

ОСНОВНІ КОНЦЕПЦІЇ ЕМОЦІЙ ТА ЇХНЯ РОЛЬ У СОЦІАЛІЗАЦІЇ ПІД ЧАС ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

BASIC CONCEPTS OF EMOTIONS AND THEIR ROLE IN SOCIALIZATION DURING THE LABOR ACTIVITY OF THE PERSON

Емоції – це невід’ємний складник людського життя, що суттєво впливає на наше сприйняття світу, поведінку та взаємодію з іншими людьми.

Стаття ґрунтується на аналізі наукових публікацій із психології, соціології та педагогіки.

Досліджуються основні концепції емоцій, такі як теорія еволюції емоцій, теорія когнітивної оцінки та теорія нейропсихології емоцій.

Визначено, емоції відіграють важливу роль у соціалізації особистості під час трудової діяльності, адже вони впливають на мотивацію та продуктивність – позитивні емоції, такі як радість, задоволення та ентузіазм, стимулюють робочий процес, збільшуючи працездатність та креативність, натомість негативні емоції, такі як страх, тривога та гнів можуть мати демотивуючий вплив; на характер взаємодії з іншими людьми – емоції впливають на нашу комунікацію, співпрацю та формування стосунків із колегами. Позитивні емоції сприяють створенню атмосфери, відкритому спілкуванню та згуртованості в колективі; на створення атмосфери на робочому місці – емоційне тло робочого середовища може бути позитивним або негативним, що залежить від емоцій, переважаючих у ньому. Позитивна атмосфера сприяє кращій комунікації, співпраці та задоволеності працею.

Зазначено, що розуміння концепцій емоцій та їхньої ролі у соціалізації особистості під час трудової діяльності дає можливість усвідомлювати свої емоції. Розуміння власних емоцій допомагає краще контролювати їх та використовувати для досягнення поставлених цілей. Управління своїми емоціями впливає на розвиток емоційного інтелекту, що дає можливість учитися керувати своїми емоціями, не даючи їм змоги негативно впливати на робочий процес, створювати позитивну атмосферу в робочому колективі, тобто співпраця, взаємоповага та підтримка сприяють формуванню сприятливого емоційного тла в робочому середовищі.

На нашу думку, незначна увага приділяється розвитку емоційного інтелекту. На етапі фахової підготовки потрібно навчити майбутніх фахівців розуміти та управляти своїми емоціями, що може допомогти краще взаємодіяти з іншими людьми та досягати успіху в роботі. Управління емоціями також заслуговує більшої уваги науковців. Існують різні методи та техніки управління емоціями, які можуть допомогти зберегти спокій.

Резюмовано, що емоції – це потужний інструмент, який може як сприяти, так і заважати успішній соціалізації особистості під час трудової діяльності. Розуміння та управління своїми емоціями, а також створення позитивної атмосфери в робочому колективі є ключовими чинниками успішної професійної діяльності та особистої реалізації.

Ключові слова: емоції, стан, особистість, соціалізація, суспільство.

Emotions are an integral part of human life, which significantly affects our perception of the world, behavior and interaction with other people.

The article is based on the analysis of scientific publications in psychology, sociology and pedagogy.

The article explores the basic concepts of emotions, such as the Evolutionary Theory of Emotions, the Cognitive Appraisal Theory, and the Neuropsychological Theory of Emotions.

It has been determined that emotions play an important role in the socialization of an individual during work, because they affect: motivation and productivity – positive emotions, such as joy, satisfaction and enthusiasm, stimulate the work process, increasing efficiency and creativity, on the other hand, negative emotions, such as fear, anxiety and anger can have a demotivating effect; on the nature of interaction with other people – emotions affect our communication, cooperation and the formation of relationships with colleagues. Positive emotions contribute to the creation of an atmosphere, open communication and team cohesion; on creating an atmosphere at the workplace – the emotional background of the working environment can be positive or negative, depending on the emotions prevailing in it. A positive atmosphere promotes better communication, cooperation and job satisfaction.

It is noted that understanding the concepts of emotions and their role in the socialization of an individual during work provides an opportunity to be aware of one's emotions.

Understanding your own emotions helps you to better control them and use them to achieve your goals. Managing your emotions affects the development of emotional intelligence, which makes it possible to learn to manage your emotions without allowing them to negatively affect the work process. To create a positive atmosphere in a positive work team, that is, cooperation, mutual respect and support contribute to the formation of a favorable emotional background in the work environment.

In our opinion, little attention is paid to the development of emotional intelligence. At the stage of professional training, it is necessary to teach future professionals to understand and manage their emotions, which can help them interact better with other people and achieve success at work. The management of emotions also deserves more attention from scientists. There are various methods and techniques of emotion management that can help to keep calm.

It is summarized that emotions are a powerful tool that can both promote and hinder the successful socialization of an individual during work. Understanding and managing one's emotions, as well as creating a positive atmosphere in the work team, are key factors in successful professional activity and personal fulfillment.

Key words: emotions, state, personality, socialization, society.

УДК 159

DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.58.9>

Макарова О.П.

к.психол.н., доцент,
старший викладач кафедри педагогіки та психології
Харківський національний університет
внутрішніх справ

Червоний П.Д.

к.пед.н., доцент,
доцент кафедри педагогіки та психології
Харківський національний університет
внутрішніх справ

Емоції є складними феноменами, які мають багатогранний характер. Вони є невід'ємною частиною людської психіки та впливають на всі аспекти нашого життя. Емоції формують нашу поведінку, мотивацію, міжособистісні стосунки та навіть фізичне здоров'я [1].

Емоції можна визначити як психічні стани, які виникають у відповідь на значимі для індивіда події та характеризуються суб'єктивними переживаннями, фізіологічними змінами та поведінковими реакціями (Роберт Плутчик, 1980). Це визначення вказує на те, що емоції виникають як реакція на події або стимули в навколишньому середовищі і супроводжуються інтенсивними суб'єктивними переживаннями, які можуть бути як позитивними, так і негативними. Фізіологічні зміни, такі як підвищення серцевого ритму, зміни дихання та інші автоматичні реакції, також супроводжують емоції. Окрім того, емоції виражаються в поведінці людини.

Деякі психологи вказують на інші важливі характеристики емоцій. Наприклад, суб'єктивність є ключовою особливістю емоцій, оскільки кожна людина переживає їх по-своєму. Одна і та ж сама подія може викликати різні емоції у різних людей. Фізіологічні зміни, такі як зміни в автономній нервовій системі та ендокринні відгуки, допомагають у реалізації і вираженні емоцій. Ці зміни можуть бути вимірні та об'єктивно оцінені, що дає можливість науково досліджувати емоції. Поведінкова реакція також є важливою частиною емоцій, оскільки емоції впливають на нашу поведінку і можуть викликати різні дії та реакції.

Емоції можуть бути класифіковані за різними критеріями. Один із найбільш поширених способів класифікації полягає у поділі емоцій на позитивні та негативні. Позитивні емоції включають радість, щастя, задоволення та любов, тоді як негативні емоції включають гнів, страх, смуток та розчарування. Цей підхід до класифікації базується на тому, як емоції сприймаються суб'єктивно і як вони впливають на наше психічне становище.

Інший критерій класифікації емоцій – це їх тривалість. Деякі емоції є короткочасними і тривають лише кілька хвилин або годин, такі як гнів або радість. Інші емоції можуть бути тривалими і тривати декілька днів, тижнів або навіть місяців, наприклад горе або любов. Тривалість емоцій впливає на те, як вони впливають на життя людини і як вони контролюються.

Емоції також можуть бути класифіковані за їх причиною. Первинні емоції виникають у відповідь на природні подразники, такі як голод, спрага або біль. Вони мають еволюційну основу і є універсальними для всіх людей. Вторинні емоції виникають у відповідь на соціальні подразники, такі як похвала, критика або втрата. Вони формуються у ході взаємодії

з іншими людьми та визначаються соціокультурним контекстом [2, с. 171].

Окрім того, емоції можуть бути класифіковані за їхньою структурою. Прості емоції є однорідними та мають чітко виражений характер, наприклад радість або гнів. Складні емоції є багатогранними та можуть включати в себе кілька простих емоцій, наприклад сором або захоплення. Ця класифікація допомагає розрізняти між різними варіаціями емоцій і вивчати їхню природу більш докладно.

Інші типи класифікації емоцій також можуть бути корисними під час наукових досліджень. Наприклад, емоції можуть бути класифіковані за їхньою інтенсивністю, спрямованістю, суб'єктивністю та моторною вираженістю. Ці характеристики допомагають докладніше розуміти різні аспекти емоцій та їхній вплив на поведінку і психічне становище людини.

Емоції є складними психофізіологічними реакціями, що виникають у відповідь на внутрішні та зовнішні подразники. Вони є необхідним елементом людського життя і грають важливу роль у регуляції поведінки та міжособистісної взаємодії. У контексті трудової діяльності емоції мають значний вплив на продуктивність, якість роботи та міжособистісні стосунки між працівниками.

Позитивні емоції, такі як радість, задоволення, захоплення, можуть зробити суттєвий внесок у підвищення продуктивності праці. Це можна пояснити кількома механізмами. По-перше, позитивні емоції стимулюють мотивацію та енергію працівників, що сприяє більш високій активності й бажанню досягти поставлених цілей. По-друге, вони покращують когнітивні функції, такі як увага, пам'ять і концентрація, що важливо для збільшення ефективності вирішення завдань та прийняття рішень. По-третє, позитивні емоції допомагають розслабитися та знизити рівень стресу, який може заважати продуктивній роботі [3, с. 7].

Окрім того, позитивні емоції мають велике значення для міжособистісних взаємодій у колективі. Вони сприяють збільшенню довіри та співпраці між працівниками, створюють атмосферу дружелюбності та взаємодопомоги. Комунікація стає більш ефективною, а взаєморозуміння полегшується. Позитивні емоції сприяють запобіганню конфліктів та їх швидкому вирішенню, що сприяє спокійній і продуктивній атмосфері в організації.

Водночас негативні емоції, такі як гнів, тривога, депресія, можуть відігравати роль чинників, що знижують продуктивність праці та призводять до конфліктів. Вони можуть впливати на робочий процес через різні механізми. По-перше, негативні емоції можуть знизити мотивацію та енергію працівників, змушуючи їх бути менш активними та менш схильними до досягнення цілей. По-друге, вони можуть

негативно впливати на когнітивні функції, такі як увага, пам'ять і концентрація, що може впливати на якість роботи та прийняття рішень. По-третє, негативні емоції можуть підвищити рівень стресу та напруження, що може призвести до погіршення фізичного і психічного здоров'я працівників.

Негативні емоції також можуть впливати на міжособистісні взаємодії у колективі. Вони сприяють зменшенню довіри та співпраці між працівниками, створюючи атмосферу недовіри та конкуренції. Комунікація стає менш ефективною, а взаєморозуміння ускладнюється. Негативні емоції також можуть збільшити ймовірність конфліктів між працівниками, що може вести до розділення в колективі та зниження загальної продуктивності.

Для організацій важливо розуміти, що емоції є невід'ємною частиною людського життя і можуть впливати на результативність праці. Тому важливо розвивати позитивну робочу атмосферу, сприяти психологічному комфорту працівників та надавати їм підтримку в управлінні емоціями. Для цього можуть бути використані такі практики, як тренінги з розвитку емоційного інтелекту, психологічна підтримка та програми зменшення стресу.

Емоції є невід'ємною частиною людського досвіду. Вони впливають на наше мислення, поведінку та взаємодію з іншими людьми. Емоції також відіграють важливу роль у процесах прийняття рішень та мотивації працівників.

Емоції це складні психофізіологічні реакції, які виникають унаслідок внутрішніх і зовнішніх подразників та відображаються у психологічних і фізіологічних проявах. Вони мають різні прояви, включаючи позитивні емоції, такі як радість, задоволення і гордість, а також негативні емоції, такі як гнів, страх і розчарування. Емоції відіграють ключову роль у формуванні нашого мислення, управлінні поведінкою та взаємодії з іншими людьми [4, с. 20].

Емоції мають значний вплив на процеси прийняття рішень. З одного боку, емоції можуть допомогти нам ухвалити більш швидкі та інтуїтивні рішення.

З іншого боку, емоції можуть призвести до упереджених рішень. Це може впливати на об'єктивність процесу прийняття рішень і призвести до негативних результатів.

Окрім того, емоції можуть впливати на наше сприйняття та оцінку інформації. Негативний настрій, навпаки, може сприяти більш обережному підходу та перебільшенню негативних аспектів.

Емоції впливають на мотивацію працівників і можуть визначати їх продуктивність та залученість до роботи. Позитивні емоції, такі як радість, задоволення та гордість, можуть підвищити мотивацію працівників і сприяти висо-

кій продуктивності. Це пояснюється декількома механізмами.

По-перше, позитивні емоції можуть підвищити внутрішню мотивацію працівників. Вони можуть створити внутрішню потребу до досягнення, стимулюючи бажання досягти поставлених цілей. Наприклад, задоволення від виконаної роботи може бути сильним мотиватором для подальшої продуктивної діяльності.

По-друге, позитивні емоції можуть поліпшити когнітивні функції працівників. Вони можуть підвищити рівень уваги, пам'яті та концентрації, що важливо для ефективного вирішення завдань і прийняття рішень. Іншими словами, коли ми щасливі і задоволені, наші когнітивні резерви підвищуються, що може позитивно впливати на нашу продуктивність на робочому місці.

По-третє, позитивні емоції можуть сприяти зниженню рівня стресу. Радість і задоволення можуть допомогти розслабитися і знизити рівень фізичного та психологічного стресу, який може заважати продуктивній роботі. Зменшення стресу також може поліпшити загальний фізичний та психічний стан працівників [5, с. 63].

Негативні емоції, такі як гнів, розчарування і тривога, також впливають на мотивацію працівників, але в інший спосіб. Негативні емоції можуть призвести до зниження мотивації та залученості до роботи. Це може бути результатом кількох чинників.

По-перше, негативні емоції можуть знизити рівень енергії та мотивації працівника. Гнів і розчарування можуть викликати втому та безцільність, що призводить до зниження продуктивності.

По-друге, негативні емоції можуть впливати на когнітивні функції, такі як увага і концентрація. Тривога і стрес можуть розсіювати увагу та ускладнювати концентрацію, що може впливати на якість роботи і прийняття рішень.

По-третє, негативні емоції можуть призвести до зменшення загальної задоволеності роботою та створити негативний робочий середовище. Це може призвести до плинності кадрів і зменшення продуктивності організації.

Один з основних механізмів, через який емоції впливають на процес прийняття рішень, це когнітивне упередження. Когнітивне упередження відображає схильність індивіда до прийняття рішень, які не завжди є об'єктивними або ґрунтуються на всіх наявних даних. Емоції можуть підштовхувати працівників до такого упередження через кілька ключових аспектів.

Перше, що варто враховувати, це пристрасне мислення. Під впливом сильних емоцій, особливо позитивних, люди часто схильні більше уваги приділяти інформації, яка підтверджує їхню власну точку зору або підсилює

їхні позитивні переконання. Вони можуть нехтувати об'єктивними даними, які суперечать їхньому відчуттю задоволення чи емоційному заряду, що може призвести до рішень, що не є найкращими для ситуації [7, с. 420].

Другим аспектом є ефект ореолу. Цей ефект полягає у тенденції судити людину або ситуацію на основі однієї видимої характеристики, при цьому ігноруючи інші, більш об'єктивні чинники. Під впливом сильних емоцій, наприклад якщо працівник відчуває симпатію або негативні почуття до колеги, він схильний оцінювати всі дії цієї особи залежно від своєї емоційної реакції, ігноруючи об'єктивні параметри та дійсний внесок.

Третім аспектом є ефект якоря. Це відноситься до тенденції приділяти надмірну вагу першій інформації, яку ми отримуємо в процесі рішень. Під впливом емоцій, особливо негативних, працівники можуть бути схильні визнавати першу інформацію, навіть якщо вона є неточною чи неповною, і використовувати її як основу для своїх рішень. Це може призвести до неточних і необґрунтованих вирішень, особливо в ситуаціях великого стресу чи невизначеності.

Окрім когнітивного упередження, емоції також впливають на мотивацію працівників через афективне регулювання. Афективне регулювання це процес управління власними емоціями та їх виразом. Емоції можуть впливати на афективне регулювання як позитивно, так і негативно.

Отже, емоції відіграють важливу роль у соціалізації під час трудової діяльності. Вони впливають на мотивацію, продуктивність, взаємодію з іншими людьми та загальне задоволення від роботи. Визначено, що позитивні емоції підвищують мотивацію та продуктивність, покращують взаємодію з іншими людьми, сприяють створенню позитивної атмосфери в робочому

колективі; негативні емоції знижують мотивацію та продуктивність, погіршують взаємодію з іншими людьми, створюють конфлікти в робочому колективі. Розуміння основних концепцій емоцій та їхньої ролі у соціалізації під час трудової діяльності може допомогти людям.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Аршава І.Ф. Емоційна стійкість людини та її діагностика. Дніпропетровськ : ДНУ, 2006. 336 с.
2. Белікова Ю.В. Емоції і почуття: соціологічний аналіз. Типізація групових емоцій. *Вісник Одеського національного університету. Соціологія, політичні науки*. 2011. С. 168–173.
3. Белікова Ю.В. Можливості соціометрії у вивченні групових емоцій. *Наукові праці. Соціологія*. 2011. Вип. 144. Т. 156. С. 6–9.
4. Бреус Ю. Емоційний інтелект як чинник професійного становлення майбутніх фахівців соціономічних професій у вищих навчальних закладах : автореф. дис. Київ, 2015. 20 с.
5. Гацько А.Ф., Смігунова О.В. Емоційний інтелект як стратегічний важіль лідерства. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка*. 2016. Вип. 177. С. 61–67.
6. Дубовик С.Г., Драбчук Т.І. Розвиток емоційного інтелекту сучасних менеджерів як основа їх успішної діяльності. *Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія «Економіка і менеджмент»*. 2014. Вип. 5. С. 8–14.
7. Міляєва В., Бреус Ю. Емоційне здоров'я як складова професійної успішності майбутніх фахівців соціономічних професій. *Актуальні проблеми психології*. 2012. Т. X. Вип. 23. С. 414–422.
8. Передало Х.С. Емоційний інтелект та його роль у підприємницькій сфері. *Управління соціально-економічними трансформаціями господарських процесів: реалії та виклики*. Мукачеве, 2020. С. 189–191.
9. Цимбалюк І.М. Психологія спілкування : навчальний посібник. Київ : Професіонал, 2004. 304 с.