

Ольга БАНІТ,
д-р пед. наук, старший дослідник, професорка кафедри менеджменту,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана, Україна
ORCID 0000-0001-9002-6439
banit.olga@kneu.edu.ua

Катерина ТОКАРЧУК,
перший (бакалаврський) рівень вищої освіти,
освітня програма «Менеджмент бізнес-організацій»,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана, Україна
ORCID 0009-0001-6271-8857
ktokarcuk596@gmail.com

ШЛЯХИ РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ЯК СКЛАДОВОЇ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Ключові слова: емоційний інтелект, лідерський потенціал, саморегуляція, ефективність, емпатія.

Актуальність. Сучасний етап розвитку суспільства характеризується швидкими як економічними, так і соціальними змінами, зростанням конкуренції між організаціями та підвищенням вимог до ефективності управлінської діяльності. У таких умовах особливого значення набуває проблема формування ефективного лідерства, оскільки успішність діяльності організацій значною мірою залежить від особистісних якостей керівників та їх здатності ефективно взаємодіяти з колективом. Також сучасні дослідження доводять, що важливим для успішного лідерства є емоційний інтелект, який визначає здатність людини усвідомлювати власні емоції, керувати ними та ефективно взаємодіяти з іншими [1, с. 36-37].

Результати дослідження. Емоційний інтелект розглядається як набір здібностей, що забезпечують розуміння власних емоцій та емоцій інших людей, а також ефективне управління ними [1, с. 36-37; 3, с. 198]. Д. Гоулман визначає емоційний інтелект як здатність людини усвідомлювати свої емоції, контролювати їх, проявляти емпатію та будувати ефективні комунікації [1, с. 36-37]. У контексті лідерства ці здібності відіграють ключову роль, оскільки лідер постійно взаємодіє з людьми, приймає рішення в умовах невизначеності та впливає на емоційний стан колективу [2, с. 112-113].

Емоційний інтелект безпосередньо пов'язаний з розвитком лідерського потенціалу, оскільки він сприяє формуванню таких якостей, як емоційна стійкість, комунікативність, здатність до співпраці та ефективного вирішення конфліктів [3, с. 198]. Лідер, який володіє високим рівнем емоційного інтелекту, здатний краще розуміти потреби членів команди, створювати сприятливий психологічний клімат у колективі та мотивувати співробітників до досягнення спільних цілей [4, с. 15]. Одним із важливих шляхів розвитку емоційного

інтелекту є формування самосвідомості. Самосвідомість насамперед означає здатність людини усвідомлювати власні емоції, розуміти причини їх виникнення та їхній вплив на поведінку [1, с. 36–37; 3, с. 199]. Розвиток цієї складової можливий через самоаналіз та оцінку власних реакцій у різних життєвих ситуаціях [4, с. 15].

Наступним важливим напрямом розвитку емоційного інтелекту є удосконалення навичок саморегуляції [1, с. 37]. Саморегуляція полягає у здатності контролювати емоції та вміння зберігати емоційну рівновагу навіть у складних або стресових ситуаціях. Для лідера ця здатність є надзвичайно важливою, оскільки від його поведінки часто залежить емоційний стан усього колективу [2, с. 112-113]. Розвитку саморегуляції сприяють такі методи, як управління стресом, розвиток емоційної стійкості, застосування технік релаксації та усвідомленого дихання [1, с. 54-55]. Важливою соціальною навичкою та компонентом емоційного інтелекту є також емпатія, тобто здатність розуміти емоційний стан інших людей та співпереживати їм [1, с. 37]. Емпатійні лідери здатні створювати атмосферу довіри в колективі, що сприяє ефективній командній роботі [2, с.120]. Розвиток емпатії можливий через активне слухання, уважне ставлення до думок і почуттів інших людей, а також розвиток навичок міжособистісного спілкування [1, с. 110].

Ще одним важливим шляхом розвитку емоційного інтелекту є удосконалення соціальних навичок [4, с. 15]. Соціальні навички включають здатність ефективно спілкуватися, налагоджувати партнерські відносини, вирішувати конфлікти та мотивувати інших людей. Для розвитку цих навичок важливими є участь у тренінгах з комунікації, робота в командних проєктах, а також отримання зворотного зв'язку від колег і керівників. Такі форми взаємодії допоможуть людині краще зрозуміти особливості соціальної поведінки та вдосконалити власний стиль комунікації.

Окрему роль у розвитку емоційного інтелекту відіграє мотиваційний компонент [2, с. 117]. Мотивація відображає здатність людини ставити цілі, прагнути до їх досягнення та підтримувати внутрішню зацікавленість у діяльності. Для лідера внутрішня мотивація є важливим фактором, який дозволяє долати труднощі та надихати інших людей на досягнення спільних результатів [1, с. 37]. Розвиток мотивації можливий через формування позитивного ставлення до діяльності, постановку особистісно значущих цілей та розвиток відповідальності за результати власної роботи [2, с. 117].

Висновки. Таким чином, розвиток емоційного інтелекту передбачає комплексний підхід, що включає формування самосвідомості, розвиток саморегуляції, емпатії, соціальних навичок та мотивації. Усі ці компоненти взаємопов'язані та сприяють формуванню ефективного лідерського потенціалу. В умовах сучасного динамічного середовища саме емоційний інтелект стає одним із ключових чинників успішної управлінської діяльності. Він є важливою складовою лідерського потенціалу особистості, оскільки забезпечує ефективну взаємодію з людьми, здатність керувати емоціями та підтримувати сприятливий психологічний клімат у колективі.

Список використаних джерел

1. Goleman D. Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. URL: <https://donainfo.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/09/emotional-intelligence-daniel-goleman.pdf> (дата звернення: 04.03.2026)
2. Robbins S., Judge T. Organizational Behavior. Pearson Education, 2017. URL: https://digilib.stekom.ac.id/assets/dokumen/ebook/feb_c5d15cc7c32d4985a70c200bad26dc576781601d_1648649445.pdf (дата звернення: 05.03.2026)
3. Mayer J. D., Salovey P., & Caruso D. R. TARGET ARTICLES: "Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications." *Psychological Inquiry*,. 2004. vol. 15. Issue 3. pp. 197–215. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1503_02 (дата звернення: 05.03.2026)
4. Bar-On R. The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence. *Psicothema*. 2006. URL: <https://www.psicothema.com/pdf/3271.pdf> (дата звернення: 06.03.2026)

Olga BANIT

Doctor of Pedagogical Sciences, Senior Researcher,
Professor of the Department of Management,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Ukraine
Kateryna TOKARCHUK,
Bachelor's Student,
Educational Program «Management of Business Organizations»,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Ukraine

WAYS TO DEVELOP EMOTIONAL INTELLIGENCE AS A COMPONENT OF LEADERSHIP POTENTIAL

Abstract. This paper examines the role of emotional intelligence in shaping a person's leadership potential. The main components of emotional intelligence and their importance for effective management are analyzed. Particular attention was paid to ways to develop emotional intelligence that enhance communication skills, empathy, and self-regulation. It is substantiated that the development of emotional intelligence is an important prerequisite for effective leadership in a modern organizational environment.

Keywords: Emotional intelligence, leadership potential, self-regulation, effectiveness, empathy.

References

1. Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books. Available at: <https://donainfo.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/09/emotional-intelligence-daniel-goleman.pdf> (accessed March 4, 2026)
2. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education. Available at: https://digilib.stekom.ac.id/assets/dokumen/ebook/feb_c5d15cc7c32d4985a70c200bad26dc576781601d_1648649445.pdf (accessed March 5, 2026)
3. Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional intelligence: Theory, findings, and implications. *Psychological Inquiry*, 15(3), 197–215. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1503_02 (accessed March 5, 2026)
4. Bar-On R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18(Suppl), 13–25. Available at: <https://www.psicothema.com/pdf/3271.pdf> (accessed March 6, 2026)