий ($p < 0,01$) приріст. Відсутність жодного показника з незначущою динамікою є важливим свідченням системної, а не вибіркової ефективності програми: тренінг мав позитивний вплив на всі чотири компоненти EI, а не лише на ті, що безпосередньо тренувались. Це відповідає ієрархічній моделі EI [14; 22], відповідно до якої розвиток базових компонентів (самоусвідомлення) автоматично підтримує розвиток вищих (управління стосунками).

Висновок 2. Загальний EI зріс з $M=55,4$ до $M=66,2$ (+10,8 балів або +19,5%). Цей розмір ефекту є практично значущим: учасники в середньому перейшли з рівня «нижче середнього» (за MEI) до рівня «середнього–вище середнього». Для порівняння: Т. В. Гура [4] у дослідженні тренінгових технологій розвитку EI зафіксувала приріст у діапазоні 15–22% після програм тривалістю 10–16 тижнів, що збігається з нашими результатами. Дослідження

С. П. Дерев'янка [5] також підтверджує, що цілеспрямовані технологічні втручання є ефективним засобом розвитку ЕІ у дорослих.

Висновок 3. Найбільший відносний приріст зафіксовано за субшкалою ВУ «управління власними емоціями» (+21,4%) та МУ «управління чужими емоціями» (+21,3%) – саме за тими компонентами, що безпосередньо тренувались у сесіях 4 і 7 відповідно. Субшкала ВП «розуміння власних емоцій» продемонструвала найменший відносний приріст (+15,6%), що є закономірним: вона була найвищою у вихідному вимірі і мала менший простір для зростання. Це свідчить про те, що програма цілеспрямовано «підтягнула» саме найбільш дефіцитарні компоненти, що є ознакою методологічно виваженого дизайну.

Розподіл учасників за рівнями загального ЕІ після тренінгу представлено в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3

Динаміка розподілу учасників за рівнями ЗЕІ до та після тренінгу (n=40)

Рівень ЕІ	До (осіб)	До (%)	Після (осіб)	Після (%)	Зміна
Низький (0–44)	6	15,0	1	2,5	–5 осіб (–12,5%)
Нижче середнього (45–55)	13	32,5	5	12,5	–8 осіб (–20,0%)
Середній (56–70)	16	40,0	19	47,5	+3 особи (+7,5%)
Вище середнього (71–80)	4	10,0	11	27,5	+7 осіб (+17,5%)
Високий (81+)	1	2,5	4	10,0	+3 особи (+7,5%)
Нижче середнього або низький (разом)	19	47,5	6	15,0	–13 осіб (–32,5%)
Вище середнього або високий (разом)	5	12,5	15	37,5	+10 осіб (+25,0%)

Зміна розподілу за рівнями ЕІ є надзвичайно показовою. Частка учасників з рівнем нижче середнього або низьким скоротилась більш ніж утричі: з 47,5% до 15,0%. Натомість частка осіб з рівнем вище середнього або

високим зросла втричі: з 12,5% до 37,5%. Майже всі учасники, що на початку мали «низький» рівень EI, перейшли до «нижче середнього» або «середнього». Водночас більшість учасників з «середнім» рівнем перемістилась до «вище середнього».

Результати за методикою Н. Холла. Загальний EI за методикою Холла зріс з $M=47,3$ ($SD=11,2$) до $M=57,9$ ($SD=9,8$): приріст +10,6 балів або +22,4% ($t=5,44$; $p<0,001$). Максимальний відносний приріст зафіксовано за шкалою «Розпізнавання емоцій інших» (M до=8,6; M після=11,3; +31,4%; $t=4,96$; $p<0,001$) та «Управління своїми емоціями» (M до=8,1; M після=10,7; +32,1%; $t=5,21$; $p<0,001$). Мінімальний – за «Самотивацією» (M до=11,4; M після=12,3; +7,9%; $t=2,14$; $p<0,05$), що є закономірним: ця шкала була найвищою у вихідному вимірі і традиційно є менш чутливою до тренінгових втручань. Конвергентність результатів «ЕмІн» та Холла підтверджує надійність зафіксованих змін.

Таблиця 3.4

Динаміка показників за методикою Н. Холла до та після тренінгу (n=40)

Субшкала	До M (SD)	Після M (SD)	$\Delta\%$	t	p
1. Емоційна обізнаність	11,2 (3,4)	13,1 (2,9)	+16,9%	3,48	<0,01
2. Управління своїми емоціями	8,1 (3,7)	10,7 (3,1)	+32,1%	5,21	<0,001
3. Самотивація	11,4 (3,2)	12,3 (2,8)	+7,9%	2,14	<0,05
4. Емпатія	9,3 (3,5)	11,9 (3,0)	+28,0%	4,37	<0,001
5. Розпізнавання емоцій інших	8,6 (3,6)	11,3 (3,2)	+31,4%	4,96	<0,001
Загальний EI (Холл)	47,3 (11,2)	57,9 (9,8)	+22,4%	5,44	<0,001

Примітка: M – середнє арифметичне; SD – стандартне відхилення; $\Delta\%$ – відносний приріст; t – T-критерій Ст'юдента для залежних вибірок.

Результати оцінки ефективності службової діяльності керівниками. Оцінки безпосередніх керівників після тренінгу також засвідчили статистично значущі покращення за двома з трьох критеріїв: «Комунікативна ефективність

з громадянами» зросла з $M=6,1$ до $M=7,4$ балів (+21,3%; $t=3,87$; $p<0,05$); «Стресостійкість» – з $M=6,4$ до $M=7,6$ балів (+18,8%; $t=3,91$; $p<0,05$); «Якість виконання завдань» – з $M=7,2$ до $M=7,8$ балів (+8,3%; $t=2,87$; $p<0,05$). Показово, що найбільший приріст зафіксовано саме за тими критеріями, що найтісніше пов'язані з ЕІ: «комунікативна ефективність» та «стресостійкість». «Якість виконання завдань», де зв'язок з ЕІ є більш опосередкованим, також покращилась, але значно менш суттєво. Це є внутрішньо узгодженим результатом: тренінг ЕІ впливає насамперед на соціально-комунікативний вимір ефективності.

Аналіз розмірів ефекту. Для оцінки практичної значущості змін обчислено коефіцієнт d Коена: для ЗЕІ («ЕмІн») $d=1,21$ (великий розмір ефекту); для ЗЕІ (Холл) $d=1,04$ (великий розмір ефекту); для комунікативної ефективності $d=0,94$ (великий розмір ефекту); для стресостійкості $d=0,88$ (великий розмір ефекту). Значення $d>0,8$ вважається «великим» розміром ефекту у психологічних дослідженнях, що є переконливим підтвердженням практичної (а не лише статистичної) значущості зафіксованих змін.

Порівняння з даними зарубіжних досліджень. Зафіксований розмір ефекту ($d>1,0$ для показників ЕІ) є дещо вищим за середній у відповідних дослідженнях. R. Кауг та ін. [30] у пілотному дослідженні програм розвитку ЕІ поліцейських зафіксували d від 0,6 до 0,9. Вища ефективність нашої програми може пояснюватись: (а) більш точним підбором методів під профіль конкретних дефіцитів вибірки (а не стандартна програма); (б) сильнішим вихідним дефіцитом (що означає більший простір для зростання); (в) контекстуалізацією вправ у реалії поліцейської роботи. Разом з тим необхідно зазначити, що відсутність контрольної групи є обмеженням, що не дозволяє повністю виключити природний розвиток ЕІ або ефект Гоуторна (підвищення ефективності внаслідок самого факту уваги). Цей виклик є важливим напрямом для подальших досліджень.

3.3. Практичні рекомендації для психологічних служб органів Національної поліції України

На підставі теоретичного аналізу, результатів емпіричного дослідження та апробації тренінгової програми «ЕмоціяПРО» сформульовано систему практичних рекомендацій для психологічних служб органів Національної поліції України. Рекомендації структуровано за шістьма напрямками, від вдосконалення відбору – до системних змін у культурі підрозділу.

Рекомендація 1. Включення оцінки ЕІ до системи психологічного відбору кандидатів на службу. Результати нашого дослідження переконливо свідчать, що рівень ЕІ є значущим предиктором якості поліцейської роботи (r від 0,37 до 0,71). Зважаючи на це, стандартизована оцінка ЕІ – за методикою «ЕМІн» в адаптації В. І. Барка та ін. [1] та/або опитувальником Н. Холла – має стати обов'язковим компонентом психологічного відбору кандидатів на патрульні посади. Рекомендується встановити мінімальний прохідний рівень МЕІ на відмітці «середній» за нормами методики, оскільки саме міжособистісна складова ЕІ є найтісніше пов'язаною з комунікативною ефективністю. В. О. Криволапчук та ін. [10] обґрунтовують необхідність розширення батареї психологічного відбору поліцейських за рахунок компетентнісних вимірювань, до яких відноситься і ЕІ. Рекомендована процедура: включення опитувальника «ЕМІн» та методики Холла до стандартного пакету психологічного відбору на всіх етапах – при прийнятті на службу та при переведенні на посади з підвищеними вимогами до взаємодії з населенням.

Рекомендація 2. Впровадження регулярних тренінгів ЕІ як обов'язкового компонента системи психологічного супроводу особового складу. Програма «ЕмоціяПРО» може бути рекомендована для щорічного психологічного супроводу в межах системи безперервного професійного розвитку. Рекомендований формат: 12-тижнева програма у підгрупах по 10–12 осіб під керівництвом навченого психолога поліції; включення до службового розкладу як обов'язковий навчальний захід. Пріоритетні цільові групи: (а)

поліцейські зі стажем до 3 років – найбільш вразлива категорія з точки зору дефіциту ЕІ та ризику вигорання; (б) особовий склад підрозділів з підвищеним стресовим навантаженням (патрульна поліція, підрозділи реагування на ДТП, протидії домашньому насиллю); (в) поліцейські, що мають підвищену кількість скарг від громадян або несуть дисциплінарну відповідальність за надмірне застосування сили. Така цільова диференціація відповідає підходу, описаному В. П. Остаповичем та ін. [29] у системі психологічного забезпечення поліцейської діяльності.

Рекомендація 3. Запровадження щорічного моніторингу показників ЕІ в системі планових психологічних обстежень особового складу. Включення стандартизованої психодіагностики ЕІ до системи щорічних обстежень дозволить вирішити кілька практично важливих завдань: своєчасне виявлення «груп ризику» з критично низьким ЕІ для пріоритизації розвивальної роботи; відстеження динаміки показників ЕІ з часом – накопичення бази даних для регресійного аналізу; можливість співвідношення показників ЕІ з дисциплінарними даними, кількістю скарг від населення та показниками психологічного вигорання. Теоретичне обґрунтування – результати дослідження Т. Thomas [33]: рівень ЕІ керівників пов'язаний з рівнем вигорання підлеглих, а отже, моніторинг ЕІ є превентивним інструментом управління психологічним кліматом у підрозділі. Практична порада: для мінімізації навантаження рекомендується скорочена версія «ЕІn» (20–22 питання) для щорічного моніторингу, а повна версія – раз на 3 роки або після участі у тренінговій програмі.

Рекомендація 4. Спеціальна підготовка практичних психологів поліції до ведення тренінгів розвитку ЕІ. Ефективна реалізація тренінгових програм у поліцейському середовищі потребує особливих компетентностей ведучого, зокрема: розуміння корпоративної культури та системи цінностей правоохоронного середовища; досвід роботи з групами, де захисний стиль спілкування є нормалізованим; навички психодраматичної та рольової роботи; обізнаність у нейрофізіології стресу та її практичних наслідках для

поліцейської роботи. Рекомендується розробка спеціалізованого навчального модуля «Тренінг ЕІ для правоохоронних структур» тривалістю 40 академічних годин у системі підвищення кваліфікації психологів поліції. Як зазначають В. П. Остапович та ін. [29], загальна психологічна підготовка без професійної спеціалізації в контексті правоохоронної роботи суттєво знижує ефективність психологічних втручань.

Рекомендація 5. Впровадження системи психологічного наставництва на основі ЕІ. Поліцейські з документально підтвердженим (за результатами стандартизованої діагностики) стабільно високим рівнем ЕІ можуть залучатись як ментори для молодих колег у форматі неформального психологічного наставництва. Такий підхід є економічно ефективним і стійким механізмом трансферу емоційно-комунікативних компетентностей без обов'язкового залучення зовнішніх фахівців. Л. М. Карамушка [31] описує аналогічну практику в управлінській площині як «психологічне наставництво» і підтверджує його ефективність для розвитку командних компетентностей. Для реалізації цієї рекомендації необхідно: виявлення «ЕІ-менторів» за результатами щорічної діагностики; їхня підготовка до наставницької ролі (6-годинний модуль); формальний розподіл наставник–стажист у перший рік служби молодого поліцейського.

Рекомендація 6. Удосконалення системи оцінки ефективності поліцейської діяльності з включенням індикаторів соціально-комунікативної якості. Традиційна система оцінки ефективності поліцейської роботи орієнтована переважно на кількісні показники: кількість складених протоколів, затримань, розкрита злочинність. Між тим, сервісна орієнтація реформи [18] та виявлені нами зв'язки між ЕІ і «комунікативною ефективністю» свідчать про необхідність включення якісних індикаторів: відсоток обґрунтованих скарг від громадян (щоквартально); результати незалежних опитувань задоволеності населення взаємодією з патрульними; оцінка «комунікативної ефективності» та «стресостійкості» безпосередніми керівниками (двічі на рік) як складові оцінки результативності поліцейського.

Запровадження таких показників не лише формує чіткий зворотний зв'язок для поліцейського щодо якості його роботи, але й інституційно сигналізує, що сервісна взаємодія з громадянами є рівноцінно важливою з кількісними показниками.

Таблиця 3.5

Зведена система практичних рекомендацій для психологічних служб НП України

Рекомендація	Зміст	Відповідальний	Строк	Очікуваний ефект
1. ЕІ у відборі	Включити «ЕмІн» та Холл до батареї психологічного відбору	Психологи відділів кадрів	6 міс.	Відбір кандидатів з вищим соц. потенціалом
2. Регулярні тренінги	Щорічна програма «ЕмоціяПРО» для пріоритетних груп	Психологи підрозділів	1 рік	Зростання ЕІ на 15–20%; зниження скарг
3. Моніторинг ЕІ	Включити скорочену версію «ЕмІн» до щорічних обстежень	ГУНП / Психол. служба	1 рік	Рання профілактика вигорання
4. Підготовка психологів	Спецмодуль 40 год. у системі підвищення кваліфікації	ДВО МВС / ДДУВС	1,5 роки	Якісне ведення тренінгів
5. Наставництво	Програма «ЕІ-менторів» з числа діагностованих лідерів ЕІ	Командири підрозділів	1 рік	Органічний трансфер компетентностей
6. Оновлення КРІ	Включити якісні індикатори взаємодії до оцінки ефективності	Керівництво ГУНП	2 роки	Інституційне заохочення сервісного підходу

Примітка: ГУНП – Головне управління Національної поліції; ДВО МВС – Департамент персоналу МВС; ДДУВС – Донецький державний університет внутрішніх справ.

Висновки до Розділу 3

На підставі розробки, апробації та оцінки ефективності тренінгової програми «ЕмоціяПРО», а також формулювання практичних рекомендацій, зроблено такі висновки.

1. Тренінгова програма «ЕмоціяПРО» є науково обґрунтованою 12-тижневою інтервенцією, розробленою на підставі тристороннього синтезу: теоретичних моделей ЕІ Гоулмана [22], Маєра та ін. [14], Носенко–Четверик-Бурчак [16]; результатів первинної психодіагностики (профіль дефіцитарних компонентів вибірки); методичних підходів Т. В. Гури [4; 34] та С. П. Дерев'янка [5; 6]. Програма адаптована до специфіки поліцейського середовища: усі практичні вправи, кейси та рольові сценарії контекстуалізовані у реалії патрульної поліцейської роботи. Системність побудови програми (від самоусвідомлення — через саморегуляцію і соціальне розпізнавання — до деескалації та профілактики вигорання) відповідає ієрархічній природі ЕІ як конструкту.

2. Повторна психодіагностика засвідчила статистично значущий ($p < 0,01$) приріст за всіма показниками обох методик вимірювання ЕІ. Загальний ЕІ за «ЕМІн» зріс на 19,5% (з $M=55,4$ до $M=66,2$; $t=6,08$; $d=1,21$); за Холлом — на 22,4% ($t=5,44$; $d=1,04$). Найбільший відносний приріст зафіксовано за субшкалами «управління чужими емоціями» (+21,3%) та «управління власними емоціями» (+21,4%) — цільовими компонентами програми. Частка учасників з рівнем ЕІ нижче середнього або низьким скоротилась більш ніж утричі: з 47,5% до 15,0%. Великий розмір ефекту ($d > 0,8$ за всіма ключовими показниками) підтверджує практичну, а не лише статистичну значущість зафіксованих змін. Оцінки ефективності від керівників також покращились: комунікативна ефективність — на 21,3%, стресостійкість — на 18,8% ($p < 0,05$ за обома). Ці результати підтверджують положення 3, винесене на захист.

3. Сформульовано шість практичних рекомендацій для психологічних служб органів Національної поліції України, що охоплюють системний підхід: включення оцінки ЕІ до психологічного відбору [1; 10]; регулярні тренінги з пріоритизацією цільових груп [4; 29]; щорічний моніторинг ЕІ для ранньої профілактики вигорання [30; 33]; підготовка психологів до ведення спеціалізованих тренінгів; наставництво на основі ЕІ [31]; оновлення критеріїв

оцінки ефективності з включенням індикаторів сервісної взаємодії [18]. Сукупна реалізація цих рекомендацій дозволить системно забезпечити розвиток ЕІ як стратегічного психологічного ресурсу ефективності та психологічного здоров'я особового складу Національної поліції України.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній бакалаврській роботі на тему «Емоційний інтелект в структурі поліцейської діяльності» здійснено комплексне теоретико-емпіричне дослідження ЕІ як системоутворювального психологічного ресурсу ефективності правоохоронної діяльності. Поставлені мета і завдання реалізовані в повному обсязі; всі три положення, винесені на захист, отримали теоретичне обґрунтування та емпіричне підтвердження.

1. Теоретичний аналіз наукових джерел засвідчив, що емоційний інтелект є реальним і відносно автономним психологічним конструктом з власним психометричним інструментарієм, що пройшов шлях від концепції «соціального інтелекту» до операційних наукових моделей.

2. Структура ЕІ включає чотири ієрархічно організовані компоненти, кожен з яких виконує специфічну функцію в контексті поліцейської діяльності, а саме: самоусвідомлення, саморегуляція, емпатія, управління стосунками. Дефіцит будь-якого компонента обмежує ефективність системи загалом, що робить комплексний розвиток ЕІ стратегічно важливим завданням.

3. Специфіка поліцейської діяльності – поєднання екстремального характеру, підвищеної соціальної та правової відповідальності, інтенсивної міжособистісної взаємодії та ризику вторинної травматизації – формує підвищений системний запит до ЕІ як психологічного ресурсу.

4. Емпіричне дослідження, здійснене на вибірці 40 поліцейських патрульної служби Кропивницького відділу поліції ГУНП у Кіровоградській обл. (стаж 1–5 р.; вересень 2025 р.), виявило, що 47,5% учасників мають рівень загального ЕІ нижче середнього або низький.

5. На підставі результатів первинної діагностики та теоретичного аналізу розроблено й апробовано тренінгову програму «ЕмоціяПРО» – 12-тижневу структуровану психологічну інтервенцію (18 академічних годин, 4 підгрупи по 10 осіб). Програма адаптована до специфіки поліцейського середовища: усі

вправи, кейси та рольові сценарії контекстуалізовані у реалії патрульної поліцейської роботи; враховано захисні психологічні бар'єри правоохоронної культури. Структура побудована за принципом ієрархічного розвитку: від самоусвідомлення (сесії 1–3) – через саморегуляцію (сесії 3–4) та соціальне розпізнавання й емпатію (сесії 5–6) – до деескалаційних навичок (сесії 7–8) та профілактики вигорання (сесії 9–11). Домашні завдання після кожної сесії забезпечують перенос навичок у реальну практику несення служби.

7. Повторна психодіагностика (лютий–березень 2026 р.) засвідчила статистично значущий ($p < 0,01$) приріст за всіма показниками обох методик вимірювання ЕІ. Загальний ЕІ за «ЕмІн» зріс з $M=55,4$ до $M=66,2$. Найбільший відносний приріст зафіксовано за субшкалами «управління чужими емоціями» (+21,3%) та «управління власними емоціями» (+21,4%) – саме за цільовими компонентами програми. Частка учасників з рівнем ЕІ нижче середнього або низьким скоротилась більш ніж утричі: з 47,5% до 15,0%; натомість частка з рівнем вище середнього або високим зросла з 12,5% до 37,5%. Великий розмір ефекту ($d > 0,8$ за всіма ключовими показниками) підтверджує практичну, а не лише статистичну значущість змін. Оцінки ефективності від керівників також покращились: «комунікативна ефективність» – з 6,1 до 7,4 балів (+21,3%); «стресостійкість» – з 6,4 до 7,6 балів (+18,8%); «якість виконання завдань» – з 7,2 до 7,8 балів (+8,3%; $p < 0,05$ за всіма). Конвергентність результатів двох методик вимірювання ЕІ підтверджує надійність зафіксованих змін. Отримані результати підтверджують третє положення, винесене на захист.

8. Сформульовано шість практичних рекомендацій для психологічних служб органів Національної поліції України, що охоплюють системний підхід до розвитку ЕІ особового складу. Рекомендація 1: включення стандартизованої оцінки ЕІ (методики «ЕмІн» та Холла) до системи психологічного відбору кандидатів на патрульні посади. Рекомендація 2: впровадження щорічної тренінгової програми «ЕмоціяПРО» для поліцейських зі стажем до 3 років та підрозділів з підвищеним навантаженням. Рекомендація 3: запровадження щорічного моніторингу ЕІ у системі планових

психологічних обстежень як інструменту ранньої профілактики вигорання. Рекомендація 4: спеціальна підготовка практичних психологів поліції до ведення тренінгів ЕІ в правоохоронному контексті. Рекомендація 5: формування системи психологічного наставництва на основі ЕІ – залучення поліцейських з документально підтвердженим високим рівнем ЕІ як менторів для молодих колег. Рекомендація 6: оновлення критеріїв оцінки ефективності служби з включенням якісних індикаторів взаємодії з громадянами відповідно до сервісної моделі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Барко В. В., Барко В. І., Бондаренко В. І. Теоретичні засади розроблення опитувальника CPI. Вісник НУОУ. 2021. № 1 (59). С. 12–21. URL: <https://visnyk.nuou.org.ua/article/view/258527> (дата звернення: 14.01.2026).
2. Барко В. І., Остапович В. П., Олешко П. С. Українськомовна адаптація опитувальника рівня і структури емоційного інтелекту з метою психологічного добору поліцейських. Проблеми сучасної психології. 2019. Вип. 3. DOI: <https://doi.org/10.31108/1.2019.3.23.1>.
3. Басюк Н. А. Емоційний інтелект і психічне здоров'я учасників освітнього процесу : навч. посіб. Житомир : ЖДУ, 2024. 140 с. URL: <https://eprints.zu.edu.ua/39590/1/wjmk7dzf.pdf> (дата звернення: 02.02.2026).
4. Власова О. І. Психологія розвитку соціальних здібностей особистості в онтогенезі : монографія. Київ : КНУ ім. Т. Шевченка, 2015. 266 с. URL: <https://psy.knu.ua/database/profile/vlasova-olena-ivanivna> (дата звернення: 20.01.2026).
5. Гура Т. В. Емоційний інтелект як чинник управлінської компетентності керівника. Теорія і практика управління соціальними системами. 2021. № 3. С. 64–75. DOI: <https://doi.org/10.20998/2078-7782.2021.3.06>.
6. Гура Т. В. Тренінгові технології як засіб розвитку емоційного інтелекту. Теорія і практика управління соціальними системами. 2022. № 1. С. 17–29. DOI: <https://doi.org/10.20998/2078-7782.2022.1.02>.
7. Гоулман Д. Емоційний інтелект. Чому він важливіший за IQ / пер. з англ. С. Гумецької. Київ : Vivat, 2018. 512 с. URL: <https://www.yakaboo.ua/ua/emocijnyj-intelekt-chomu-vin-vazhlyvishe-za-iq.html> (дата звернення: 10.01.2026).
8. Дерев'янка С. П. Сучасні технології розвитку емоційного інтелекту. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України. 2010. Т. XII, Ч. 5. С. 121–129. URL:

<https://scholar.google.com/citations?user=a1FOBx0AAAAJ> (дата звернення: 22.01.2026).

9. Дерев'янка С. П., Примаць Ю. О., Ющенко І. В. Роль емоційного інтелекту в запобіганні віктимності молоді. Наука і освіта. 2018. № 9–10. С. 44–51. URL: <https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/articles/2018-9-10/2018-9-10-st7> (дата звернення: 22.01.2026).

10. Євдокімова О. О., Жданова І. В., Швець Д. В. та ін. Психологія у професійній діяльності поліції : навч. посіб. / за заг. ред. В. В. Сокурєнка. Харків : ХНУВС, 2018. 426 с. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/entities/publication/e274a456-aa51-40e8-8004-ed33edca98d3> (дата звернення: 12.01.2026).

11. Журавльова Л. П. Психологія емпатії : монографія. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2007. 328 с. URL: <https://eprints.zu.edu.ua/703/> (дата звернення: 18.01.2026).

12. Карамушка Л. М. Психологія управління змінами в організаціях : монографія. Київ : Педагогічна думка, 2021. 248 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/727695> (дата звернення: 20.01.2026).

13. Кириленко Т. С. Психологія: емоційна сфера особистості : навч. посіб. Київ : Либідь, 2007. 256 с.

14. Криволапчук В. О., Сизоненко А. С., Остапович В. П., Барко В. І. Методики психологічної діагностики індивідуально-психологічних особливостей працівників Національної поліції України : метод. рек. Київ : ДНДІ МВС України, 2020. 56 с. URL: <https://www.navs.edu.ua/zagalnoakademichni-kafedri/kafedra-yuridichnoyi-psihologiyi> (дата звернення: 14.01.2026).

15. Кудерміна О. І. Психолого-правові засади забезпечення ефективності правоохоронної діяльності. Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2016. № 1. С. 241–248. URL: <https://irbis-nbuv.gov.ua> (дата звернення: 17.01.2026).

16. МакКі Е., Бояцис Р., Гоулман Д. Емоційний інтелект лідера / пер.

з англ. В. Глінки. Київ : BookChef, 2019. 288 с. URL: <https://www.yakaboo.ua/ua/emocijnyj-intelekt-lidera.html> (дата звернення: 11.01.2026).

17. Марченко А. В., Барко В. І. Емоційний інтелект і поведінкові стратегії управлінської діяльності правоохоронців. Проблеми сучасної психології. 2019. Вип. 19. URL: <http://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/view/159988> (дата звернення: 15.01.2026).

18. Москаленко В. В., Максьом К. В. Емоційний інтелект: характеристика феномену та його структурні складові. Актуальні проблеми психології. 2019. Т. 12, Вип. 25. С. 203–211.

19. Носенко Е. Л., Четверик-Бурчак А. Г. Емоційний інтелект як чинник досягнення життєвого успіху : монографія / за ред. Е. Л. Носенко. Київ : Освіта України, 2016. 188 с. URL: <https://docplayer.net/67550797-E-l-nosenko-a-g-chetverik-burchak-emociyniy-intelekt-yak-chinnik-dosyagnennya-zhittievogo-uspihu.html> (дата звернення: 16.01.2026).

20. Остапович В. П., Дубова І. О., Барко В. І. Професіограми за основними видами поліцейської діяльності : наук.-практ. посіб. Київ : ДНДІ МВС України, 2018. 112 с. URL: <https://www.navs.edu.ua/zagalnoakademichni-kafedri/kafedra-yuridichnoyi-psihologiyi> (дата звернення: 17.01.2026).

21. Пампура І. І. Психологічний аналіз професійної діяльності поліції особливого призначення. Проблеми сучасної психології. 2018. Вип. 5. С. 112–120. DOI: <https://doi.org/10.31108/1.2018.5.15.16>.

22. Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 10.01.2026).

23. Цумарєва Н. В. Роль емоційного інтелекту поліцейських у формуванні довіри населення до поліції в умовах війни. *Актуальні проблеми розвитку освіти і науки в умовах світових тенденцій і національної практики* : зб. наук. праць і матеріалів IV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Кропивницький, 26 лист. 2025 р.) / гол. ред. Р. М. Колісніченко.

Кропивницький : Центральноукраїнське видавництво, 2025. С. 634-636. URL: <https://rep.dnuvs.ukr.education/handle/123456789/5269> (дата звернення: 20.04.2026).

24. Чебикін О. Я. Емоційний інтелект, його пізнавально-мисленнєві ознаки та функції. Наука і освіта. 2020. № 1. С. 19–28. URL: <https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/articles/2020-1-doc/2020-1-st3> (дата звернення: 20.01.2026).

25. Четверик-Бурчак А. Г. Механізми впливу емоційного інтелекту на успішність життєдіяльності особистості : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Дніпропетровськ, 2015. 187 с. URL: <http://dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/281/1/> (дата звернення: 16.01.2026).

26. Bar-On R. The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). Psicothema. 2006. Vol. 18, Suppl. P. 13–25. URL: <https://www.psicothema.com/pdf/3271.pdf> (дата звернення: 10.01.2026).

27. Ding C., Ramdas M., Mortillaro M. Emotional intelligence in applied settings: approaches to its theoretical model, measurement, and application. Frontiers in Psychology. 2024. Vol. 15. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1387152>.

28. Goleman D., Boyatzis R. E., McKee A. Primal Leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence. Boston : Harvard Business Review Press, 2013. 336 p. URL: <https://store.hbr.org/product/primal-leadership-with-a-new-preface-by-the-authors-unleashing-the-power-of-emotional-intelligence/16558> (дата звернення: 12.01.2026).

29. Kaur R. et al. Emotional intelligence as a predictor of police operational stress: a pilot study. Journal of Police and Criminal Psychology. 2023. Vol. 38. P. 11–22. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11896-021-09456-9>.

30. Kumarasamy M. M., Pangil F., Mohd Isa M. F. The effect of emotional intelligence on police officers' work-life balance: The moderating role of organizational support. International Journal of Police Science and Management.

2016. Vol. 18 (3). P. 184–194. DOI: <https://doi.org/10.1177/1461355716647745>.

31. Magny O., Todak N. Emotional intelligence in policing: a state-of-the-art review. *Policing: An International Journal*. 2021. Vol. 44, No. 6. P. 957–969. DOI: <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-01-2021-0008>.

32. Mayer J. D., Salovey P., Caruso D. R. Emotional intelligence: New ability or eclectic traits? *American Psychologist*. 2008. Vol. 63, No. 6. P. 503–517. DOI: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.6.503>.

33. McCutcheon T. Emotional intelligence and organizational stress of police officers. *ROAJ*. 2018. URL: https://www2.rivier.edu/journal/ROAJ-Fall-2018/J1056_McCutcheon.pdf (дата звернення: 25.01.2026).

34. Salovey P., Mayer J. D. Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*. 1990. Vol. 9, No. 3. P. 185–211. DOI: <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>.

35. Thomas M. Emotional intelligence of leaders and its effect on burnout in police leaders. *Emerging Leadership Journeys*. 2018. Vol. 11, Iss. 1. P. 142–159. URL: <https://www.regent.edu/acad/global/publications/elj/vol11iss1/7ELJ-Thomas.pdf> (дата звернення: 25.01.2026).

36. Winardi M. A., Prentice C., Weaven S. Systematic literature review on emotional intelligence and conflict management. *Journal of Global Scholars of Marketing Science*. 2022. Vol. 32, No. 3. P. 372–397. DOI: <https://doi.org/10.1080/21639159.2020.1808847>. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/21639159.2020.1808847>.

Додаток А**Опитувальник ЕІ за Н. Холлом (адаптований варіант для діагностики
поліцейських)**

Інструкція. Нижче наведено 30 тверджень. Оцініть ступінь своєї згоди за шкалою від -3 до $+3$: -3 = повністю не згоден(на); $+3$ = повністю згоден(на).

Відповідей «правильних» і «неправильних» немає.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

... (всього 30 тверджень відповідно до повного стандартизованого тексту методики)

Підрахунок. Підсумуйте бали за кожною шкалою:

Шкала 1 – Емоційна обізнаність: пп. 1, 2, 4, 17, 19, 25.

Шкала 2 – Управління своїми емоціями: пп. 3, 7, 8, 10, 18, 30.

Шкала 3 – Самомотивація: пп. 5, 6, 13, 14, 15, 16.

Шкала 4 – Емпатія: пп. 9, 11, 20, 21, 22, 23.

Шкала 5 – Розпізнавання емоцій інших: пп. 12, 24, 26, 27, 28, 29.

Додаток Б

Протокол психодіагностичного обстеження

Дата: _____ Код учасника: _____

Вік: _____ Стать: _____ Стаж служби: _____ Підрозділ: _____

Показник	Первинна діагностика	Повторна діагностика
МП (Люсін)		
МУ (Люсін)		
ВП (Люсін)		
ВУ (Люсін)		
МЕІ (Люсін)		
ВЕІ (Люсін)		
ЗЕІ (Люсін)		
Загальний ЕІ (Холл)		
Стресостійкість (оцінка кер-ка)		
Комун. ефективність (оцінка кер-ка)		

Додаток В

Зведена статистична таблиця (SPSS Statistics 26.0)

Т-критерій Стюдента для залежних вибірок, $n=40$, $\alpha=0,05$

Показник	M_1	M_2	ΔM	$\Delta\%$	t	p
МП	14,2	17,1	+2,9	+20,4%	4,82	0,000
МУ	12,7	15,4	+2,7	+21,3%	5,14	0,000
ВП	15,4	17,8	+2,4	+15,6%	3,76	0,001
ВУ	13,1	15,9	+2,8	+21,4%	4,51	0,000
MEI	26,9	32,5	+5,6	+20,8%	5,61	0,000
BEI	28,5	33,7	+5,2	+18,2%	4,88	0,000
ZEI	55,4	66,2	+10,8	+19,5%	6,08	0,000

Примітка: M_1 – первинна діагностика; M_2 – повторна діагностика; ΔM – абсолютний приріст; $\Delta\%$ – відносний приріст.