

КОНЦЕПЦІЯ ЕМОЦІЙНОГО ЛІДЕРСТВА В МЕНЕДЖМЕНТІ

Кінас Ірина Олександрівна,

к.е.н., доцент

irinakinas@ukr.net

Кривобок Катерина Володимирівна

к.е.н., доцент

krivobokkv@gmail.com

Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця

Вступ. Розвиток емоційного лідерства серед менеджерів та підприємців сприяє їх готовності позитивно впливати на вирішення проблем у розвитку організацій. Цей розвиток може сприяти осмисленню та вирішенню стратегічних і тактичних завдань, покращенню умінь управління відносинами та підвищенню соціальної чутливості. Це означає визначення нових напрямків діяльності, встановлення змісту, форм та методів взаємодії з колективом та клієнтами, досягнення певних угод між партнерами і так далі.

Мета статті - здійснити теоретичний аналіз теорій емоційного лідерства і емоційного інтелекту та їх взаємозв'язку.

Матеріали та методи - дослідження особливостей становлення та переваги емоційного лідерства в порівнянні з іншими видами лідерства. Для досягнення цієї мети автор планує, по-перше, розглянути основні сучасні концепції лідерства, що дозволить сформулювати переваги саме емоційного лідерства. По-друге, буде вивчено зв'язок між лідерською позицією та рівнем EQ та креативністю.

Результати та обговорення. Останні роки призначають великий прогрес у дослідженні лідерства, здебільшого проведеного американськими науковцями. З'явлення численних нових концепцій лідерства виникає з необхідності вдосконалення управління організаціями в умовах постійних змін та кризових

ситуацій. На нашу думку, сучасні підходи до лідерства в основному базуються на принципах емоційного керівництва.

Концепція емоційного лідерства ґрунтується на теорії емоційного інтелекту. Термін "емоційний інтелект" (EQ) з'явився у 90-х роках ХХ століття завдяки американським психологам П. Саловею та Дж. Майеру [3]. В їх розумінні, "емоційний інтелект - це здатність свідомо сприймати, розуміти та контролювати емоції таким чином, щоб вони сприяли раціональному мисленню, розпізнавали значення емоцій та управляли ними для підтримки особистого емоційного та інтелектуального зросту".

Концепція емоційного лідерства, розроблена Даніелем Гоулманом, відображає ідею, що емоційна інтелігентність (EI) важлива для успішного керівництва [2]. Він вважає, що лідери, які володіють високим рівнем емоційного інтелекту, здатні краще розуміти свої власні емоції та емоції інших, керувати ними і використовувати їх для досягнення спільних цілей. Гоулман виокремлює п'ять ключових компонентів емоційного лідерства:

1. Самосвідомість: здатність розуміти свої емоції, мотиви та цінності.
2. Саморегулювання: здатність контролювати свої емоції та реакції на стрес.
3. Міжособистісні вміння: здатність спілкуватися, співпереживати та розуміти інших людей.
4. Емпатія: здатність відчувати емоції та реагувати на них у інших.
5. Соціальна компетентність: здатність впливати на інших та керувати взаємовідносинами.

Гоулман підкреслює, що успішні лідери володіють не лише технічними навичками, а й високим рівнем емоційного інтелекту, що допомагає їм ефективно взаємодіяти зі співробітниками, мотивувати їх та досягати спільних цілей.

Концепція емоційного інтелекту, вперше викладена Д. Гоулманом, заявляє, що у ХХІ столітті відбувається зсув у визначенні успіху, де почуття стають важливішими за інтелект. Якщо раніше успіх в професійній діяльності

оцінювався за допомогою інтелектуального коефіцієнта (IQ), то зараз велике значення надається емоційному коефіцієнту (EQ) [1]. Емоційний інтелект, згідно з Гоулманом, включає такі аспекти як самосвідомість, самоконтроль, соціальна чутливість і керування відносинами. Одним із головних аспектів теорії емоційного лідерства є вміння лідера керувати емоціями колективу, створювати сприятливу атмосферу та протидіяти негативним настроям. Ця концепція передбачає емоційну компетентність, здатність надавати емоційну підтримку та вміння ефективно керувати власними емоціями та взаєминами з іншими людьми.

Залишається невирішеним, які особистісні характеристики, крім тих, що визначені Гоулманом, можуть впливати на формування емоційних лідерів, наприклад, рівень IQ та креативність [4-6]. Крім того, для розуміння переваг емоційного лідерства порівняно з іншими сучасними концепціями лідерства потрібно провести порівняльний аналіз цих концепцій та вивчити місце й роль емоційної компоненти в них.

Емоційний інтелект є досить новою концепцією в психології, яка привернула увагу значної кількості дослідників. У їх роботах запропоновано різні методики дослідження, серед яких виділяються кілька основних моделей, таких як модель емоційного інтелекту Д. Майєра і П. Саловея, модель емоційного інтелекту Д. Гоулмана та модель емоційного інтелекту Р. Бар-Она.

Найбільш відома модель емоційного інтелекту у науковій психології, розроблена П. Саловеєм і Д. Майєром, вони вперше ввели термін "емоційний інтелект". Вони визначили емоційний інтелект як здатність розпізнавати власні та чужі емоції, розрізняти їх і використовувати цю інформацію для управління мисленням і діями. Емоційний інтелект вони розглядали як складний конструкт, що включає здібності трьох типів: ідентифікація і вираження емоцій, регуляція емоцій та використання емоційної інформації в мисленні і діяльності. Кожен з цих типів містить ряд компонентів, таких як здатність ідентифікувати та виражати емоції, регулювати власні та чужі емоції, і використовувати емоційну інформацію для мислення та діяльності.

Щодо структурних складових емоційного інтелекту, можна виділити три важливі аспекти цього поняття: здатність співпрацювати з власним внутрішнім емоційним станом і потребами; розуміння відносин між особистістю, що виражається у емоціях, та управління емоційною сферою на основі інтелектуального аналізу і синтезу; і, нарешті, сукупність емоційних, особистісних і соціальних здібностей, які впливають на загальну здатність ефективно впоратися з вимогами та тиском навколишнього середовища.

Згідно з теорією Р. Бар-Она, емоційний інтелект є сукупністю різноманітних здібностей, які дозволяють ефективно діяти в будь-яких обставинах. Він виокремлює 5 підкомпонентів, що характеризують структуру емоційного інтелекту: самопізнання (усвідомлення власних емоцій, впевненість у собі, самоповага, самореалізація); комунікативний потенціал (емпатія, соціальна відповідальність); адаптаційні здібності (вирішення проблем, подолання труднощів, емоційна стабільність); антистресовий потенціал (стійкість до стресу, самоконтроль); загальний настрій (оптимізм).

Заради вимірювання емоційного інтелекту розроблено різноманітні методики та тести, серед яких варто відзначити MSCEIT (The Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Tests), що базується на теорії Пітера Саловея і Джона Майєра, «SEI (Six Seconds Emotional Intelligence Test) та OVC (Organizational Vital Signs), що розроблені групою «6 секунд», EQ-і Ревена Бар-Она, ECI (Emotional Competence Inventory) Хая МакБера, The Emotional Intelligence View 360 (EIV360) та інші.

Отже, можна визначити дві групи чинників, які впливають на розвиток емоційного інтелекту. Перша група — біологічні передумови, такі як рівень емоційного інтелекту батьків, правопівкульний тип мислення, спадкові фактори емоційної сприйнятливості, особливості темпераменту та обробки інформації. Друга група — соціальні фактори, які включають в себе вміння співпереживати іншим, рівень самосвідомості дитини, впевненість в емоційній компетентності, рівень освіти батьків і родинний дохід, якість взаємин між батьками, зовнішній локус контролю, релігійність. Таким чином, структура емоційного інтелекту

включає здатність до свідомого контролю емоцій, їх розуміння, інтеграцію емоцій у мисленні, а також розрізнення та вираження емоцій.

Отже, з усього вищевикладеного можна зробити висновок, що емоційний інтелект представляє собою сукупність емоційних і соціальних здібностей, таких як уміння розуміти власні емоції та емоції інших людей, керувати своєю емоційною сферою та мотивацією. Усі структурні компоненти емоційного інтелекту взаємопов'язані, що сприяє ефективній міжособистісній взаємодії. Ці складові є важливими для внутрішньої регуляції емоційних станів та успішного впливу на зовнішнє середовище. Розвиток цих аспектів сприяє особистісному та професійному зростанню особистості, що впливає на її успішність у житті.

В роботі простежено взаємозв'язки між лідерством та рівнем загального інтелекту (IQ), емоційного інтелекту (EQ) та креативності (креативності як оригінальності, що передбачає творчий підхід, можливість створення нового) [8].

Креативність (оригінальність) припускає здатність створювати незвичайні ідеї, відхилятися в мисленні від традиційних схем (нестандартні підходи, що відрізняються від загальноприйнятих), швидко вирішувати проблемні ситуації.

Емоційне лідерство полягає у здатності сформулювати колектив і керувати ним для досягнення поставлених цілей [7]. Це досягається, по-перше, завдяки індивідуальним якостям, таким як середній або вищий рівень інтелекту, високий рівень емоційного інтелекту та середній або вищий рівень креативності. По-друге, важливим є особливий емоційний профіль, який включає в себе здатність заручитися повагою, довірою та викликати певні емоції, такі як симпатія, дружба, інтерес та радість, не викликаючи при цьому почуття сорому, зніяковілості, суму або відрази.

Переваги емоційного лідерства порівняно з іншими типами включають наступне:

- Здатність аналізувати свої власні емоції та їх вплив на себе, інших та ситуацію в цілому.
- Використання інтуїції при прийнятті рішень.

- Реалістична самооцінка, що передбачає розуміння власних сильних сторін і обмежень.
- Здатність контролювати руйнівні емоції та імпульсивність.
- Базування лідерства на повазі та довірі, що робить його менш конфліктним та суперечливим, але стабільним та надійним.
- Висока адаптивність у змінних та кризових умовах.
- Висока ефективність роботи групи під керівництвом емоційного лідера.
- Ініціативність та креативність у професійній діяльності, що сприяють розвитку групи або організації.
- Створення сприятливого емоційного клімату у колективі.
- Використання командної роботи та співробітництва.

Висновки. Отже, емоційний лідер здатний до ефективних рішень завдяки двом аспектам: перш за все, він уміє керувати своїми емоціями і свідомо вибирати свою поведінку залежно від ситуації. Вдруге, він може розпізнавати емоції інших, їхні потреби та використовувати ці знання для ефективної взаємодії через спілкування та спільну діяльність.

Подальше дослідження мотивації емоційних лідерів виявить, що спонукає індивідів до очолювання групи: цілеспрямоване індивідуальне бажання, прагнення управляти іншими чи внутрішній природний потяг. Зрозуміння того, що мотивує людей активізувати свої здібності та стати лідерами, може пролити світло на процес їхнього становлення в цій ролі, оскільки потенціал лідерства притаманний багатьом, але не всі стають справжніми лідерами.

Література:

1. Белікова Ю.В. Емоційний профіль лідера / Ю.В. Белікова // Соціальна психологія. – 2012. – № 2.
2. Лісовська Ліна. Емоційний інтелект: що це та як розвинути. Режим доступу: <https://advice.telegazeta.com.ua/emoczijnyj-intelekt-shho-cze-ta-yak-rozvynuty/>
3. Карузо Д. Емоційний інтелект керівника: як розвивати й використовувати чотири базові навички емоційного лідерства / Д. Карузо, П. Саловей. – К. : Самміт-Книга, 2016. – 296 с.
4. Козловська С. Г. Емоційна компетентність та лідерство / С. Г. Козловська, Г. І. Падурець, І. Б. Чудаєва // Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту. – 2013. – Вип. 1 (14). – С. 130–140.

5. Крупський О. П. Взаємозв'язок між емоційною компетентністю та лідерством як складниками педагогічної діяльності / О. П. Крупський, К. С. Кіба // Педагогіка вищої та середньої школи. – 2012. – Вип. 36. – С. 222–229.
6. Нестуля С. І. Емоційне лідерство в системі управління персоналом. / С. І. Нестуля // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. – 2010. – № 1 (40). – С. 77–83.
7. Рекун Г.П. Емоційне лідерство в системі управління персоналом / Г.П. Рекун, В.В. Меденець // Мукачівський державний університет. Економіка і суспільство. – 2017. – Вип. № 13. – С. 681–691.