

Облік і оподаткування

УДК 657:005.336.2

Яценко Наталя Михайлівна

кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри обліку і фінансів

Кременчуцький національний університет

імені Михайла Остроградського

Yatsenko Natalia

PhD in Economics, Associate professor,

Associate professor of the Department of Accounting and Finance

Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskyi National University

ORCID:0000-0001-7795-7300

Попадюк Ольга Олександрівна

кандидат економічних наук, приватний підприємець

Popadiuk Olha

PhD in Economics, private entrepreneur

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЕКОСИСТЕМНОГО АРХІТЕКТОРА:

НОВА ПАРАДИГМА ПРОФЕСІЇ БУХГАЛТЕРА

EMOTIONAL INTELLIGENCE OF AN ECOSYSTEM ARCHITECT: A

NEW PARADIGM FOR THE ACCOUNTING PROFESSION

Анотація. Вступ. Цифровізація та автоматизація облікових процедур зумовлюють перебудову діяльності бухгалтера-аналітика. Впровадження штучного інтелекту (ШІ) та Big Data нівелює пріоритетність hard skills, висуваючи на перше місце адаптивність та емоційну ефективність. Попри технологізацію, архітектура управління

залишається людиноцентричною, що вимагає переосмислення емоційного інтелекту (EI) як фундаменту професійної компетентності.

Мета. Обґрунтування моделі трансформації профілю бухгалтера в екосистемного архітектора та визначення ролі EI як ланки між III, запитами стейкхолдерів та орієнтирами сталого розвитку (ESG).

Матеріали і методи. Базу дослідження становить синтез концепцій EI та теорії бізнес-екосистем. Застосовано методи: системний аналіз еволюції парадигм; періодизацію та групування звітів міжнародних інституцій (ACCA, IFAC); структурно-логічне моделювання авторської концепції трансформації профілю фахівця.

Результати. Аргументовано зміну парадигми: від технократичного «рахівника» до людиноцентричного «екосистемного архітектора», що базується на стратегічному лідерстві. Розроблено модель екосистемної конкурентоспроможності, де EI визначено центральним інтегратором компетенцій. Модель базується на синергії трьох векторів: технологічного (інтеграція досвіду та III), соціально-інституційного (архітектура довіри) та стратегічно-ціннісного (узгодженість цілей з ESG-принципами). Доведено, що EI набуває ознак «метаздібності», яка забезпечує професійну автономність та об'єктивність судження в умовах цифрової формалізації економіки.

Перспективи. Напрями досліджень полягають у моделюванні інтелектуального партнерства у сфері стратегічного консалтингу та застосуванні EI для етико-ціннісного аудиту результатів III.

Ключові слова: емоційний інтелект, бухгалтер-аналітик, екосистемний архітектор, штучний інтелект, професійне судження, ESG-звітність, метаздібність, діджиталізація обліку.

Summary. Introduction. The digitalization and automation of accounting procedures necessitate a fundamental restructuring of the accountant-analyst's

professional activities. The implementation of Artificial Intelligence (AI) and Big Data diminishes the priority of technical "hard skills," bringing adaptability and emotional efficiency to the forefront. Despite increasing technologization, the management architecture remains human-centric, requiring a conceptual re-evaluation of Emotional Intelligence (EI) as the foundation of professional competence.

Purpose. The study aims to substantiate a model for transforming the accountant's profile into an ecosystem architect and to define the role of EI as a strategic link between AI, stakeholder demands, and Environmental, Social, and Governance (ESG) sustainability benchmarks.

Materials and Methods. The research is based on a synthesis of EI concepts and business ecosystem theory. The following methods were applied: systemic analysis of paradigm evolution; periodization and grouping of international institutional reports (ACCA, IFAC); and structural-logical modeling to develop the author's concept of professional profile transformation.

Results. The study argues for a paradigm shift: from a technocratic "bookkeeper" model to a human-centric «ecosystem architect» concept based on strategic leadership. A model of ecosystem competitiveness has been developed, where EI is defined as the central integrator of professional competencies. The model is built on the synergy of three vectors: technological (integration of human expertise and AI), socio-institutional (architecture of trust), and strategic-value (alignment of objectives with ESG principles). It is proven that EI acquires the characteristics of a «meta-ability», ensuring professional autonomy and objectivity of judgment amidst the digital formalization of the economy.

Perspectives. Future research directions involve modeling intellectual partnership within the field of strategic consulting and applying EI for the ethical-value audit of AI-generated outcomes.

Key words: *emotional intelligence, accountant-analyst, ecosystem architect, artificial intelligence, professional judgment, ESG reporting, metability, digitalization of accounting.*

Постановка проблеми. Глобальна цифровізація економічних відносин спричиняє докорінну перебудову функціональної структури діяльності бухгалтера-аналітика. Масштабне впровадження штучного інтелекту, інструментів Big Data та наскрізна автоматизація обліково-аналітичних процедур зумовлюють зміну пріоритетів у системі кваліфікаційних вимог: технічні навички (hard skills) поступово втрачають статус визначального чинника професійної успішності.

У контексті алгоритмізації опрацювання великих масивів даних критерієм конкурентоспроможності фахівця стає рівень його прогностичних здібностей, адаптивності та комунікативної ефективності. У сучасній науковій думці спостерігається характерна суперечність: попри тотальну технологізацію, архітектура бізнес-систем залишається людиноцентричною. Це підтверджує, що особистість фахівця, його суб'єктивне бачення та професійне судження і надалі відіграють ключову роль в управлінні.

Таким чином, відбувається зміна професійних орієнтирів: на зміну механічній реєстрації даних приходять роль екосистемного архітектора. Цей перехід вимагає від бухгалтера-аналітика не лише інструментарію прийняття етично орієнтованих рішень в умовах невизначеності, а й високого рівня емоційного інтелекту (EI) як фундаментального компонента фахової компетентності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Трансформація професійної ролі бухгалтера в умовах глобальної цифровізації перебуває у центрі уваги провідних міжнародних інституцій та наукових шкіл.

У звітах АССА емоційний інтелект (EI) ідентифіковано як один із ключових професійних коефіцієнтів (EQ – Emotional Quotient), що функціонує в синергії з цифровим (DQ – Digital Quotient) та інтелектуальним (IQ – Intelligence Quotient) коефіцієнтами [1].

IFAC підкреслюють, що в епоху домінування штучного інтелекту критерії конкурентоспроможності фахівця зміщуються від алгоритмічної точності до інтерпретації неструктурованих даних та розбудови довірчих відносин зі стейкхолдерами [2].

Витоки дослідження емоційної складової інтелекту відстежуються у праці Е. Торндайка (1920) [3], який одним із перших виокремив «соціальний інтелект». Подальший розвиток ця ідея отримала у теорії множинного інтелекту Г. Гарднера (1983) [4], що заклало фундамент для розуміння нелінійної структури здібностей фахівця.

Теоретичний базис сучасних досліджень ґрунтується на концепції Д. Гоулмана [5], де емоційний інтелект (EI) розглядається як фактор професійної переваги, та моделі «здібностей» Дж. Майєра, П. Селовея та Д. Карузо [6]. Вагоме значення має модель емоційно-соціального інтелекту (ESI) Р. Бар-Она [7], згідно з якою EI визначає успішність адаптації індивіда до мінливого середовища.

У практичній площині праця Фан Х. Т. П. [9] доводить вплив EI на судження аудиторів, а Альсагур М. Х. (2024) [10] позиціонує емоційний інтелект як каталізатор цифрової трансформації. Важливе значення для адаптації емоційних компетенцій до професійного середовища мають напрацювання Чернісса К. та Гоулмана Д. [11] щодо концепції «емоційно інтелектуального робочого місця».

Зазначені вектори знаходять теоретичну інтерпретацію у працях українських науковців: С. М. Могилястої [12], М. К. Весоловської та В. Я. Карковської [13], Н. М. Яценко, А. В. Мельничук та Л. М. Хоменко [14], Л. Д. Заграй [15].

Особливої ваги у контексті нашого дослідження набуває сучасна теорія бізнес-екосистем. Фундаментальні праці R. Adner [17] та M. G. Jacobides з колегами [16] заклали методологічну базу для розуміння екосистеми як стратегічної структури, де успіх залежить від координації всієї мережі. У цих дослідженнях категорія «екосистемний архітектор» традиційно розглядається як роль фірми-лідера.

Проте, спираючись на новітні розробки J. Daymond та ін. (2022) [18], які розкривають стратегії архітекторів у процесі еволюції екосистем, нами обґрунтовано можливість екстраполяції цієї ролі на персональний профіль фахівця. У межах даного дослідження пропонується інтерпретувати роль бухгалтера-аналітика як «екосистемного архітектора довіри», де емоційний інтелект виступає базовим інструментом синергії обчислювальних можливостей ШІ, етичних запитів стейкхолдерів та ціннісних орієнтирів ESG.

Водночас, попри ґрунтовність наявних напрацювань, потребує додаткового дослідження динаміка трансформації сутності емоційного інтелекту безпосередньо в контексті еволюції професійних ролей бухгалтера-аналітика в умовах тотальної цифровізації.

Метою статті є теоретичне обґрунтування концептуальної моделі трансформації професійного профілю бухгалтера-аналітика в умовах цифровізації через адаптацію ролі «екосистемного архітектора» та визначення функціонального значення емоційного інтелекту як інструмента синергії штучного інтелекту, запитів стейкхолдерів та цінностей ESG.

Виклад основного матеріалу. Незважаючи на значну кількість праць з тематики ЕІ, залишається недостатньо вивченою трансформація цієї концепції крізь призму еволюції професійної діяльності бухгалтера-аналітика, що потребує проведення системного ретроспективного аналізу. Це дозволить не лише простежити зміну змістовного наповнення ЕІ, а й

обґрунтувати його роль як адаптивного механізму в умовах наскрізної цифровізації.

На основі систематизації опрацьованих джерел (від фундаментальних праць Е. Торндайка до сучасних звітів АССА та ІFAC) нами виокремлено ключові етапи еволюційної динаміки ЕІ та відповідні їм зміни у ролі фахівця з обліку (табл. 1).

Таблиця 1

Періодизація розвитку концепції емоційного інтелекту в контексті трансформації професійного профілю бухгалтера-аналітика

Період	Характеристика етапу розвитку ЕІ	Вчені Інституції	Трансформація ролі бухгалтера	Посилання на джерела
1920 – 1980-ті рр.	Підготовчий етап. Становлення теорії соціального інтелекту та навичок мудрої комунікації.	Е. Торндайк, Г. Гарднер	Технічний виконавець. Ручна обробка даних, фокус на арифметичній точності («рахівник»).	[3, 4]
1990 – 2000-ті рр.	Наукова концептуалізація ЕІ. Розробка моделей «здібностей» та «компетенцій»; обґрунтування інструментарію управління емоціями.	Дж. Майєр, Д. Карузо, П. Селовей, Д. Гоулман, Р. Бар-Он	Контролер-реєстратор. Початок автоматизації. Акцент на регламентації та контролі облікових записів.	[5, 6, 7]
2010 – 2018 рр.	Професійна адаптація. Визнання ЕІ критичним «soft skill» для лідерства та ефективних комунікацій	К. Чернісс, Д. Гоулман, експерти АССА, ІFAC	Аналітик-консультант. Інтерпретація фінансової інформації для стратегічних порад менеджменту.	[1, 2, 11]
2018 – 2024 рр.	Етап цифрової трансформації. ЕІ як інструмент адаптації до III та	Р. Аднер, Дж. Якобідес, Дж. Деймонд, Х. Т. П. Фан, М. Х. Альсагур,	Стратегічний партнер. Управління Big Data, етичне лідерство та	[9, 10, 12, 16, 17, 18]

	подолання спротиву змінам.	С. М. Могиляста	побудова довіри у цифровому середовищі.	
2025 р. і майбутнє	Синергетичний етап. Інтеграція ЕІ у структуру професійного судження та механізми екосистемної взаємодії.	М. К. Весоловська, В. Я. Карковська, Л. Д. Заграй, Н. М. Яценко, Л. М. Хоменко, А. В. Мельничук	Екосистемний архітектор. Модерація зв'язків «ІІІ – людина – ESG»	[13, 14, 15]

Джерело: розроблено та систематизовано авторами

За результатами проведеної періодизації (табл. 1) сформульовано такі висновки:

1. Встановлено перехід від технократичної моделі «рахівника» (1920–1980-ті) до людиноцентричної моделі «архітектора» (з 2025 р.), де емоційний інтелект трансформується з допоміжної комунікативної навички у фундаментальну основу професійного судження.

2. Доведено, що на етапі цифрової трансформації (2018–2024 рр.) ЕІ виступає головним каталізатором впровадження ІІІ та Big Data, забезпечуючи подолання інерції професійного мислення та етичне лідерство фахівця.

3. Синергетичний етап (з 2025 р.) позиціонує бухгалтера-аналітика як екосистемного архітектора, чия конкурентоспроможність залежить від здатності за допомогою ЕІ координувати складну взаємодію у трикутнику «технологічний потенціал ІІІ — запити стейкхолдерів — принципи сталого розвитку ESG».

4. Сучасна парадигма ЕІ, закріплена у вимогах ACCA та IFAC, остаточно зміщує фокус професійної успішності з алгоритмічної точності на здатність розбудовувати архітектуру довіри в цифрових бізнес-екосистемах.

Варто підкреслити, що зафіксована інституціоналізація ЕІ у міжнародних стандартах та якісне піднесення ролі бухгалтера до «екосистемного архітектора» стали можливими завдяки тривалому розвитку наукових поглядів на природу інтелекту. Цей процес відображає фундаментальну зміну наукових парадигм, яку доцільно розглянути через три основні етапи:

1. Епоха раціонального прагматизму (домінування IQ). Протягом більшої частини XX століття професійна спроможність фахівця визначалася виключно його логіко-аналітичним коефіцієнтом (IQ). Панувала механістична парадигма: бухгалтер виконував функцію «інтелектуального обчислювача», де емоційна сфера сприймалася як деструктивний чинник, що загрожує об'єктивності та неупередженості професійного судження.

2. Криза вузького раціоналізму та розширення меж інтелекту. Наприкінці 1980-х років, завдяки теорії «множинного інтелекту» Г. Гарднера [4], наука почала розрізняти не лише логіко-математичні, а й міжособистісні здібності. Це стало теоретичним фундаментом для виокремлення емоційного інтелекту (ЕІ) як самостійної наукової категорії.

3. Сучасна парадигма соціо-емоційної компетентності. На сучасному етапі емоції трактуються як специфічний вид інтелектуальної інформації. У діяльності бухгалтера-аналітика ЕІ трансформується у «метаздібність», що забезпечує ефективну реалізацію технічного потенціалу (IQ) у динамічному соціо-цифровому середовищі.

Саме ця зміна парадигм дозволила вийти за межі психологічної взаємодії та визнати ЕІ головною передумовою формування об'єктивного професійного судження. У межах сучасної дискусії ми виокремлюємо два фундаментальні підходи, синергія яких є головною для бухгалтерської практики:

– модель здібностей (Дж. Майєр, П. Селовей) розглядає ЕІ як інтелектуальний ресурс для оперування емоційною інформацією [6]. Вона

забезпечує фундамент для формування об'єктивного судження, дозволяючи фахівцю зберігати неупередженість, не піддаючись зовнішньому тиску або особистим симпатіям;

– змішані моделі (Д. Гоулман, Р. Бар-Он) поєднують розумові здібності з рисами характеру [5, 7]. Для бухгалтера-аналітика цей підхід розкривається через стресостійкість у звітні періоди, емпатію для виявлення ризиків маніпуляцій та високу мотивацію до інновацій.

Синтез теоретичних концепцій та зміна наукових парадигм підтверджують, що еволюція емоційного інтелекту є багатоаспектною трансформацією, обумовленою технологічним ускладненням економіки.

Статус ЕІ як стратегічного активу зумовлює необхідність перегляду функціональних обов'язків фахівця. У таблиці 2 систематизовано трансформацію профілю бухгалтера-аналітика від традиційної реєстрації даних до проектування складних бізнес-екосистем.

Таблиця 2

Еволюція функціонального профілю бухгалтера-аналітика через призму інтелектуального інструментарію

Етап еволюції	Основні напрями діяльності	Технологічний контекст	Домінуючі компетенції	Роль ЕІ у «трикутнику взаємодії»	Професійна роль
I. Технократичний	Реєстрація фактів, арифметичний контроль, звітність	Ручна обробка, паперові реєстри	Hard Skills. Стандарти обліку, подвійний запис	Мінімальна. Дотримання регламентів та виконавча дисципліна	Реєстратор (виконавець)
II. Інформаційний	Аналіз відхилень, моніторинг показників, бюджетування	ERP, BI-системи, хмарні технології	IQ + DQ. Системне мислення, цифрова грамотність	Внутрішня. Психоемоційна стійкість при роботі з Big Data	Контролер-аналітик
III. Синергетичний (з 2025 р.)	Прогностика, екосистемний дизайн	Штучний інтелект (ШІ), нейромережі	EQ + DQ Емпатія, етичне лідерство	Максимальна. Верифікація ШІ, довіра стейкхолдерів, ESG	Екосистемний архітектор

Джерело: розроблено та систематизовано авторами

Проведений ретроспективний аналіз (табл. 2) дозволяє констатувати, що на сучасному (синергетичному) етапі емоційний інтелект (ЕІ) стає

фундаментальним інструментом мінімізації ризиків втрати об'єктивності професійного судження. В умовах делегування технічних функцій штучному інтелекту саме синергія IQ та EI визначає здатність фахівця виступати гарантом етичного управління та довіри в бізнес-екосистемі.

На основі проведеної періодизації нами розроблено концептуальну модель, у якій конкурентоспроможність бухгалтера-аналітика базується на синергії технологічного прогресу та емоційної зрілості. У межах цієї моделі емоційний інтелект (EI) розглядається не як ізольована навичка, а як центральний інтегратор, що забезпечує методологічну та функціональну цілісність трьох основних векторів професійної діяльності:

– перший вектор – технологічний. Передбачає стратегічну інтеграцію професійного інтелекту та ШІ-систем. Реалізація цього напрямку зумовлює якісний перехід від репродуктивної праці до архітектурного моделювання обліково-аналітичних процесів. Головним аспектом є суб'єктна позиція бухгалтера-аналітика, чиє професійне судження слугує інструментом верифікації результатів машинного навчання, забезпечуючи їхню адаптацію до ціннісних орієнтирів бізнесу;

– другий вектор – соціально-інституційний. Спрямований на побудову архітектури довіри. У межах цього вектора бухгалтер-аналітик виступає стратегічним медіатором між організацією та зовнішнім середовищем. Завдяки емоційній чутливості та соціальним компетенціям фахівець проактивно ідентифікує очікування стейкхолдерів. Це дозволяє трансформувати складні облікові дані у змістовні моделі розвитку, що зміцнюють ділову репутацію, забезпечують прозорість діяльності та гарантують компанії легітимність у сучасній бізнес-екосистемі;

– третій вектор – стратегічно-ціннісний. Орієнтований на інтеграцію принципів ESG у систему корпоративного управління. У межах цієї площини бухгалтер-аналітик трансформується в архітектора сталого розвитку, чия діяльність спрямована на гармонізацію економічної

ефективності з етичними засадами сучасного бізнесу. Головним інструментом тут виступає етичний складник ЕІ, що забезпечує конструктивне врегулювання конфліктів інтересів. Практична реалізація вектора передбачає системне впровадження нефінансових індикаторів (екологічних, соціальних та управлінських) у загальну архітектуру звітності, що підвищує інвестиційну привабливість підприємства та його відповідність глобальним стандартам відповідального ведення бізнесу.

Синтетичне поєднання зазначених векторів дозволило візуалізувати нову архітектуру професійної спроможності фахівця. Графічне представлення взаємозв'язку між технологічними інноваціями, соціальною довірою та стратегічними цінностями крізь призму емоційного інтелекту наведено на рисунку 1.



Рис. 1. Концептуальна модель трансформації професійного профілю бухгалтера в екосистемного архітектора

Джерело: розроблено авторами

Візуалізована модель (рис. 1) підкреслює, що ЕІ виконує роль інтеграційного ядра, яке запобігає техноцентричному підходу до трансформації професії. На відміну від традиційних поглядів, де цифровізація розглядається як процес механічного заміщення людської праці, запропонована архітектура демонструє, що саме емоційна зрілість фахівця перетворює обчислювальну потужність ШІ на стратегічний актив бізнесу.

Таким чином, центральне положення ЕІ у моделі доводить, що ефективність сучасного бухгалтера-аналітика визначається не сумою окремих навичок, а якістю їхньої синергії. Це дозволяє фахівцю не лише адаптуватися до змін, а й самостійно формувати етичне та стійке

середовище функціонування організації в умовах глобальної невизначеності.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Дослідження підтверджує, що в епоху глобальної цифровізації емоційний інтелект трансформується з допоміжної навички у фундаментальний чинник стратегічної стійкості та етичної спроможності облікової професії.

Вихідною точкою дослідження стала запропонована періодизація еволюції фаху, яка обґрунтовує перехід від «технократичного виконання» до етапу синергетичної взаємодії (з 2025 р.). У межах цього процесу бухгалтер постає як екосистемний архітектор, де ЕІ стає ядром професійного судження. Така зміна ролі базується на обґрунтуванні ЕІ як «метаздібності», що забезпечує ефективну інтеграцію логіко-аналітичного потенціалу (IQ) у складне соціо-цифрове середовище. Це дозволяє не лише запобігати ризикам техноцентричного підходу та професійного вигорання, а й створює підґрунтя для розробки концептуальної моделі професійного профілю фахівця.

Зазначена модель базується на синергії трьох векторів: технологічного (верифікація ШІ), соціально-інституційного (архітектура довіри) та стратегічно-ціннісного (орієнтири ESG), де ЕІ виступає центральним інтегратором, що гарантує суб'єктність людини в автоматизованих системах. У підсумку це дозволяє довести стратегічне значення синергії ШІ та ЕІ, яка конвертує результати обробки великих даних у змістовні моделі розвитку. У практичній площині такий підхід забезпечує прозорість бізнесу та його повну відповідність глобальним стандартам відповідального ведення бізнесу.

Перспективи подальших досліджень у даному напрямі полягають у розробці прикладного інструментарію для оцінки рівня емоційної зрілості бухгалтерів-аналітиків, а також у формуванні освітніх програм нового

покоління, що дозволять інтегрувати розвиток ЕІ у систему професійної сертифікації та підготовки кадрів для цифрової економіки.

Література

1. Emotional quotient in a digital age: Professional insight report / Association of Chartered Certified Accountants (ACCA). London, 2018. 48 p. URL: https://www.accaglobal.com/content/dam/ACCA_Global/technical/pi-emotional-quotient-digital-age.pdf (дата звернення: 25.11.2025).
2. Future-Fit Accountants: Series to Address Changing Role of Accountants in Business / International Federation of Accountants (IFAC). New York, 2019. URL: <https://www.ifac.org/news-events/2019-09/ifac-launches-future-fit-series-address-changing-role-accountants-business> (дата звернення: 25.11.2025).
3. Thorndike E. L. Intelligence and its uses. *Harper's Magazine*. 1920. Vol. 140. P. 227–235.
4. Gardner H. Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences. New York : Basic Books, 1983. 448 p.
5. Goleman D. Emotional Intelligence. 10th ed. New York : Bantam Books, 2005. 384 p.
6. Mayer J. D., Caruso D. R., Salovey P. The Ability Model of Emotional Intelligence: Principles and Updates. *Emotion Review*. 2016. Vol. 8, No. 4. P. 290–300. DOI: <https://doi.org/10.1177/1754073916639667>
7. Bar-On R. The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*. 2006. Vol. 18, suppl. P. 13–25. URL: <http://www.psicothema.com/pdf/3271.pdf> (дата звернення: 20.12.2025).
8. Goleman D. Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. Pocketbook ed. London : Bloomsbury Publishing, 2020. 368 p.
9. Phan H. T. P. et al. Effect of emotional intelligence on auditors' judgment and audit sustainability. *Problems and Perspectives in Management*.

2021. Vol. 19 (2). P. 451–462. URL: https://www.businessperspectives.org/images/pdf/applications/publishing/templates/article/assets/15186/PPM_2021_02_Phan.pdf (дата звернення: 03.01.2026).

10. Alsagoor M. H., Daud Z. B. M., Osman M. N. H. B. Digital Transformation, Emotional Intelligence, and Organizational Culture Toward Internal Audit Quality: Conceptual Framework. *Advances in Social Sciences Research Journal*. 2024. Vol. 11, No. 7. P. 92–108. DOI: <https://doi.org/10.14738/assrj.117.17271> (дата звернення: 03.01.2026).

11. Cherniss C., Goleman D. The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select for, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations. San Francisco : John Wiley & Sons, 2001. P. 3–10.

12. Могиляста С. М. Аналіз теоретичних підходів до дослідження емоційного інтелекту особистості. *Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України*. Т. VI : Психологія обдарованості. 2018. Вип. 14. С. 362–369.

13. Весоловська М. К., Карковська В. Я. Модель взаємозв'язку між емоційним інтелектом та продуктивністю працівників в організаційному контексті: теоретико-методичний аспект. *Наукові перспективи*. 2024. № 4 (46). С. 65–78. DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-4\(46\)-65-78](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-4(46)-65-78)

14. Яценко Н. М., Мельничук А. В., Хоменко Л. М. Еволюція формування soft skills фахівців в бухгалтерському обліку. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Економічні науки»*. 2023. № 11. DOI: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2023-11-9408>

15. Заграй Л. Д. Емоційний інтелект як складник професійної компетентності менеджера. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2021. Т. 32 (71), № 6. С. 44–49. DOI: <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2021.6/08>

16. Adner R. Ecosystem as Strategy: Identifying the Role of the Ecosystem. *Strategy Science*. 2017. Vol. 2, No. 1. P. 1–10.
17. Jacobides M. G., Cennamo C., Gawer A. Towards a theory of ecosystems. *Strategic Management Journal*. 2018. Vol. 39, No. 8. P. 2255–2276.
18. Managing ecosystem emergence and evolution: Strategies for ecosystem architects / J. Daymond, E. Knight, M. Rumyantseva, S. Maguire. *Strategic Management Journal*. 2022. Vol. 43, Iss. 13. P. 2721–2745.

References

1. Emotional quotient in a digital age: Professional insight report / Association of Chartered Certified Accountants (ACCA). London, 2018. 48 p. URL: https://www.accaglobal.com/content/dam/ACCA_Global/technical/pi-emotional-quotient-digital-age.pdf
2. Future-Fit Accountants: Series to Address Changing Role of Accountants in Business / International Federation of Accountants (IFAC). New York, 2019. URL: <https://www.ifac.org/news-events/2019-09/ifac-launches-future-fit-series-address-changing-role-accountants-business>
3. Thorndike E. L. Intelligence and its uses. *Harpers Magazine*. 1920. Vol. 140. P. 227–235.
4. Gardner H. *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. New York: Basic Books, 1983. 448 p.
5. Goleman D. *Emotional Intelligence*. 10th ed. New York: Bantam Books, 2005. 384 p.
6. Mayer J. D., Caruso D. R., Salovey P. The Ability Model of Emotional Intelligence: Principles and Updates. *Emotion Review*. 2016. Vol. 8, No. 4. P. 290–300. DOI: <https://doi.org/10.1177/1754073916639667>.

7. Bar-On R. The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*. 2006. Vol. 18, suppl. P. 13–25. URL: <http://www.psicothema.com/pdf/3271.pdf>
8. Goleman D. *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Pocketbook ed. London: Bloomsbury Publishing, 2020. 368 p.
9. Phan H. T. P. et al. Effect of emotional intelligence on auditors judgment and audit sustainability. *Problems and Perspectives in Management*. 2021. Vol. 19 (2). P. 451–462. URL: https://www.businessperspectives.org/images/pdf/applications/publishing/templates/article/assets/15186/PPM_2021_02_Phan.pdf
10. Alsagoor M. H., Daud Z. B. M., Osman M. N. H. B. Digital Transformation, Emotional Intelligence, and Organizational Culture Toward Internal Audit Quality: Conceptual Framework. *Advances in Social Sciences Research Journal*. 2024. Vol. 11, No. 7. P. 92–108. DOI: <https://doi.org/10.14738/assrj.117.17271>
11. Cherniss C., Goleman D. *The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select for, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations*. San Francisco: John Wiley & Sons, 2001. P. 3–10.
12. Mohyliasta S. M. Analiz teoretychnykh pidkhodiv do doslidzhennia emotsiinoho intelektu osobystosti. Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. pr. In-tu psykholohii im. H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy. T. VI: Psykholohiia obdarovanosti. 2018. Vyp. 14. S. 362–369.
13. Vesolovska M. K., Karkovska V. Ya. Model vzaiemozviazku mizh emotsiinym intelektom ta produktyvnistiu pratsivnykiv v orhanizatsiinomu konteksti: teoretyko-metodychnyi aspekt. *Naukovi perspektyvy*. 2024. № 4 (46). S. 65–78. DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-4\(46\)-65-78](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-4(46)-65-78)
14. Iatsenko N. M., Melnychuk A. V., Khomenko L. M. Evoliutsiia formuvannia soft skills fakhivtsiv v bukhhalterskomu obliku. *Mizhnarodnyi*

naukovyi zhurnal «Internauka». Serii: «Ekonomichni nauky». 2023. № 11. DOI: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2023-11-9408>

15. Zahrai L. D. Emotsiinyi intelekt yak skladnyk profesiinoi kompetentnosti menedzhera. Vcheni zapysky Tavriiskoho natsionalnoho universytetu imeni V. I. Vernadskoho. Serii: Psykholohiia. 2021. T. 32 (71), № 6. S. 44–49. DOI: <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2021.6/08>

16. Adner R. Ecosystem as Strategy: Identifying the Role of the Ecosystem. Strategy Science. 2017. Vol. 2, No. 1. P. 1–10.

17. Jacobides M. G., Cennamo C., Gawer A. Towards a theory of ecosystems. Strategic Management Journal. 2018. Vol. 39, No. 8. P. 2255–2276.

18. Managing ecosystem emergence and evolution: Strategies for ecosystem architects / J. Daymond, E. Knight, M. Romyantseva, S. Maguire. Strategic Management Journal. 2022. Vol. 43, Iss. 13. P. 2721–2745.