

УДК 331.446:658

DOI: <https://doi.org/10.30838/EP.214.324-334>**Лядський І.К.**кандидат сільськогосподарських наук
Полтавський державний аграрний університет**Liadskyi Ihor**

PhD in Agricultural Sc.

Poltava State Agrarian University

<https://orcid.org/0000-0001-6431-973X>**Кононець Н.В.**доктор педагогічних наук
Полтавський національний педагогічний університет
імені В.Г. Короленка**Kononets Natalia**

Dr. of Pedagogical Sc.

Poltava V.G. Korolenko National Pedagogical University

<https://orcid.org/0000-0002-4384-1198>**Джалагонія Д.М.**директор Всеукраїнського Благодійного Фонду
Допомоги та Розвитку «ХЕЛПГРУП»**Dzhalahoniia David**

Director of the «HELPGROUP»

All-Ukrainian Charitable Foundation for Aid and Development

<https://orcid.org/0009-0008-5254-4997>

ПІДВИЩЕННЯ АДАПТИВНОСТІ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ ЗАВДЯКИ КАЙРОС-МЕНЕДЖМЕНТУ ТА СОЦІАЛЬНОМУ ІНТЕЛЕКТУ

У статті переосмислено ефективність лінійного планування в системі кадрового менеджменту за умов ринкової турбулентності. Обґрунтовано необхідність навчання персоналу основам Кайрос-менеджменту та системного розвитку соціального інтелекту з метою формування компетенцій оперативного виявлення «вікон можливостей». Досліджено трансформацію метанавичок молодого працівника, де основним орієнтиром виступає когнітивна гнучкість особистості. У межах запропонованої моделі основний акцент зроблено на три основні компоненти: соціальний інтелект, креативність, самоменеджмент та придатність до роботи, тобто employability.

Дослідження охопило 42 представники активної молоді (перспективний кадровий резерв) із міст Ромни та селища Липова Долина Сумської області. Комплексну тренінгову програму із 9 занять реалізовано у партнерстві з ВБФ «ХЕЛПГРУП», JERU та за підтримки Федерального міністерства економічного співробітництва та розвитку Німеччини (BMZ). За результатами експерименту зафіксовано суттєву трансформацію професійної свідомості представників кадрового резерву. Після навчання рівень усвідомлення механізмів соціальної взаємодії учасників зріс до 75–80%. Понад 90% респондентів продемонстрували якісне покращення навичок самоменеджменту.

Виявлено загальний приріст адаптивних компетенцій у діапазоні 20–50% та сформована у 90% учасників мотивація до безперервного розвитку (lifelong learning) підтверджують успішність методики. Практична цінність роботи полягає у створенні для HR-менеджменту дієвої дорожньої карти, яка перетворює ситуативну невизначеність у стратегічний актив організації.

Ключові слова: адаптивність, Кайрос-менеджмент, креативність, соціальний інтелект, employability, lifelong learning, meta skills, soft skills.

INCREASING THE ADAPTABILITY OF YOUNG PROFESSIONALS THROUGH KAIROS MANAGEMENT AND SOCIAL INTELLIGENCE

The article re-evaluates the effectiveness of linear planning within the personnel management system under conditions of market turbulence. It substantiates the necessity of training staff in the fundamentals of Kairos management and the systematic development of social intelligence to build competencies for the timely identification of «windows of opportunity». The study explores the transformation of a young employee's meta-skills, with cognitive flexibility serving as the primary anchor. Within the proposed model, the core focus centers on four key components: social intelligence, creativity, self-management, and employability skills.

The empirical research involved 42 representatives of active youth, representing a promising human resource reserve from the city of Romny and the village of Lypova Dolyna in the Sumy region. A comprehensive training program consisting of 9 sessions was implemented in partnership with the All-Ukrainian Charity Foundation «HELPGROUP» and JERU, with the financial support of the Federal Ministry for Economic Cooperation and Development of Germany (BMZ). The experiment outcomes registered a substantial transformation in the professional consciousness of the personnel reserve representatives. Post-training data indicated that the participants' awareness level regarding social interaction mechanisms rose to 75–80%. Furthermore, over 90% of respondents demonstrated a qualitative improvement in self-management skills.

The study revealed an overall growth in adaptive competencies within the range of 20–50%. This trend, combined with the established motivation for continuous education (lifelong learning) among 90% of the participants, confirms the success of the methodology. The practical value of the work lies in developing an actionable roadmap for HR management that converts situational uncertainty into a strategic asset for the organization.

Keywords: adaptability, creativity, employability skills, lifelong learning, Kairos-management, meta-skills, social intelligence, soft skills.

JEL classification: J24, M12, O15.

Постановка проблеми. Кризові явища у бізнесі чи державному секторі виникають не через брак технологій або професійних знань, а через відсутність взаєморозуміння та невміння людей ефективно керувати особистим ресурсом. Розвиток життєвих навичок, зокрема соціального інтелекту, самоменеджменту та креативності дозволяє перетворити людський потенціал на стійку систему, здатну до самовідновлення під час організаційних змін [28]. Одним із інструментів такої адаптації виступає Кайрос-менеджмент — мистецтво помічати та втілювати в життя шанси, які нам дарує світ. Назва методики походить від ім'я давньогрецького бога Кайроса, який уособлював невлучиму щасливу мить [10]. В основі підходу лежить природний принцип — життя не терпить порожнечі, тож будь-який вільний простір миттєво заповнюється. Ця здатність біологічних систем вчасно реагувати на зміни є найвищою формою адаптивності, яку ми переносимо в соціальний вимір.

Кайрос-менеджмент ефективно використовує соціальний інтелект, допомагаючи людині не просто сухо планувати графік, а бути внутрішньо готовою до непередбачуваних ситуацій [23]. Важливим є самоменеджмент, який дає змогу краще пізнати себе, опанувати власні емоції та знайти внутрішню мотивацію [32]. Креативність виступає каталізатором, що стимулює пошук нестандартних рішень і генерацію новаторських ідей там, де інші бачать лише перешкоди. Ми пропонуємо методичні рекомендації щодо розвитку цих метанавичок, які стають фундаментом особистої гнучкості в умовах повної невизначеності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Соці-

альний інтелект та інші meta skills представлені у працях широкого кола науковців. Теоретичне підґрунтя та прикладні аспекти формування цих компетенцій досліджували відомі українські та іноземні вчені, зокрема Бабюк Т. Й., Каньоса Н. Г., Бабюк С. М. [1], Бондарчук О. О. [2], Коляда Н. М., Кравченко О. О. [5], Матеюк О., Суходоля Ю. [13], Судук О. Ю. [14], Avlaev O. U. [15], Bellarmine N. [16], Breil S. M. [17], Buchs C. [18], Cooke T. [19], Develi A. [20], Eketu C. A. [21], Gulliford L. [22], Heard J. [24], Iqbal M. N. [25], Juwita I. [27], Mitsea E. [29], Spencer E. [33], Wright B. C. [34], Ye X. [35]. Особливе місце посідає концепція Кайрос-менеджменту, яку активно розробляє та популяризує її автор Лядський І. К. [10] та провідні українські науковці, серед яких Кононець Н. В. [7], Зось-Кіор М. В., Сафонов Ю. М. [30], Бортун К. О., Волік Н. М. [3], Сенько І. М., Дячков Д. В. [11], Корсікова Н. М. [8], Кравчук О. Ю. [9], Коляда Т. А. [6], Кавецький В. Є. [4]. Наукові дослідження формують потужний потенціал для впровадження інструментарію Кайрос-менеджменту в сучасні управлінські та освітні практики. Такий підхід відкриває нові горизонти для зміцнення кадрової безпеки та підвищення психологічної стійкості як окремої особистості, так і організації в цілому.

Попри теоретичне підґрунтя бракує цілісних підходів, які б поєднували розвиток соціального інтелекту, самоменеджменту та креативності в універсальну освітню методику, що можна використати для підготовки фахівців. Наша стаття покликана нівелювати цю прогалину, запропонувавши ефективне управління внутрішнім потенціалом молоді. Сформовано практичні ре-

комендації з перетворення ситуативної невизначеності на стратегічний ресурс для забезпечення високої конкурентності у професійному середовищі.

Мета статті – обґрунтування ролі Кайрос-менеджменту та соціального інтелекту як ключових інструментів формування кадрового потенціалу в системі розвитку метанавичок молодого працівника.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети застосовано комплекс загальнонаукових і спеціальних методів стратегічного менеджменту. Порівняльно-аналітичний метод використано для порівняння динаміки показників особистої ефективності молодих фахівців у м. Ромни та селищі Липова Долина. Системний підхід дозволив розглядати особисту адаптивність фахівця як багаторівневу структуру, що включає когнітивні, соціальні, креативні та професійні компоненти метанавичок. Метод структурно-функціонального аналізу застосовано для визначення ролі окремих елементів (соціального інтелекту, самоменеджменту, креативності та employability skills) у формуванні інтегрованої моделі розвитку персоналу. Методи узагальнення та абстрагування використано при розробці концептуальних положень щодо трансформації ринкової невизначеності у стратегічний актив організації за допомогою «вікон можливостей». Табличний метод застосовано для систематизації тренінгових результатів, візуалізації програми навчання та порівняння відсоткового приросту компетентностей учасників навчання.

Виклад основних результатів дослідження. Кар'єрний успіх визначається не стільки суворим дотриманням графіків, скільки розвиненим умінням розпізнавати сприятливі ситуації та миттєво активувати свій потенціал. У цьому допомагає Кайрос-менеджмент — мистецтво управління вдалою можливістю, що базується на вмінні вчасно реагувати на непередбачувані шанси [30]. На відміну від орієнтованого на лінійний час тайм-менеджменту, цей підхід потребує від людини максимальної когнітивної гнучкості та готовності до швидких змін [7]. Методологічна база такого управління черпає натхнення у самої природи, де здатність живих систем розпізнавати сприятливі обставини та негайно заповнювати середовище є найвищою формою виживання. Практичне впровадження цього вчення реалізується через розвиток системи meta skills, де важливу роль відіграє соціальний інтелект [11]. Кайрос-менеджмент поєднує всі його компоненти, дозволяючи фахівцю не просто планувати дії, а бути чутливим до контексту взаємодії. Завдяки високій соціальній обізнаності та вмінню обробляти соціальну інформацію людина здатна помітити готовність до співпраці ще на етапі зародження ідеї, а розвинені соціальні навички забезпечують ефективний старт спільних проєктів. У цьому вимірі будь-який досвід, від випадкових знайомств до минулих невдач, перетворюється на стратегічний ресурс, що стає джерелом успіху в умовах невизначеності.

Запропонована нами методика розвитку meta skills спирається на чотири базові елементи: self-management (самоменеджмент), innovation (новаторство), social intelligence (соціальна компетентність) та employability (придатність до роботи). Ми виходимо з того, що спершу необхідно допомогти працівнику гармонізувати власне життя та знайти сенс у щоденних діях через інструменти самоменеджменту. Наступний етап — ігровий блок, присвячений креативності, що стимулює нестандартне мислення та дозволяє використовувати оригінальні техніки для пошуку оригінальних рішень. Тільки після цього доцільно переходити до поглиблення соціальної компетентності, що формує позитивну атмосферу в колективі та підвищує загальну стійкість організації.

Дослідження було проведено серед 42 представників активної молоді с. Липова Долина та м. Ромни Сумської області в співпраці з Всеукраїнським Благодійним Фондом Допомоги та Розвитку «ХЕЛПГРУП», Joint Emergency Response in Ukraine (JERU) у рамках проєкту «Розбудова стійкості постраждалих від війни громад Сумщини» за підтримки Федерального міністерства економічного співробітництва та розвитку Німеччини (BMZ). Відбулося 12 зустрічей (по 6 на громаду) в офлайн та онлайн форматі (табл. 1).

Навчальна програма складається з 9 занять та спирається на комплексний підхід до розвитку особистості та професійного становлення молоді. Структура курсу розроблена на підставі наших власних методичних напрацювань, описаних у роботах [7, 10, 12] та глибокого аналізу побажань цільової аудиторії, отриманих за результатами попередньо проведеного опитування. Запити учасників визначили черговість тем. Акцент зроблено на психологічній стійкості, соціальній компетентності та практичних навичках працевлаштування.

Програма вибудована за принципом поступового розширення компетенцій — від внутрішнього самопізнання до активної зовнішньої взаємодії. Перші зустрічі присвячені кар'єрному орієнтуванню та розвитку базових навичок самоаналізу, що закладає фундамент впевненості у власних силах. Далі навчання переходить до блоку ментального здоров'я та лідерства, оскільки результати опитування продемонстрували високу потребу молоді в інструментах боротьби зі стресом та розвитку емоційного інтелекту. Середній етап програми фокусується на соціальній взаємодії — комунікаціях, нетворкінгу та публічних виступах, що дозволяє учасникам ефективно презентувати себе та свої ідеї в соціумі. Завершує цикл заняття про особистісний розвиток, що формує цілісну картину індивідуального становлення. Кожен учасник пройшов шлях від усвідомлення своїх інтересів до готовності реалізовувати власні ініціативи. Заняття поєднують авторські методики з практичними вправами, що робить навчання максимально адаптованим до викликів ринку праці (табл. 2).

Таблиця 1

Структура та зміст програми тренінгового курсу з розвитку особистої адаптивності молоді

Номер зустрічі	День	Тема	Програма
ОФЛАЙН ЧАСТИНА (6 днів)			
Зустріч 1	День 1	Кар'єрне орієнтування	Вступ; Самопізнання; Ринок праці; Кар'єрні цілі; Співбесіда (рольові ігри); Рефлексія.
	День 2	Розвиток професійних навичок	Оцінка навичок; Системне мислення; Емпатія; Самоорганізація; Пітч ідей.
Зустріч 2	День 3	Психологічне здоров'я та стресостійкість	Введення в ПЗ; Природа стресу; Стоїцизм; Формування стресостійкості; Рефлексія.
	День 4	Лідерство та громадська активність	Вступ; Основи лідерства; Командотворення; Мотивація; Візіонерство; Пітч ідей.
Зустріч 3	День 5	Комунікаційні навички	Соціальний інтелект; Вербальна/невербальна комунікація; Нетворкінг; Конфліктологія; Рефлексія.
	День 6	Публічні виступи	Структура промови; Візуальні матеріали; Робота з аудиторією; Імпровізація; Пітч ідей.
ОНЛАЙН ЧАСТИНА (3 дні)			
Зустріч 4	День 7	Підприємництво та фінансова грамотність	Фінансова грамотність; Бюджетування; Підприємницький процес; Маркетинг; Рефлексія.
Зустріч 5	День 8	Молодіжна політика та Емоційний інтелект	Молодіжна політика; Громадські ініціативи; Емоційний інтелект; Позитивне мислення; Рефлексія.
Зустріч 6	День 9	Самоусвідомлення та особистісний розвиток	Методи самоаналізу; Життєвий шлях; Теорія саморозвитку; Критичне мислення; Пітч ідей.

Джерело: складено авторами.

Таблиця 2

Композиційна модель формування метанавичок молоді

Етап	Елемент структури	Опис активності
1. Вступний	Відкриття та налаштування	Знайомство (Icebreaker), встановлення правил групи, вступ до теми дня.
2. Теоретичний	Базові концепції	Вивчення теорії, термінології та природи явища (наприклад, що таке стрес, лідерство чи фінанси).
3. Аналітичний	Самодіагностика та оцінка	Аналіз поточного стану учасника: тест на сильні сторони, оцінка навичок або аудит власного бюджету.
4. Практичний	Інструментарій та відпрацювання	Освоєння конкретних методик: рольові ігри, вправи на системне мислення, робота з візуальними матеріалами.
5. Проєктний	Формування візії/рішення	Робота над власним планом розвитку, ідеєю стартапу або стратегією комунікації.
6. Підсумковий	Презентація та зворотний зв'язок	Пітч ідей (представлення результатів роботи) або групове обговорення результатів дня.
7. Завершальний	Рефлексія	Підбиття підсумків, усвідомлення отриманого досвіду та емоційне завершення зустрічі.

Джерело: складено авторами.

Структура тренінгів побудована по принципу циклічного навчання, де теоретичне підґрунтя обов'язково трансформується у практичний досвід. Кожна зустріч враховує виявлений під час опитування запит аудиторії та спирається на інтерактивну взаємодію. Ми відмовилися від формату класичних лекцій на користь власних методичних розробок, які поєднують когнітивне навчання з емоційним залученням.

Кожна зустріч розпочинається з блоку входження та налаштування, що включає Icebreaker та вправи на знайомство. Це критично важливий елемент, адже для молоді психологічний комфорт та безпечне середовище є базовими умовами ефективного навчання. Наступний блок спрямовано на самопізнання та оцінку власних навичок учасників, а також співвідношення теми дня з реальним досвідом. Це дозволяє зробити навчання персоналізованим — кожен працює не з абстрактними кейсами, а з власним потенціалом.

Центральне місце зустрічі займає практична частина, під час якої використовуються вправи на системне мислення та симуляції реальних ситуацій, що забезпечує перехід знань у навички. Фінальним етапом кожної зустрічі є презентаційний блок (пітч ідей) та рефлексія. Таке завершення було впроваджено як відповідь на побажання аудиторії бачити результат своєї праці. Це дозволяє зафіксувати прогрес, отримати зворотний зв'язок від інших учасників та менторів і вийти із заняття з чітким розумінням того, як отримані інструменти застосувати вже завтра у професійному чи особистому житті.

Детальна характеристика цих методик наведена у публікації «*Методи розвитку meta skills у працівників: social intelligence, self-management, innovation, employability*» [12]. Вони спираються на важливість гармонізації життя [31] та розвитку комунікативних навичок [26], зокрема соціального інтелекту (табл. 3).

Таблиця 3

Практичні методи розвитку навичок

Навичка	Назва вправи	Ефект для людини
Самоменеджмент	Колесо життєвого балансу	Допомагає краще зрозуміти власне життя, гармонізувати його та визначити пріоритетні зони для розвитку.
	Ікігай	Спрямована на виявлення власного призначення та сенсу життя.
	Ментальна карта (Mind Map)	Дозволяє візуалізувати генеральну стратегію життя та побачити, як щоденні обов'язки наближають людину до її великої мрії.
	Позитивна візуалізація	Спрямована на створення в уяві чітких образів успішного майбутнього, що допомагає подолати страхи та налаштувати мозок на пошук можливостей.
	SMART	Система критеріїв, яка допомагає сформулювати ціль так, щоб вона була конкретною, вимірюваною, досяжною, актуальною та обмеженою в часі.
	Матриця Ейзенгауера	Допомагає ефективно керувати часом шляхом розподілу всіх завдань на чотири групи за критеріями «важливо» та «терміново».
	BSQ-планування	Метод реалізації стратегії «Think Big, Act Small, Move Quick» (Мисли масштабно, дій маленькими кроками, рухайся швидко) для досягнення цілей.
	Піраміда Ділтса	Модель логічних рівнів, яка допомагає проаналізувати життя на рівнях оточення, поведінки, здібностей, цінностей, ідентичності та місії.
	Метод 5S	Алгоритм створення ідеального робочого середовища через сортування, чистоту та самодисципліну для підвищення особистої ефективності.
	Омотенасі	Філософія щирої уваги до деталей та передбачення потреб (своїх та інших), яка дозволяє досягти гармонії у взаємодії та високої якості виконання будь-якої справи.
Креативність	Техніка SCAMPER	Стимулює нестандартне мислення через зміну, комбінування або модифікацію існуючих ідей чи процесів.
	Мозковий штурм (класичний)	Актуалізує творчий потенціал, сприяє вільному висловленню думок та командному пошуку рішень.
	Мозковий штурм (зворотний)	Спрямований на критичний аналіз та опрацювання невдалих пропозицій або потенційних помилок з метою знайти в них «раціональне зерно» та корисні ідеї.
	Мозковий штурм (тіньовий)	Полягає у письмовому формулюванні пропозицій, які передаються по колу та доповнюються кожним наступним учасником, що дозволяє уникнути впливу лідерів думок.
	Синектика	Метод пошуку рішень через використання аналогій (прямих, особистих, символічних, образних, фантастичних), що дозволяє поєднати непоєднані елементи та вийти за межі стандартного мислення.
Когнітивна гнучкість	Ефект Струпа	Використовується як вправа для тренування когнітивної гнучкості, концентрації уваги та здатності мозку швидко перемикаватися між завданнями.
Адаптивність	Метод шести капелюхів	Розвиває когнітивну гнучкість та адаптивність, змушуючи приміряти незвичні ролі (критика, оптиміста тощо).
Емоційний інтелект	Playback theatre	Розвиває емпатію та чуттєвість через акторське відтворення емоцій та історій інших людей.
	Емпатійне слухання	Навчає інтерпретувати почуту інформацію та розуміти глибинні потреби співрозмовника через відкриті питання.
Соціальний інтелект	Персоналізоване інтерв'ю	Один учасник стає «респондентом», а інші інтерв'юють його, щоб виявити приховані вподобання та потреби, після чого кожен презентує йому найбільш влучну, індивідуальну пропозицію.
	Командна кооперація	Колективна гра на вирішення складного кейсу, де результат залежить не від індивідуальних зусиль, а від здатності учасників домовлятися, об'єднувати ідеї та підтримувати позитивну атмосферу.
	Креативна стрічка новин	Учасники аналізують актуальні новини у своїх смартфонах і на основі «інформаційних приводів» сьогодення створюють швидке рекламне повідомлення (ситуативний маркетинг).
Критичне мислення	3 правди та 1 брехня	Вправа на розвиток емпатії та спостережливості. Учасник озвучує чотири твердження про себе, одне з яких є хибним. Завдання інших — виявити брехню, аналізуючи не лише зміст слів, а й міміку, жести та інтонації мовця.
Публічні виступи	Презентація в ліфті	Вправа на розвиток вміння стисло (за 15–20 секунд) та переконливо презентувати себе або свою ідею так, щоб зацікавити слухача та спонукати його до подальшої співпраці.

Джерело: складено авторами.

Практичне впровадження Кайрос-менеджменту забезпечується через інструментарій, який наведено у публікаціях «Кайрос-менеджмент — управлінський інструмент на перехресті соціального інтелекту, са-моменеджменту та креативності» [10] та «Мето-

дики Кайрос-менеджменту у дидактичній моделі освітнього компонента «освітній консалтинг та експертна діяльність» [7]. Основні вправи перераховані у табл. 4.

Таблиця 4

Практичні інструменти розвитку Кайрос-менеджменту

Навичка / Компонент	Назва інструменту	Ефект для людини
Когнітивна гнучкість	«Вікно можливостей»	Навчас відстежувати ключові моменти, коли рішення мають найбільший вплив; аналіз успішних дій через ведення журналу.
Соціальні навички	Формула WIN (Wish, Interest, Need)	Допомагає усвідомити власні цілі через інтерес до справ інших та відкрите озвучення своїх потреб для пошуку ресурсів.
Управління ресурсами	Матриця CHARM (Chances and Resources Matrix)	Дозволяє структурувати шанси та ресурси, визначати пріоритети та створювати конкретний план дій для досягнення цілей.
Соціальна обізнаність	«Соціальний сканер»	Розвиває спостережливість за невербальними сигналами та здатність швидко оцінювати соціальні ситуації для прийняття рішень.
Адаптивність	«Мислення сценаріями»	Знижує рівень стресу через підготовку планів дій для оптимістичного, реалістичного та песимістичного варіантів розвитку подій.
Інноваційність	«Точки синергії»	Допомагає знаходити нові сфери розвитку через комбінування власних навичок із ресурсами інших людей або команд.
Самоусвідомлення	«Рефлексія дня»	Формує звичку щоденного аналізу несподіваних можливостей та отриманих уроків для майбутнього зростання.
Нетворкінг	«Соціальний місток»	Сприяє регулярному оновленню та зміцненню мережі контактів, що відкриває нові перспективи для співпраці.

Джерело: складено авторами.

Аналіз результатів тренінгового циклу в Липовій Долині свідчить про розкриття особистісного ресурсу учасників, що відбулося завдяки розвитку meta skills. Зафіксовано динамічне зростання показників соціально-емоційної грамотності — на старті лише 40% учасників володіли цим поняттям, а після навчання 75% респондентів не лише повністю опанували теоретичну суть, а й ідентифікували емпатію та активне слухання як пріоритетні інструменти взаємодії. Це доповнюється розвитком креативності як здатності до нестандартного вирішення завдань — понад 69% молоді змінили свої пріоритети при працевлаштуванні, поставивши творчий підхід та життєві навички вище за вузькопрофесійні знання. Сфера самоменеджменту зазнала якісних змін через поглиблення рефлексії та стратегічного планування. До початку програми лише 31% учасників практикували самоаналіз, тоді як після завершення 100% усвідомили рефлексію як базовий механізм адаптації. Показники впевненості у стратегічному плануванні зросли з 33% до 62%, що в поєднанні з техніками стресостійкості та стоїцизму (обізнаність зросла до 75%) сформувало надійний фундамент для управління власним ресурсом в умовах невизначеності. Програма дозволила 54% учасників чітко сформулювати кар'єрну мету, а 62% відчули значний приріст впевненості під час самопрезентації та проходження співбесід. Розуміння soft skills зросло з 53% до 85%. Розвиток фінансової грамотності (покращення у 85% опитаних) та навичок нетворкінгу (ріст усвідомленості з 20% до 40%) підвищили готовність до викликів сучасного ринку праці. Високий рівень комфорту та прагнення 90% учасників до подальшого навчання підтверджують, що поєднання Кайрос-менеджменту з іншими метанавичками є ефективною методикою розвитку молодих фахівців.

Дослідження у Ромнах виявили, що на початковому етапі лише 30% учасників мали досвід нетворкінгу та розуміли глибинну різницю між соціальним та емоційним інтелектом. Після тренінгів понад 75% молоді усвідомили суть соціального інтелекту як бази для ефек-

тивної взаємодії, а знання про нетворкінг зросли з 30% до 80%, що свідчить про перехід до стратегічного вибудовування соціальних зв'язків. Розвиток самоменеджменту став фундаментом внутрішньої стійкості учасників. Показники навичок стратегічного планування та управління власними ресурсами зросли з базових 26% до впевненого середнього та високого рівнів, при цьому 29% учасників зафіксували помітне зростання лідерського потенціалу. Після навчання 80% учасників відчутно покращили навички саморегуляції та стресостійкості. Блок employability skills дозволив підсилити впевненість учасників у своїх силах під час співбесід. Вміння презентувати себе та володіти голосом і жестами під час публічних виступів (що на старті було проблемою для 60% учасників) покращилося у 85% респондентів. Крім того, 90% учасників суттєво підвищили рівень фінансової грамотності, що у поєднанні з новими знаннями про маркетинг (ріст розуміння з 44% до 92%) сформувало комплексний профіль конкурентоспроможного фахівця. Креативність проявилася через готовність молоді до підприємницьких ініціатив, зокрема 58% учасників відчули впевненість у реалізації власних ідей. Загальний рівень комфорту та готовність понад 90% учасників продовжувати навчання підтверджують успішність методики.

Порівняльний аналіз результатів впровадження навчальної методики у Липовій Долині та м. Ромни виявив високу ефективність впровадження Кайрос-менеджменту та соціального інтелекту, поряд з іншими meta skills, як інструментів підвищення адаптивності молоді. Попри різний тип населених пунктів, у обох групах зафіксовано тотожні позитивні результати, що підтверджують ефективність запропонованого підходу.

Першою ключовою тенденцією є зміна сприйняття соціальної взаємодії. В обох населених пунктах рівень глибокого розуміння соціально-емоційного інтелекту піднявся до 75%, що свідчить про успішне формування бази для усвідомленої комунікації. Якщо молоді фахівці Липової Долини більше зосередилися на самомене-

джменті, то учасники з Ромен продемонстрували стрімкий ріст обізнаності у технологіях нетворкінгу — з початкових 30% до підсумкових 80%. Другою визначальною ознакою стало якісне зростання навичок стратегічного планування. Показники впевненості у власному майбутньому та вмінні моделювати кар'єрний шлях зросли у обох громадах у середньому на 30%. Особливо показовим є прогрес у сфері психологічної стійкості — у Липовій Долині 100% учасників усвідомили рефлексію як базовий механізм адаптації, а в Ромнах 80% респондентів відчутно покращили рівень емоційної грамотності та навички саморегуляції у стресових ситуаціях. Третя тенденція стосується вираженого зростання employability skills та професійної впевненості. Понад 90% молоді в обох локаціях суттєво підвищили рівень фінансової та маркетингової грамотності, що є критичним для економічної адаптації. Окрім того, методика дозволила нівелювати страх самопрезентації — у Ромнах 85% учасників відзначили приріст майстерності публічних виступів, а в Липовій Долині 69% змінили підхід до працевлаштування, поставивши в пріоритет креативність та життєві навички.

Підсумковим індикатором успішності виступив надзвичайно високий рівень задоволеності навчальним процесом та формування стійкої мотивації до lifelong learning у понад 90% опитаних. Результати навчання з двох різних громад Сумської області доводять, що поєднання Кайрос-менеджменту та соціального інтелекту є дієвою технологією, що забезпечує стабільний приріст ключових компетенцій (на рівні 20–50%) і гарантує підвищення адаптивного потенціалу молодих фахівців.

Висновки. Значне зацікавлення метанавичками ви-

явили молоді фахівці Сумщини. Дев'ятиденне навчання було сконцентроване на розвитку соціального інтелекту, креативності, самоменеджменту, придатності до роботи, доповнених авторською методикою Кайрос-менеджмент. Структуру навчання ми побудували за принципом циклічності, коли теоретичні знання одразу переходять у прямий практичний досвід. Перед кожною сесією ми проводили тематичне опитування. Це допомагало визначити, наскільки у кожного учасника розвинена та чи інша навичка і чи готовий він прокачувати свої компетенції далі. Комплексна система тренінгів довела свою ефективність у кожному напрямку. Зокрема, рівень соціальної компетентності зріс до 75–80%, а навички самоменеджменту покращили 90% респондентів. Загальна адаптивність молодих спеціалістів зросла в діапазоні від 20% до 50%. При цьому всі 100% учасників тренінгу визнали силу рефлексії. Понад 90% опитаних щиро зацікавилися ідеєю навчання впродовж усього життя, що безпосередньо розширить їхні кар'єрні можливості. Наша авторська програма комплексного розвитку метанавичок довела свою дієвість та результативність. Саме тому ми рекомендуємо впроваджувати її в корпоративні системи навчання та адаптації молодих спеціалістів на перших етапах їхньої інтеграції в роботу підприємств.

Декларація щодо використання інструментів штучного інтелекту. Для попередньої обробки даних використовувалися інструменти штучного інтелекту (ChatGPT-4). Текст, згенерований за допомогою нейромереж, не використовувався без ретельного редагування. Автори дослідження несуть повну відповідальність за науковість, точність та цілісність контенту.

Список використаних джерел:

1. Бабюк Т. Й., Каньоса Н. Г., Бабюк С. М. Технології формування Soft Skills в системі професійної підготовки педагога : навчальний посібник. Кам'янець-Подільський : Видавець Ковальчук О. В., 2023. 222 с. URL: <http://elar.kpnu.edu.ua/xmlui/handle/123456789/7499?show=full> (дата звернення: 07.05.26).
2. Бондарчук О. О. Розвиток soft skills майбутніх вихователів закладів дошкільної освіти у процесі фахової підготовки. Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми. 2021. Вип. 61. С. 5-13. DOI: <https://doi.org/10.31652/2412-1142-2021-61-5-13>
3. Волік Н. «М'які навички» у формуванні професійної компетентності майбутнього педагога дошкільної освіти. Матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. «Дошкільна освіта в сучасному освітньому просторі: актуальні проблеми, досвід, інновації». 2025. С. 239-242. URL: https://www.researchgate.net/publication/391767300_M'AKI_NAVICKI_U_FORMUVANNI_PROFESIINOI_KOMPETENTNOSTI_MAJBUTNOGO_PEDAGOGA_DOSKILNOI_OSVITI (дата звернення: 07.05.26).
4. Кавецький В. С. Особливості підвищення кваліфікації педагогічних працівників в умовах нових суспільних викликів. Матеріали VI Міжнар. наук. конф.: «Педагогічна компаративістика і міжнародна освіта – 2022: виклики і перспективи в умовах турбулентності світу». Київ–Тернопіль: Крок, 2022. С. 116-119. URL: <https://doi.org/10.32405/978-617-692-729-7-2022-296> (дата звернення: 07.05.26).
5. Коляда Н., Кравченко О. Практичний досвід формування «soft-skills» в умовах закладу вищої освіти. Humanities science current issues. 2020. № 3. С. 137-145. DOI: <https://doi.org/10.24919/2308-4863.3/27.203686>
6. Коляда Т. А. Мистецтво керувати вирішальним моментом: Кайрос-менеджмент як інструмент адаптивного лідерства. Матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. «Модернізація економіки: сучасні реалії, прогностичні сценарії та перспективи розвитку». (Херсон-Хмельницький, 17-18.04.25). 2025. С. 273-275. URL: https://drive.google.com/file/d/1qsTmyYzF20PC_3HARRKaTw6simJEjz8J/view (дата звернення: 07.05.26).
7. Кононець Н., Іщенко І. Методики Кайрос-менеджменту у дидактичній моделі освітнього компонента «освітній консалтинг та експертна діяльність». Scientific Collection «InterConf». 2025. No. 271. Pp. 68–72. URL: <https://archive.interconf.center/index.php/conference-proceeding/article/view/7485> (дата звернення: 07.05.26).

8. Корсікова Н., Кічук Ю., Палієнко Д. Опанування сучасними інструментами тайм-менеджменту як напрям розвитку та мотивації персоналу в нестабільних умовах господарювання. Вчені записки Університету «КРОК». 2025. № 4(80). С. 212–217. DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2025-80-212-217>
9. Кравчук О. Ю. Соціальні трансформації та кайрос- менеджмент: пристосування до нових викликів. STUDIA SLOBOZHANICA : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. «Слобожанський гуманітарій – 2025» (Харків, ДБТУ, 30 квітня 2025). Харків, 2025. С. 233-236. URI: <https://repo.btu.kharkiv.ua/handle/123456789/67434> (дата звернення: 07.05.26).
10. Лядський І.К. Кайрос-менеджмент — управлінський інструмент на перехресті соціального інтелекту, самоменеджменту та креативності. Економічний простір. 2025. № 198. С. 188-193. DOI: <https://doi.org/10.30838/EP.198.188-193>
11. Лядський І. К., Дячков Д. В. Управління соціальним інтелектом як фактором впливу на формування soft-skills у здобувачів вищої освіти. Таврійський науковий вісник. Серія : Економіка. 2022. Вип. 13. С. 108-114. DOI: <https://doi.org/10.32782/2708-0366/2022.13.13>
12. Лядський І. К. Методи розвитку meta skills у працівників: social intelligence, self-management, innovation, employability. Таврійський науковий вісник. Серія : Економіка. 2024. № 20. С. 258-268. DOI: <https://doi.org/10.32782/2708-0366/2024.20.31>
13. Матенюк О., Суходоля Ю. Соціальний інтелект: психологічний феномен і теоретична проблема. Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки. 2021. Вип. 11. С. 113-123. DOI: <https://doi.org/10.30970/PS.2021.11.15>
14. Судук О. Ю. Самоменеджмент як елемент формування ефективного бренду особистості. Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. 2021. Вип. 4. С. 349-356. DOI: <https://doi.org/10.31713/ve4202128>
15. Avlaev O. U. The Role of Social Intelligence in Personal Development. Journal NX – A Multidisciplinary Peer Reviewed Journal. 2021. Pp. 692–698. URL: <https://repo.journalnx.com/index.php/nx/article/view/1637> (дата звернення: 07.05.26).
16. Bellarmine N. Human resources management education: the challenging impacts of looking glass self and Pygmalion effect. Ilorin Journal of Business Education (IJB). 2024. Vol. 5, No. 1. Pp. 153-164. URL: <https://www.ijem.org.ng/index.php/ijbe/article/view/226> (дата звернення: 07.05.26).
17. Breil S. M., Mielke I., Ahrens H., Geldmacher T., Sensmeier J., Marschall B., Back M. D. Predicting actual social skill expression from personality and skill self-concepts. Journal of Intelligence. 2022. Vol. 10. P. 48. URL: <https://www.mdpi.com/2079-3200/10/3/48> (дата звернення: 07.05.26).
18. Buchs C., Butera F. Cooperative learning and social skills development. In R. Gillies (Eds.), Collaborative Learning: Developments in research and practice. 2015. Pp. 201-238. URL: https://www.researchgate.net/publication/272197928_Cooperative_learning_and_social_skills_development (дата звернення: 07.05.26).
19. Cooke T. Social Information Processing: A Useful Framework for Educational Psychology. Educational Psychology Research and Practice. 2017. Vol. 3. Pp. 50–69. URL: <https://repository.uel.ac.uk/item/8870z> (дата звернення: 07.05.26).
20. Develi A., Pekkan N. U., Cavus M. F. Social Intelligence at Work and Its Implication for Organizational Identification: A Sectoral Comparison. Independent journal of management & production. 2022. Vol. 13. Pp. 364-383. DOI: <https://doi.org/10.14807/ijmp.v13i1.1555>
21. Eketu C.A., Ogbu E.F. Social intelligence and employee intention to stay. International Journal of Novel Research in Marketing Management and Economics. 2019. Vol. 2. Pp. 27-34. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3480576>
22. Gulliford L., Morgan B., Hemming E., Abbott, J. Gratitude, self-monitoring and social intelligence: A prosocial relationship? Curr Psychol. 2019. Vol. 38. Pp. 1021–1032. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00330-w>
23. Gupta S., De M. M., Sinha S. Theoretical architecture of social intelligence. International Journal of Emerging Technologies and Innovative Research. 2021. Vol. 8, No. 5. Pp. 525-534. URL: <https://www.jetir.org/papers/JETIR2105198.pdf> (дата звернення: 07.05.26).
24. Heard J., Scoular C., Duckworth D., Ramalingam D., Teo I. (2020). Critical thinking: Skill development framework. Australian Council for Educational Research. 23 p. URL: https://research.acer.edu.au/ar_misc/41 (дата звернення: 07.05.26).
25. Iqbal M. N., Kanwal A., Nisar A., Mehreen S. Social Intelligence and Students' Academic Performance at Postgraduate Level. Journal of Policy Research. 2023. Vol. 9. Pp. 390–404. URL: <https://zenodo.org/records/8251025> (дата звернення: 07.05.26).
26. Jueajinda S, Stiramon O, Ekpanyaskul C. Social Intelligence Counseling Intervention to Reduce Bullying Behaviors Among Thai Lower Secondary School Students: A Mixed-method Study. J Prev Med Public Health. 2021. Vol. 54, No. (5). Pp. 340-351. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8517375/> (дата звернення: 07.05.26).

07.05.26).

27. Juwita I., Kamil I., Jonrinaldi, Yuliandra B., Halim I. Mastery of Skills 4.0 Effect on The Readiness of College Students in Facing Revolution of Industry 4.0. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*. 2020. Vol. 19, No. 1. 11 p. DOI: <https://doi.org/10.25077/josi.v19.n1.p1-11.2020>
28. Lamri J., Lubart T. Reconciling Hard Skills and Soft Skills in a Common Framework: The Generic Skills Component Approach. *Journal of Intelligence*. 2023. Vol. 11. No. 6. DOI: <https://doi.org/10.3390/jintelligence11060107>
29. Mitsea E. Soft Skills & Metacognition as Inclusion Amplifiers in the 21st Century. *iJOE*. 2021. Vol. 17, No. 4. Pp. 121-132. DOI: <https://doi.org/10.3991/ijoe.v17i04.20567>
30. Safonov Yu., Liadskyi I., Zos-Kior M. Kairos-management is the new meta skill of today. *Global Academics*. 2024. Vol. 1, No. 23. Pp. 10-18. URL: <https://www.i-journal.org/upload/23.pdf> (дата звернення: 07.05.26).
31. Saukh P. Y., Saukh I. V. Spirituality in the 'Wheel of Life Balance' of a modern person. *Bulletin of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*. 2021. Vol. 3. No. 2. P. 6. DOI: <https://doi.org/10.37472/2707-305X-2021-3-2-14-2>
32. Soto C. J., Napolitano C. M., Sewell M. N., Yoon H. J., Roberts B. W. Going Beyond Traits: Social, Emotional, and Behavioral Skills Matter for Adolescents' Success. *Social Psychological and Personality Science*. 2024. Vol. 15. 3p. 33-45. DOI: <https://doi.org/10.1177/19485506221127483>
33. Spencer E., Lucas B. Meta-Skills: Best practices in work-based learning A literature review. 2021. 75 p. DOI: <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.10399.84642>
34. Wright B. C. What Stroop tasks can tell us about selective attention from childhood to adulthood. *Br J Psychol*. 2017. Vol. 108. Pp. 583-607. DOI: <https://doi.org/10.1111/bjop.1223>
35. Ye X., Zhao B., Nguyen T., Wang S. Social Media and Social Awareness. *Manual of Digital Earth*. 2019. Pp. 425-440. DOI: https://doi.org/10.1007/978-981-32-9915-3_12

References:

1. Babiuk, T. Y., Kanioza, N. H., & Babiuk, S. M. (2023). *Tekhnologii formuvannia Soft Skills v systemi profesiinoi pidhotovky pedahoha: navchalnyi posibnyk [Technologies of Soft Skills formation in the system of professional training of a teacher: a study guide]*. Kamianets-Podilskyi. <http://elar.kpnu.edu.ua/xmlui/handle/123456789/7499?show=full> [in Ukrainian].
2. Bondarchuk, O. O. (2021). Rozvytok soft skills maibutnikh vykhovateliv zakladiv doshkilnoi osvity u protsesi fakhovoi pidhotovky [Development of soft skills of future educators of preschool education institutions in the process of professional training]. *Suchasni informatsiini tekhnologii ta innovatsiini metodyky navchannia v pidhotovtsi fakhivtsiv: metodolohiia, teoriia, dosvid, problemy*, (61), 5-13. <https://doi.org/10.31652/2412-1142-2021-61-5-13> [in Ukrainian].
3. Volik, N. (2025). «Miaki navychky» u formuvanni profesiinoi kompetentnosti maibutnoho pedahoha doshkilnoi osvity ["Soft skills" in the formation of professional competence of the future teacher of preschool education]. *Materialy II Vseukr. nauk.-prakt. konf. «Doshkilna osvita v suchasnomu osvitnomu prostori: aktualni problemy, dosvid, innovatsii»*, (pp. 239-242). https://www.researchgate.net/publication/391767300_M'AKI_NAVICKI_U_FORMUVANNI_PROFESIINOI_KOMPETENTNOSTI_MAJBUTNOGO_PEDAGOGA_DOSKILNOI_OSVITI [in Ukrainian].
4. Kavetskyi, V. Ie. (2022). Osoblyvosti pidvyshchennia kvalifikatsii pedahohichnykh pratsivnykiv v umovakh novykh suspilnykh vyklykiv [Features of advanced training of pedagogical workers in the conditions of new social challenges]. *Materialy VI Mizhnar. nauk. konf.: «Pedahohichna komparatyvistyka i mizhnarodna osvita – 2022: vyklyky i perspektyvy v umovakh turbulentnosti svitu»*. Kyiv–Ternopil : Krok, 2022. (pp. 116-119). <https://doi.org/10.32405/978-617-692-729-7-2022-296> [in Ukrainian].
5. Koliada, N., & Kravchenko, O. (2020). Praktychnyi dosvid formuvannia «soft-skills» v umovakh zakladu vyshchoi osvity [Practical experience of "soft-skills" formation in the conditions of a higher education institution]. *Humanities science current issues*, (3), 137-145. <https://doi.org/10.24919/2308-4863.3/27.203686> [in Ukrainian].
6. Koliada, T. A. (2025). Mystetstvo keruvaty vyrishalnym momentom: kairosmenedzhment yak instrument adaptivnoho liderstva [The art of managing the decisive moment: kairos management as a tool of adaptive leadership]. *Materialy VII Mizhnar. nauk.-prakt. konf. «Modernizatsiia ekonomiky: suchasni realii, prohnosni stsenarii ta perspektyvy rozvytku»*, (pp. 273-275). https://drive.google.com/file/d/1qsTmyYzF20PC_3HARRKaTw6simJEjz8J/view [in Ukrainian].
7. Kononets, N., & Ishchenko, I. (2025). Metodyky Kairos-menedzhmentu u dydaktychnii modeli osvitnoho komponenta «osvitnii konsaltnykh ta ekspertna diialnist» [Methods of Kairos management in the didactic model of the educational component «educational consulting and expert activity»]. *Scientific Collection «InterConf»*, (271), 68–72. <https://archive.interconf.center/index.php/conference-proceeding/article/view/7485> [in Ukrainian].
8. Korsikova, N., Kichuk, Yu., & Palienko, D. (2025). Opanuvannia suchasnymi instrumentamy taim-menedzhmentu yak napriam rozvytku ta motyvatsii personalu v nestabilnykh umovakh hospodariuvannia [Mastering modern time management tools as a direction of personnel development and motivation in unstable economic conditions].

Vcheni zapysky Universytetu «KROK», 4(80), 212–217. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2025-80-212-217> [in Ukrainian].

9. Kravchuk, O. Yu. (2025). Sotsialni transformatsii ta Kairos-menedzhment: prystosuvannia do novykh vyklykiv [Social transformations and Kairos management: adapting to new challenges]. *STUDIA SLOBOZHANICA : materialy Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii «Slobozhanskyi humanitarii – 2025»* (Kharkiv, DBTU, 30 kvitnia 2025 r.). Kharkiv, 2025. 233-236. <https://repo.btu.kharkiv.ua/handle/123456789/67434> [in Ukrainian].

10. Liadyskyi, I. K. (2025). Kairos-menedzhment — upravlinskyi instrument na perekhresti sotsialnoho intelektu, samomenedzhmentu ta kreatyvnosti [Kairos management — a management tool at the intersection of social intelligence, self-management and creativity]. *Ekonomichniy prostir*, (198), 188-193. <https://doi.org/10.30838/EP.198.188-193> [in Ukrainian].

11. Liadyskyi, I. K., & Diachkov, D. V. (2022). Upravlinnia sotsialnym intelektom yak faktorom vplyvu na formuvannia soft-skills u здобувачів вищої освіти [Social intelligence management as a factor influencing the formation of soft-skills in higher education students]. *Tavriiskyi naukovyi visnyk. Serii: Ekonomika*, (13), 108-114. <https://doi.org/10.32782/2708-0366/2022.13.13> [in Ukrainian].

12. Liadyskyi, I. K. (2024). Metody rozvytku meta skills u pratsivnykiv: social intelligence, self-management, innovation, employability [Methods of developing meta skills in employees: social intelligence, self-management, innovation, employability]. *Tavriiskyi naukovyi visnyk. Serii: Ekonomika*, (20), 258-268. <https://doi.org/10.32782/2708-0366/2024.20.31> [in Ukrainian].

13. Mateiuk, O., & Sukhodolia, Yu. (2021). Sotsialnyi intelekt: psykholohichniy fenomen i teoretychna problema [Social intelligence: a psychological phenomenon and a theoretical problem]. *Visnyk Lvivskoho universytetu. Serii: psykholohichni nauky*, (11), 113-123. <https://doi.org/10.30970/PS.2021.11.15> [in Ukrainian].

14. Suduk, O. Yu. (2021). Samomenedzhment yak element formuvannia efektyvnogo brendu osobystosti [Self-management as an element of forming an effective personal brand]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu vodnoho hospodarstva ta pryrodokorystuvannia*, (4), 349-356. <https://doi.org/10.31713/ve4202128> [in Ukrainian].

15. Avlaev, O. U. (2021). The Role of Social Intelligence in Personal Development. *Journal NX – A Multidisciplinary Peer Reviewed Journal*, 692–698. <https://repo.journalnx.com/index.php/nx/article/view/1637>

16. Bellarmine, N. (2024). Human resources management education: the challenging impacts of looking glass self and Pygmalion effect. *Ilorin Journal of Business Education (IJBE)*, 5(1), 153-164. <https://www.ijem.org.ng/index.php/ijbe/article/view/226>

17. Breil, S. M., Mielke, I., Ahrens, H., Geldmacher, T., Sensmeier, J., Marschall, B., & Back, M. D. (2022). Predicting actual social skill expression from personality and skill self-concepts. *Journal of Intelligence*, (10), 48. <https://www.mdpi.com/2079-3200/10/3/48>

18. Buchs, C., & Butera, F. (2015). Cooperative learning and social skills development. In R. Gillies (Eds.), *Collaborative Learning: Developments in research and practice*. 201-238. https://www.researchgate.net/publication/272197928_Cooperative_learning_and_social_skills_development

19. Cooke, T. (2017). Social Information Processing: A Useful Framework for Educational Psychology. *Educational Psychology Research and Practice*, (3), 50–69. <https://repository.uel.ac.uk/item/8870z>

20. Develi, A., Pekkan, N. U. & Cavus, M. F. (2022). Social Intelligence at Work and Its Implication for Organizational Identification: A Sectoral Comparison. *Independent journal of management & production*, (13), 364-383. <https://doi.org/10.14807/ijmp.v13i1.1555>

21. Eketu, C. A., & Ogbu, E. F. (2019). Social intelligence and employee intention to stay. *International Journal of Novel Research in Marketing Management and Economics*, (2), 27-34. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3480576>

22. Gulliford, L., Morgan, B., Hemming, E., & Abbott, J. (2019). Gratitude, self-monitoring and social intelligence: A prosocial relationship?" *Curr Psychol*, (38), 1021–1032. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00330-w>

23. Gupta, S., De, M. M., & Sinha, S. (2021). Theoretical architecture of social intelligence. *International Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, 8(5), 525-534. <https://www.jetir.org/papers/JETIR2105198.pdf>

24. Heard, J., Scoular, C., Duckworth, D., Ramalingam, D., & Teo, I. (2020). Critical thinking: Skill development framework. *Australian Council for Educational Research*. 23 p. https://research.acer.edu.au/ar_misc/41

25. Iqbal, M. N., Kanwal, A., Nisar, A. & Mehreen, S. (2023). Social Intelligence and Students' Academic Performance at Postgraduate Level. *Journal of Policy Research*, (9), 390–404. <https://zenodo.org/records/8251025>

26. Jueajinda S, Stiramon O, & Ekpanyaskul C. (2021). Social Intelligence Counseling Intervention to Reduce Bullying Behaviors Among Thai Lower Secondary School Students: A Mixed-method Study. *J Prev Med Public Health*, 54(5), 340-351. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8517375/>

27. Juwita, I., Kamil, I., Jonrinaldi, Yuliandra, B. & Halim, I. (2020). Mastery of Skills 4.0 Effect on The Readiness of College Students in Facing Revolution of Industry 4.0. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 19(1), 11. <https://doi.org/10.25077/josi.v19.n1.p1-11.2020>

28. Lamri, J. & Lubart T. (2023). Reconciling Hard Skills and Soft Skills in a Common Framework: The Generic Skills Component Approach. *Journal of Intelligence*, 11(6). <https://doi.org/10.3390/jintelligence11060107>

29. Mitsea, E. (2021). Soft Skills & Metacognition as Inclusion Amplifiers in the 21st Century. *iJOE*, 17(4), 121-132. <https://doi.org/10.3991/ijoe.v17i04.20567>
30. Safonov, Yu., Liadskyi, I., & Zos-Kior, M. (2024). Kairos-management is the new meta skill of today. *Global Academics*, 1(23), 10-18. <https://www.i-journal.org/upload/23.pdf>
31. Saukh P.Y., Saukh I.V. (2021) Spirituality in the 'Wheel of Life Balance' of a modern person. *Bulletin of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*, 3(2), 6. <https://doi.org/10.37472/2707-305X-2021-3-2-14-2>
32. Soto, C. J., Napolitano, C. M., Sewell, M. N., Yoon, H. J., & Roberts, B. W. (2024). Going Beyond Traits: Social, Emotional, and Behavioral Skills Matter for Adolescents' Success. *Social Psychological and Personality Science*, (15), 33-45. <https://doi.org/10.1177/19485506221127483>
33. Spencer, E. & Lucas, B. (2021). Meta-Skills: Best practices in work-based learning A literature review. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.10399.84642>
34. Wright, B. C. (2017). What Stroop tasks can tell us about selective attention from childhood to adulthood. *Br J Psychol*, (108), 583-607. <https://doi.org/10.1111/bjop.1223>
35. Ye, X., Zhao, B., Nguyen, T., & Wang, S. (2019). Social Media and Social Awareness. *Manual of Digital Earth*. 425-440. https://doi.org/10.1007/978-981-32-9915-3_12

Дата надходження статті: 26.05.2026 р.

Дата прийняття статті до друку: 18.06.2026 р.

Дата публікації (оприлюднення) статті: 23.07.2026 р.

Стаття поширюється на умовах ліцензії Creative Commons Attribution License International CC-BY.