

ватності та можливостей прогнозування без встановлення взаємозв'язків зі економічними системами більших масштабів (регіональних об'єднань держав, світової економіки тощо).

Література

1. Синк Д. С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / Пер. с англ., ред. Данилова-Данильяна В.И. — М.: Прогресс, 1989. — 528 с.
2. Эйлон С., Голд Б., Сезан Ю. Система показателей эффективности производства (прикладной анализ): Пер. с англ. / Предисл. и науч. ред. Ю.Я.Ольсевича. — М.: Экономика, 1980. — 250 с.
3. OECD in Figures. 2006—2007 Edition. — Paris: OECD Publications, 2007. — 90 p.
4. Global Monitoring Report 2007. — Washington: The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, 2007. — 250 p.
5. Global Economic Prospects. Managing the Next Wave of Globalization. — Washington: The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, 2007. — 28 p.
6. Improving institutions for the transfer of technology from science to enterprises. Expert group report Conclusions and recommendations. — European Commission, July 2004. — 37 p.
7. OECD in Figures. 2006-2007 Edition. — Paris: OECD Publications, 2007. — 90 p.
8. Science, technology and innovation in Europe. — Luxembourg. Office for official publications of the European Communities, 2007. — 139 p.
9. Pocketbook on Candidate and Potential Candidate countries. — Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007 — 149 p.

Стаття надійшла до редакції 25.11.2008

УДК 339

О. В. Корчевна,

ДВНЗ «Київський національний університет
імені Вадима Гетьмана»

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ

В статті розглянуто проблему емоційного інтелекту як важливої складової управлінського потенціалу особистості. Виокремлено моделі емоційного інтелекту, запропоновано авторське визначення поняття емоційного інтелекту.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: управлінський потенціал, емоційний інтелект, управлінська діяльність, моделі емоційного інтелекту.

Соціально-економічні перетворення в Україні, орієнтовані на подальший розвиток ринкових відносин у всіх сферах господарювання, різко загострили низку проблем і в сфері управління органі-

зацією, до того ж і проблему управлінського персоналу, діяльність якого, без сумнівів, має суттєвий вплив на ефективність роботи підприємства.

В сучасних умовах робота управлінців різних посадових рівнів стає все більш емоційно напруженою, зростає відповідальність за результати діяльності підлеглих при дефіциті матеріальних, фінансових і трудових засобів. Змінюються функції керівників різних рівнів управління. Часто особистісний потенціал управлінців виявляється нижче або вище за потенціал посадовий. Недосконалість управлінської вертикалі, в свою чергу, призводить до конфліктів, особистісних деформацій, до різного роду захворювань серед керівників та їх підлеглих, а також до високої плинності кадрів на всіх управлінських рівнях.

Ефективність виконання управлінцями організації різних управлінських функцій у багатьох випадках пов'язують із реалізацією останніми свого управлінського (лідерського) потенціалу. Серед складових управлінського потенціалу особистості виокремлюють одну з визначальних його складових — емоційний інтелект (EQ). Розвиток таких здібностей може суттєвим чином підвищити ефективність професійної діяльності спеціалістів в області управління. Особливо ті її аспекти, що напряму пов'язані зі здатністю приймати рішення, здійснювати комунікацію, управляти собою та іншими і вирішувати конфлікти.

Методологічну основу даної статті визначають наукові положення вітчизняних та зарубіжних спеціалістів щодо проблеми сутності емоційного інтелекту (Д. Гоулман, Н. Холл, Дж. Мейер, П. Селовей, Д. Карузо, Р. Бар-Он та ін.), а також положення, що розкривають сутність та особливості управлінської діяльності в організації (Л. М. Карамушка, М. Л. Коломинський, М. Х. Мескон, Ю. М. Швалб та ін.).

Проблемі управлінської діяльності в організації присвячені численні роботи у вітчизняній та зарубіжній літературі. Існує низка підходів до вивчення проблеми корпоративного управління, вдосконалення системи управління в організації, підвищення ефективності діяльності управлінських кадрів. Завдання відбору, навчання та розвитку спеціалістів в області управління ґрунтується сьогодні не тільки на кваліфікованих вимогах, знаннях, уміннях та навичках керівників, але й на системі психологічних якостей особистості. Серед таких психологічних якостей виокремлюються емоційний інтелект.

Проблема емоційного інтелекту стала однією з найбільш актуальних у контексті вивчення явища лідерства в організації. Разом з

тим, поняття емоційного інтелекту, що виникло в поєднанні психології мислення і психології емоцій, інтерпретується по-різному. В зв'язку з цим, у цій статті ми наведено короткий огляд існуючих уявлень про емоційний інтелект і запропонуємо свій погляд на розуміння проблеми емоційного інтелекту.

Активна увага до проблеми емоційного інтелекту виникла в організаційній психології в останнє десятиліття, в зв'язку із неспроможністю традиційних тестів на інтелект в якості предикторів успішності діяльності, а в більш загальному контексті, адаптації. Іншою причиною вибуху «емоційної революції» стало формування управління нематеріальними активами компаній, у результаті виникли методи управління емоціями як частини інтелектуального капіталу [2].

Запропонований у якості альтернативи IQ коефіцієнт емоційного інтелекту EQ, на думку прихильників теорії емоційного інтелекту, достовірно передвіщає успіх людей і в майбутньому повністю замінить вимірювання інтелекту в освітньому процесі, в діагностиці і корекції психопатології, при прийомі на роботу, навчанні та атестації співробітників [3].

Конструкт «емоційний інтелект» має багатообразні форми і зміст залежно від поглядів дослідників. Але можна виокремити дві загальні альтернативні моделі емоційного інтелекту.

Змішані моделі включають когнітивні, особистісні та мотиваційні риси, завдяки чому вони виявляються тісно пов'язаними із адаптацією до реального життя (R. Bar-On, D. Goleman, R. Cooper). До змішаних моделей можна віднести уявлення Д. Гоулмена про емоційний інтелект, який популяризував цей конструкт та вплинув на всемірне розповсюдження цього поняття та зробив значний внесок у використання емоційного інтелекту в бізнесі для навчання керівників, прийому персоналу, змін організаційної культури компаній тощо.

Згідно Д. Гоулмену емоційний інтелект — це «здатність людини пояснювати власні емоції та емоції оточуючих з тим, щоб використовувати отриману інформацію для реалізації власних цілей» [4]. Конкретна структура емоційного інтелекту, за Д. Гоулменом, вбирає в себе набір різноякісних і навіть різноспрямованих параметрів: по-перше, розуміння власних емоцій, цілей і результатів своєї поведінки, і разом з тим, розуміння емоцій і поведінки інших людей; по-друге, вміння регулювати свої емоції і поведінку та впливати на поведінку інших людей. Ці якості, навіть якщо і відносять до однієї сфери, але вони різноспрямовані і тому представлені по-різному у одного і того ж індивіда.

Іншими прикладом змішаної моделі є концепція Р. Бар-Она. Він по-іншому визначає емоційний інтелект: «безліч неогнітивних здібностей і навичок, що впливають на здатність успішно справлятися з вимогами і тиском оточуючих».

Проте змішані моделі піддаються критиці за різними причинами: по-перше, через надмірне розширення поняття емоційного інтелекту, до якого входять різноманітні особистісні характеристики, такі як емпатія, мотивація, наполегливість, навички спілкування тощо; по-друге, змішані моделі емоційного інтелекту передбачають, що ці змінні мають вичувальну силу щодо багатьох життєвих ситуацій. Але, в дійсності новим ім'ям називають відомі дослідження особистості, розроблені конструкти.

Інша альтернативна модель — модель здібностей (Дж. Мейер, Д. Карусо, П. Селовеї). Прихильники цієї моделі визначають емоційний інтелект як здатність сприймати, викликати емоції, підвищувати ефективність мислення за допомогою емоцій і емоційного знання, і рефлексивно регулювати емоції для емоційного та інтелектуального розвитку. Такий своєрідний моніторинг власних емоцій та емоцій інших, їх розрізнення та використання інформації для управління власним мисленням та діями. Проте, в працях цих дослідників постійно зверталася увага на недостатню вивченість проблеми, відсутність адекватної методології, слабкість методичної бази.

Емоційний інтелект, на думку дослідників, являє собою комбінацію 4-х здібностей:

1. Сприйняття, ідентифікація емоцій (власних та інших людей), прояв емоцій. Це здатність визначати емоції через фізичний стан, почуття і думки; диференціювати істинні та неправдиві прояви почуттів.

2. Фасилітація мислення — здатність викликати певну емоцію і потім контролювати її, тобто як емоції входять до когнітивної системи і змінюють когніції. Емоції спрямовують увагу на важливу інформацію; допомагають у міркуваннях і в пам'яті на почуття, зміна настрою з оптимістичного на песимістичний дозволяє враховувати різні точки зору; емоційні стани по-різному допомагають у конкретних підходах до вирішення проблем.

3. Розуміння емоцій — здатність розуміти складні емоції і емоційні переходи з однієї стадії на іншу, аналіз емоцій, використання емоційних знань. Розуміння емоцій уявляє собою здатність класифікувати емоції і розрізняти зв'язки між словами і емоціями; інтерпретувати значення емоцій, що стосуються взаємовідносин; розуміти складні (амбівалентні) почуття; усвідомлювати переходи від однієї емоції до іншої.

4. Управління своїми емоціями і почуттями інших людей. Це рефлексивна регуляція емоцій, необхідна для емоційного й інтелектуального розвитку, що допомагає залишатись відкритим до позитивних а негативних почуттів; викликати емоції або відсторонятися від них залежно від їх інформативності або користі; усвідомлювати емоції, визначати їх ясність і типовість, доцільність тощо; управляти своїми і чужими емоціями за допомогою стримування негативних почуттів і підвищення позитивних, без викривлення інформації, яка в них зберігається.

На думку авторів [5], емоційно інтелектуальна людина має постійно справлятися зі станом емоційної нестабільності. Управління емоціями передбачає розуміння розвитку відносин з іншими людьми, що потребує врахування різних варіантів розвитку емоцій та їх вибору.

Нам уявляється можливим розглядати проблему емоційного інтелекту як певне утворення, що є одночасно когнітивним (з точки зору пізнання індивідом своїх емоцій і почуттів інших людей) і регулятивним (що дозволяє суб'єкту регулювати власні емоційні процеси і контролювати емоції оточуючих). Це такий вид інтелекту, що відповідає за всю емоційну сферу, яка дозволяє людині бути успішною та адаптивною.

Отже, процес формування наукових основ емоційного інтелекту продовжується. Подальшими напрямками досліджень у даному напрямку можна визначити наступне: необхідно чітко і теоретично обґрунтоване визначення самого поняття емоційного інтелекту, необхідно визначення єдиного підходу до його вимірювання; дослідити нейропсихологічні основи емоційного інтелекту. Не менш важливим залишається вивчення зв'язків між емоційною компетентністю та професійною успішністю.

Література

1. Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Пер. с англ. — М.: Альпина Бизнес Букс, — 2005. — 301 с.

2. Оськин В. На пороге эмоциональной революции // Управление персоналом. — 2004. — № 16. — С. 49—53.

3. Bar-On R. Emotional Intelligence Inventory (EQ-i): Technical Manual.- Toronto, Canada^ Multi-Health Systems. — 1997.

4. Cooper R. K. Sawaf A. Executive EQ: Emotional intelligence in leaders and organisations. — New York: Grosset/Putnam, 1997.

5. Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. Models of Emotional Intelligence In R.J.Sternberg (Ed.) // Handbook of Human Intelligence (2nd ed.), pp. 396—420. — New York: Cambridge.

Стаття надійшла до редакції 28.11.2008