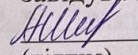


МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ ТА ЗДОРОВ'Я ЛЮДИНИ

«ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ»

Рішенням засідання кафедри
психології та здоров'я людини
Протокол № 9 від 30.03 2026 р.
завідувач кафедри

 **Антоніна ШЕВЧЕНКО**
(підпис)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня бакалавр

на тему:

**«ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК СКЛАДОВА ЛІДЕРСЬКОГО
ПОТЕНЦІАЛУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ»**

Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність 053 Психологія

Освітньо-професійна програма «Психологія. Організаційна психологія»

Виконавець:

Червінець Аліна Русланівна,
студент 4 курсу, групи 053-22-1Б(д)

Керівник:

Шевченко Антоніна Михайлівна, кандидат
психологічних наук, старший викладач кафедри
психології та здоров'я людини
Білоцерківського національного аграрного
університету

Біла Церква – 2026

БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра психології та здоров'я людини
Рівень вищої освіти бакалавр
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма Психологія. Організаційна психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
к.пс.н., Шевченко А.М.
«26» вересня 2025 року

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧЕВІ ОСВІТИ
Червінець Аліні Русланівні

1. Тема роботи: «Емоційний інтелект як складова лідерського потенціалу майбутніх фахівців».

керівник роботи: Шевченко Антоніна Михайлівна, кандидат психологічних наук.

затверджені наказом БНАУ від «11» листопада 2025 року №502/с

2. Строк подання здобувачем освіти роботи «01» травня 2026 р.

3. Вихідні дані до роботи: результати аналізу психолого-педагогічної літератури з проблеми дослідження, зокрема наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених, нормативних документів, методичних рекомендацій та сучасних підходів до організації освітнього процесу. Крім того, вихідними даними стали результати емпіричного дослідження, проведеного з використанням комплексу психодіагностичних методик. Емпірична частина дослідження забезпечила можливість перевірити теоретичні положення, визначити актуальний стан проблеми та сформулювати практичні висновки й рекомендації.

4. Перелік питань, які потрібно розробити:

1. Теоретично проаналізувати поняття «емоційний інтелект» та «лідерський потенціал».

2. Емпірично дослідити емоційний інтелект та лідерський потенціал майбутніх фахівців.

3. Визначити переважаючі складові та статеві відмінності феномену емоційного інтелекту та лідерського потенціалу майбутніх фахівців.

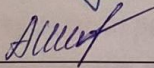
4. Розробити психологічні рекомендації для розвитку емоційного інтелекту майбутніх фахівців.

5. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ім'я та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
	Шевченко А.М., кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри психології та здоров'я людини Білоцерківського національного аграрного університету	15.10.2025	15.01.2026
	Шевченко А.М., кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри психології та здоров'я людини Білоцерківського національного аграрного університету	10.02.2026	22.03.2026

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
	Узгодження теми, складання змісту	вересень	Виконано
	Вивчення літературних джерел	Вересень-жовтень	Виконано
	Проведення емпіричного дослідження	Жовтень-листопад	Виконано
	Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження	Жовтень- грудень	Виконано
	Виконання розділу 1	Грудень-січень	Виконано
	Виконання розділу 2	Лютий-березень	Виконано
	Формулювання висновків	квітень	Виконано
	Оформлення роботи, одержання відгуку та рецензії перевірка на плагіат.	квітень	Виконано
	Подання роботи на кафедру	травень	Виконано

Студент  А. Р. ЧервінецьКерівник роботи  А. М. Шевченко

АНОТАЦІЯ

Кваліфікаційна робота: 67 сторінок, 5 таблиць, 6 рисунків, 3 додатки, 30 літературних джерел.

Мета дослідження: теоретичне та емпіричне виявлення особливостей емоційного інтелекту як складової лідерського потенціалу майбутніх фахівців, а також розробка рекомендацій для розвитку емоційного інтелекту майбутніх фахівців.

Об'єкт дослідження: лідерський потенціал майбутніх фахівців.

Предмет дослідження: емоційний інтелект як складова лідерського потенціалу майбутніх фахівців.

Для досягнення мети і реалізації завдань були використані такі методи дослідження: теоретичні методи: аналіз, порівняння, класифікація, конкретизація, систематизація, узагальнення наукової, психологічної, методичної літератури, а також публікацій і статей, що стосуються обраної теми; емпіричні методи: тест «Я – Лідер», розроблений А. Лутошкіним; методика «Визначення рівня емоційного інтелекту», розроблена Н. Холлом; опитувальник «Діагностика емоційної зрілості», розроблений О. Чебикіним; методи математико-статистичної обробки даних: коефіцієнт кутового перетворення Фішера.

Практичне значення отриманих результатів. Результати дослідження можуть бути використані різними категоріями осіб, які вивчають та розвивають емоційний інтелект та лідерський потенціал. Зокрема, викладачі вищої освіти можуть застосовувати отримані дані під час розробки та впровадження навчальних курсів і практичних занять, спрямованих на розвиток емоційного інтелекту та формування лідерських якостей студентів.

Практичні рекомендації можуть використовувати психологи закладів освіти під час проведення діагностичної роботи, індивідуального консультування та групових тренінгів із розвитку емоційної саморегуляції, емпатії, комунікативних навичок і командної взаємодії. Результати діяльності також можуть бути впроваджені в програми студентського самоврядування, лідерських шкіл та проектної діяльності, де формуються навички організації групової роботи, міжособистісної взаємодії та відповідального прийняття рішень. Також висновки можуть бути корисні студентам як орієнтири для саморозвитку, усвідомлення власних емоційних ресурсів та цілеспрямованого формування лідерського потенціалу в процесі професійного становлення.

Ключові слова: емоційний інтелект, лідерський потенціал, емоції, лідер, вплив, лідерство, самокерування.

ABSTRACT

Qualification work: 67 pages, 5 tables, 6 figures, 3 appendices, 30 literary sources.

Purpose of the study: theoretical and empirical identification of the features of emotional intelligence as a component of the leadership potential of future specialists, as well as the development of recommendations for the development of emotional intelligence of future specialists.

Object of the study: leadership potential of future specialists.

Subject of the study: emotional intelligence as a component of the leadership potential of future specialists.

To achieve the goal and implement the tasks, the following research methods were used: theoretical methods: analysis, comparison, classification, specification, systematization, generalization of scientific, psychological, methodological literature, as well as publications and articles related to the chosen topic; empirical methods: the test "I am a Leader", developed by A. Lutoshkin; methodology "Determining the level of emotional intelligence", developed by N. Hall; questionnaire "Diagnostics of emotional maturity", developed by O. Chebykin; methods of mathematical and statistical data processing: Fisher's angular transformation coefficient.

Practical significance of the results obtained. The results of the study can be used by various categories of people who study and develop emotional intelligence and leadership potential. In particular, higher education teachers can apply the obtained data during the development and implementation of training courses and practical classes aimed at the development of emotional intelligence and the formation of leadership qualities of students.

Practical recommendations can be used by psychologists of educational institutions during diagnostic work, individual counseling and group trainings on the development of emotional self-regulation, empathy, communication skills and team interaction. The results of the activity can also be implemented in student self-government programs, leadership schools and project activities, where skills in organizing group work, interpersonal interaction and responsible decision-making are formed. The conclusions can also be useful to students as guidelines for self-development, awareness of their own emotional resources and purposeful formation of leadership potential in the process of professional development.

Keywords: emotional intelligence, leadership potential, emotions, leader, influence, leadership, self-management.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ.....	12
1.1. Поняття емоційного інтелекту у психологічній літературі.....	12
1.2. Поняття лідерського потенціалу та його зв'язок з емоційним інтелектом.....	20
Висновки до 1 розділу.....	35
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ.....	37
2.1. Організація та методи емпіричного дослідження психологічних особливостей емоційного інтелекту та лідерського потенціалу майбутніх фахівців.....	37
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження психологічних особливостей емоційного інтелекту та лідерського потенціалу майбутніх фахівців.....	41
2.3. Практичні рекомендації щодо розвитку емоційного інтелекту майбутніх фахівців.....	49
Висновки до 2 розділу.....	53
ВИСНОВКИ.....	55
.	
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	58
ДОДАТКИ	63

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сьогодні світ змінюється швидше, ніж ми встигаємо до нього адаптуватися. Щоденно ми зустрічаємо нові виклики, для вирішення яких вже не достатньо лише професійних знань або чіткої логіки. В умовах постійних змін, зокрема воєнного стану, люди потребують нових навичок та способів взаємодії, щоб пристосуватися до нової реальності. У таких умовах, що ускладнюються високим рівнем конкуренції на ринку праці, зростають вимоги до професійних та особистісних якостей фахівців різних галузей.

Майбутній спеціаліст має бути здатним не лише якісно виконувати свої обов'язки, а й конструктивно будувати міжособистісні стосунки, підтримувати ділову комунікацію, враховувати позиції інших і прагнути досягнення спільного результату. Сьогодні від фахівця очікують не лише належний рівень знань і професійних умінь, а й здатність проявляти ініціативу, брати на себе відповідальність та готовність організовувати спільну діяльність. Зазначені вимоги до професійної діяльності зумовлюють важливість формування лідерського потенціалу у майбутніх фахівців.

Розглядаючи лідерство, переважно згадувалися інтелектуальні здібності, професійні знання, здатність до ефективного впливу, управлінські уміння та організаторські якості. Вважалося, що ключовими чинниками ефективного лідерства є високий рівень когнітивного розвитку, стратегічне мислення, компетентність у своїй галузі та здатність до раціонального прийняття рішень. Проте сучасні наукові дослідження доводять, що зазначені характеристики є необхідними, але недостатніми для повноцінної реалізації лідерського потенціалу. Значну роль у становленні ефективного лідера відіграють емоційні, комунікативні та соціально-психологічні чинники, серед яких важливу роль відіграє емоційний інтелект.

Емоційний інтелект як психологічний феномен допомагає людині краще усвідомлювати власні емоції, розпізнавати емоційні стани та

регулювати емоційні реакції інших, що в теперішній ситуації стає щоденною необхідною навичкою для особистості, а зокрема для фахівця. Емоційний інтелект охоплює такі складові, як емоційна обізнаність, саморегуляція, емпатія, соціальні навички та мотивація.

Майбутній фахівець із високим рівнем емоційного інтелекту здатний ефективно налагоджувати міжособистісні контакти, проявляти емпатію і толерантність, адекватно реагувати на критику, зберігати емоційну стійкість у складних ситуаціях та приймати зважені рішення за будь-яких умов. Такі якості значно підвищують його авторитет у професійному середовищі та сприяють формуванню довіри з боку колег. Саме довіра та визнання з боку групи є важливою передумовою становлення лідерства. У такому разі, емоційний інтелект стає важливою складовою лідерського потенціалу майбутніх фахівців.

Проблему емоційного інтелекту та лідерського потенціалу раніше розглядало багато науковців, як зарубіжних так і українських. Ці питання розглядали такі вчені, як Дж. Маєр, П. Саловей, Р. Бар-Он, Е. Носенко, В. Зарицька, Г. Гарднер, Д. Карузо, Р. Бейлз, Г. Чернісс, К. Левін, К. Бланшар, В. Бондаренко, В. Бенніс, В. Каблеш та інші. Велика кількість досліджень і інтерпретацій свідчить про важливість даних понять.

Формування емоційного інтелекту та лідерського потенціалу майбутніх фахівців має свої особливості, зокрема через етап професійного та особистісного становлення. Саме в період навчання у закладі вищої освіти студенти мають змогу проявити свій лідерський потенціал, який можна побачити через прагнення до самореалізації, готовності брати на себе відповідальність та ініціювати групові процеси. Водночас майбутні фахівці формують і розвивають навички усвідомлювати власні емоції, керувати ними, розуміти інших і вибудовувати ефективну міжособистісну взаємодію. Особливого значення ці процеси набувають в умовах динамічних змін сучасного світу, зростаючими вимогами до особистості фахівця та високого рівня соціальної напруги та стресу, спричиненої воєнним станом.

Отже, актуальність дослідження емоційного інтелекту як складової

лідерського потенціалу майбутніх фахівців зумовлена новими реаліями повсякденного життя, зростанням вимог до професійної компетентності у поєднанні із здатністю до міжособистісної взаємодії, які потребують рішучих, ініціативних, але водночас емпатійних та емоційно-стійких фахівців.

Мета дослідження: теоретичне та емпіричне виявлення особливостей емоційного інтелекту як складової лідерського потенціалу майбутніх фахівців, а також розробка рекомендацій для розвитку емоційного інтелекту майбутніх фахівців.

Об'єкт дослідження: лідерський потенціал майбутніх фахівців.

Предмет дослідження: емоційний інтелект як складова лідерського потенціалу майбутніх фахівців.

Завдання дослідження:

1. Теоретично проаналізувати поняття «емоційний інтелект» та «лідерський потенціал».
2. Емпірично дослідити емоційний інтелект та лідерський потенціал майбутніх фахівців.
3. Визначити переважаючі складові та статеві відмінності феномену емоційного інтелекту та лідерського потенціалу майбутніх фахівців.
4. Розробити психологічні рекомендації для розвитку емоційного інтелекту майбутніх фахівців.

Для досягнення мети і реалізації завдань були використані такі **методи дослідження:**

- теоретичні методи: аналіз, порівняння, класифікація, конкретизація, систематизація, узагальнення наукової, психологічної, методичної літератури, а також публікацій і статей, що стосуються обраної теми;
- емпіричні методи: тест «Я – Лідер», розроблений А. Лутошкіним; методика «Визначення рівня емоційного інтелекту», розроблена Н. Холлом; опитувальник «Діагностика емоційної зрілості», розроблений О. Чебикіним;
- методи математико-статистичної обробки даних: коефіцієнт кутово-

го перетворення Фішера.

Теоретичне значення дослідження. Поглиблено та проаналізовано розуміння емоційного інтелекту як важливої складової лідерського потенціалу майбутніх фахівців. У роботі звернути увагу на те, що лідерські якості не обмежуються лише організаторськими здібностями чи професійної компетентністю, а значною мірою залежить від рівня розвитку емоційної сфери особистості.

У роботі також узагальнено теоретичні підходи, що дозволило проаналізувати роль емоційного інтелекту як частини лідерського потенціалу, визначити його вплив на формування здатності до конструктивної взаємодії, відповідального прийняття рішень, та здійснення позитивного міжособистісного впливу. Отримані результати розширюють наукове явлення про психологічні чинники становлення ефективного лідерства в період професійної підготовки.

Практичне значення отриманих результатів. Результати дослідження можуть бути використані різними категоріями осіб, які вивчають та розвивають емоційний інтелект та лідерський потенціал. Зокрема, викладачі вищої освіти можуть застосовувати отримані дані під час розробки та впровадження навчальних курсів і практичних занять, спрямованих на розвиток емоційного інтелекту та формування лідерських якостей студентів.

Практичні рекомендації можуть використовувати психологи закладів освіти під час проведення діагностичної роботи, індивідуального консультування та групових тренінгів із розвитку емоційної саморегуляції, емпатії, комунікативних навичок і командної взаємодії. Результати діяльності також можуть бути впровадженні в програми студентського самоврядування, лідерських шкіл та проектної діяльності, де формуються навички організації групової роботи, міжособистісної взаємодії та відповідального прийняття рішень. Також висновки можуть бути корисні студентам як орієнтири для саморозвитку, усвідомлення власних емоційних ресурсів та цілеспрямованого формування лідерського потенціалу в процесі

професійного становлення.

Експериментальна база дослідження. Центр розвитку особистості Білоцерківського національного аграрного університету. Вибірка становила 54 осіб, серед них 26 хлопців та 28 дівчат.

Апробація результатів дослідження. Червінець А.Р., Шевченко А.М. Психологічні особливості емоційного інтелекту і лідерських здібностей у здобувачів вищої освіти. Збірнику «Актуальні питання законодавства, *Ad linguas et culturas per cognitionem* (до мов і культур через пізнання) та «Психологія організаційного розвитку та управління персоналом»: матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти (18 березня 2026 р.). Білоцерківський національний аграрний університет. С. 164-166.

Структура роботи: робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до них, загальних висновків, списку використаних джерел, додатків. Робота включає 5 таблиць, 6 рисунків, 3 додатки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

1.1. Поняття емоційного інтелекту у психологічній літературі

Психологічна література містить багато різних трактувань поняття емоційний інтелект (англ. emotional intelligence, EI). Якщо узагальнити, емоційний інтелект є інтегративною психологічною характеристикою особистості, що відображає здатність усвідомлювати власні емоції та емоції інших людей, регулювати емоційні стани для ефективної взаємодії і прийняття рішень.

Попередньо, варто зазначити зв'язок між поняттями «емоції» та «інтелект», які тривалий час були чітко розмежовані. Емоції зазвичай розглядаються як психологічні стани, які виникають у людини як реакція на зовнішні чи внутрішні подразники і є відображеннями суб'єктивного ставлення людини до подій, явищ або дійсності. Інтелект у науковій літературі визначається як розумова здатність людини до раціонального мислення, аналізу, навчання, вирішення проблем та адаптації до нових умов.

Довгий період вважалося, що емоції заважають мисленню, а справді високоінтелектуальні особистості не проявляють емоцій. Проте сучасні дослідження переконливо доводять, що емоції значно впливають на процеси мислення, прийняття рішень і поведінку загалом. Вони можуть як стимулювати інтелектуальну активність, так і ускладнювати її за умови надмірної емоційної напруги. Таким чином, інтелект і емоції є взаємопов'язаними складовими психічної діяльності людини, адже ми володіємо інтелектуальними здібностями так само, як здатні переживати певні емоції. Заперечення цього міфу сприяло виникненню поняття «емоційний інтелект», яке пов'язане з об'єднанням двох сфер – емоційної і когнітивної. Це дало

змогу по іншому поглянути на взаємодію людини зі світом та собою.

Між коефіцієнтом розумового розвитку і деякими аспектами емоційного інтелекту певний взаємозв'язок все ж існує. Проте він такий незначний, що можна з певністю сказати, що ці два поняття є незалежними.

Ще в давні часи люди почали усвідомлювати важливість ідентифікації власних емоцій. Сократова сентенція «Пізнай самого себе» перегукується з основною здатністю, на якій ґрунтується емоційний інтелект, – усвідомленням власних почуттів.

Вперше поняття «емоційний інтелект» використав у своїх працях М. Белдок в 1964 році. Пізніше його використовував Б. Лейнер у публікації 1966 року «Емоційний інтелект і емансипація» [21].

Г. Гарднер у своїй книзі «Структура мислення» 1983 року похитнув усталені суспільні уявлення про IQ, яке на той час вважали головним детермінантом успіху у житті людини. Натомість, автор стверджує, що вирішальне значення для досягнення успіху в житті має не один монолітний тип інтелекту, а скоріше широкий спектр інтелектів, в основі яких лежать сім ключових здібностей. Список очолюють два види стандартних академічних здібностей (вербальний та логіко-математичний інтелект). Далі розглядається здатність до просторового мислення; кінеститетичні здібності та музичні обдарування. Завершують цей список дві здібності, котрі є основою того, що Гарднер називає «особистісним інтелектом»: талант до міжособистісного спілкування і «внутрішньопсихічна» здатність (її вияви можна побачити в повсякденному житті – це внутрішнє задоволення від того, що життя проходить у повній злагоді з почуттями).

Одночасно з цим, Г. Гарднер визнав, що поділ на сім типів інтелекту є умовним, адже магічного числа на позначення всіх різноманітних людських талантів просто не існує. Через деякий час вчений разом із колегами розширили перелік типів інтелекту, збільшивши його із семи, до двадцяти [7].

Г. Гарднер продовжив розвивати свою теорію про множинний інтелект, і дав ще одне визначення множинних інтелектів

особистості: міжособистісний інтелект – це здатність розуміти інших людей, те, що їх мотивує, як вони працюють і співпрацюють з іншими; внутрішній інтелект особистості – це та сама здатність, тільки звернена на внутрішній світ людини, здатність створювати точну і правдиву модель самого себе і користуватися нею, щоб реалізувати себе у житті. Таким чином, Г. Гарднер помітив, що основа між особистісного інтелекту – це здатність розпізнати і належним чином реагувати на настрої, темперамент, мотивацію та бажання інших людей. До внутрішнього інтелекту особистості, який можна назвати ключем до самопізнання, належить доступ до власних почуттів, здатність їх розрізняти а також упевненість у своїх відчуттях, яка допомагає керувати поведінкою.

Т. Гетч і Г. Гарднер визначили чотири здібності, які є складниками міжособистісного інтелекту:

1. Організація груп – уміння, необхідних для лідера, який ініціює та координує зусилля певного колективу;
 2. Обговорення рішень – талант посередника, який запобігає виникненню конфліктів або гасить ті, які вже спалахнули. Люди наділені цією здатністю, прекрасно вміють укласти угоди, виступати посередниками в суперечках і розв'язувати їх;
 3. Особистий зв'язок – вміння співпереживати і налагоджувати зв'язок, яка допомагає почати взаємодію з іншими, а також розпізнати і належним чином відреагувати на почуття і турботи людей. Це мистецтво будувати стосунки;
 4. Соціальний аналіз – здатність виявляти і розуміти почуття, мотиви та інтереси інших людей. Знання того, що відчувають інші, дозволяє легко будувати близькі стосунки викликає порозуміння.
- Здібності до міжособистісного спілкування ґрунтуються на інших аспектах емоційного інтелекту [12].

Пізніше П. Саловей та Дж. Майєр у 1990 році розробили наукову кон-

цепцію емоційного інтелекту та вперше ввели даний термін у психологічну науку. Разом вони запропонували розгорнуте визначення емоційного інтелекту, поділивши здібності, що лежать в його основі, на п'ять категорій:

1. Усвідомлення власних емоцій. Самосвідомість, як уміння розпізнати свої почуття, коли вони виникають, є основою емоційного інтелекту. Здатність постійно відслідковувати почуття є надзвичайно важливою для психологічної проникливості (інсайту) та самопізнання. Неспроможність ідентифікувати свої істинні почуття забирає важіль управління;

2. Управління емоціями. Уміння керувати почуттями, слідкувати, щоб вони відповідали ситуації, ґрунтується на самосвідомості. Основою мистецтва управляти емоціями є вміння заспокоювати себе, позбуватися надмірної тривоги, пригнічення чи дратівливості. Ті хто добре оволодів базовими емоційними навичками, набагато швидше повертають собі почуття рівноваги після пережитих неприємностей чи розчарувань, натомість ті, володіє такими навичками погано, постійно страждають від наміру почуттів та намагаються з ними боротися;

3. Самомотивація. Скерування емоцій у правильне русло допомагає досягати поставлених цілей, що сприяє концентрації уваги, підвищує самомотивацію і самоконтроль, допомагає стати креативнішими. Уміння контролювати емоції – відкладати задоволення, придушувати імпульсивні дії – лежить в основі будь-яких звершень. А вміння входити в стан «потoku натхнення» дозволяє чудово впоратися з будь-якими завданнями. Як правило, люди які володіють цим мистецтвом, є більш продуктивними і успішними в усьому, за що беруться;

4. Вміння розпізнавати емоції інших людей. Емпатія – здатність, в основі якої лежить емоційне самоусвідомлення, – є найважливішою в колекції «навичок роботи з людьми». Люди, у яких почуття емпатії розвинене краще, є чутливими навіть до найменших соціальних сигналів, які вказують, чого хочуть або потребують інші;

5. Уміння будувати стосунки. Здебільшого мистецтво підтримувати

стосунки полягає в умілому поводженні з емоціями інших людей. Соціальна компетентність та некомпетентність, а також пов'язані з ними специфічні навички – це саме ті вміння, які підкріплюють популярність та лідерські якості й підвищують ефективність міжособистісного спілкування. Люди, котрі майстерно володіють цими навичками можуть на відмінно впоратися з будь-якою справою, яка вимагає вмілої взаємодії з іншими людьми; такі люди – зірки у сфері спілкування [28].

Звичайно, в кожній із згаданих сфер уміння людей будуть виявлятися по-різному.

Більш розповсюдженим поняття «емоційний інтелект» стало в США у 1995 р. завдяки публікації книги Д. Гоудмана «Емоційний інтелект». У структурі емоційного інтелекту науковець виділив чотири сфери компетентностей, до яких зараховував такі:

1. Самосвідомість – здатність людини прислуховуватися до своїх внутрішніх відчуттів, усвідомлювати вплив власних емоцій і почуттів на свій психологічний стан, наявність адекватної самооцінки, що дає змогу людині знати свої сильні сторони й усвідомлювати межі своїх можливостей і наявність почуття власної гідності;

2. Самоконтроль – здатність стримувати емоції, проявляти відкритість, адаптивність, волю до перемоги, упевненість у собі, ініціативність та оптимізм;

3. Соціальну чутливість – співпереживання, тобто прояв емпатії, а саме здатність прислухатися до чужих переживань та здатність налаштовуватися на широкий діапазон емоційних сигналів;

4. Керування взаєминами з оточуючими людьми – передбачає наявність таких здатностей, як натхнення, вплив, сприяння змінам, урегулювання конфліктів, командна робота та співпраця [25].

Сам термін «емоційний інтелект» у вітчизняну психологію ввела в 1999 році Г. Гарскова. Відповідно до її трактування, емоційний інтелект – це здатність особистості розуміти відносини, що відображаються в емоціях, ана-

лізувати свої емоційні стани за рахунок інтелектуальних здібностей і керувати ними.

У моделі емоційного інтелекту, яка була розроблена Р. Бар-Оном, відокремлюється п'ять основних складових: самопізнання; адаптаційні здібності; домінування позитивного настрою; навички міжособистісного спілкування; управління стресовими ситуаціями [10].

Д. Гоулман також зазначає про емоційні навички – це самоусвідомлення, вміння розпізнавати, виражати емоції та керувати ними, контролювати імпульси відкладати задоволення, позбавлятися стресу та тривожності. Контроль за імпульсами базується на розумінні різниці між почуттями і діями та вмінням приймати збалансоване в емоційному плані рішення, спочатку контролюючи імпульс до дії, а потім визначаючи альтернативні дії та їхні наслідки до того, як вчинити в той чи інший спосіб. Багато компетенцій належать до емоційної сфери міжособистісних стосунків: зачитування соціальних та емоційних сигналів, вміння слухати, здатність чинити опір негативного впливу, розуміння точки зору іншої людини і усвідомлення того, яка поведінка буде доречною в даній ситуації. Усе перелічене – це життєво необхідні емоційні та соціальні навички [15].

Якщо мова йде про емоції та вміння їх контролювати, існує кілька характерних сценаріїв поведінки, яких зазвичай дотримуються люди. Дж. Маєр виділив такі групи людей:

1. Самосвідомість. Усвідомлення настроїв, які в них виникають, допомагає таким людям побачити повну картину свого емоційного життя. Чітке розуміння емоцій також підкріплює інші характерні риси їхньої особистості: вони є автономними і добре розуміють межі свого особистого простору; у них хороше психологічне здоров'я; вони дивляться на життя з позитивом. Коли в них поганий настрій, вони не розмірковують про нього і не мучаться з цього приводу – вони здатні швидко його позбутися. Іншими словами, самоусвідомлення допомагає їм керувати емоціями.

2. Поглинені емоціями. Такі люди часто відчують, що емоції погли-

нають їх і вони не можуть цьому опиратись, позаяк почуття перебирають контроль на себе. Таких людей не можна назвати емоційно стійкими, і вони не зовсім добре усвідомлюють свої почуття, тому часто розчиняються в них, замість того щоб рухатися вперед. Вони майже не намагаються боротися зі своїм поганим настроєм, адже переконані, що не мають ніякої влади над своїм емоційним життям. Такі люди часто відчують, що їх переповнюють емоції, над якими вони не владні.

3. Смиренні. Хоча ці люди мають чітке уявлення про те, що відчують, вони найчастіше сприймають свої настрої як щось неминуче і не намагаються їх змінити. Є два види таких смиренних людей. Одні переважно перебувають у доброму гуморі тому не мають підстав щось змінювати, інші відсторонено приймають свій поганий настрій, незважаючи на свої страждання, не роблять нічого, щоб його змінити. Ця модель поведінки поширена серед, скажімо, депресивних людей, котрі скорились своєму відчаю [22].

Кожен з сценаріїв поведінки впливає на всі сфери життя особистості, в тому числі професійну діяльність і стосується вміння контролювати власні емоційні реакції.

Д. Гоулман зазначає, що емоційний інтелект спроможний до розвитку. Дослідження підтверджують, що люди можуть не лише удосконалювати ці навички, а й утримувати їх роками [30].

Дослідники зазначають, що батьки мають значний вплив на емоційну компетенцію дитини. Розвивати емоційний інтелект важливо з дитинства і батькам, на думку Т. Брейзелтона, батькам треба розуміти, як їхні дії можуть допомогти виробити у дітей упевненість, допитливість, задоволення від процесу навчання й усвідомлення меж, які забезпечать дітям життєвий успіх [3].

Батьки, які помітивши, що дитина засмучена, намагаються роз'яснити їй, що таке емоція і навчити, як з нею впоратися, серйозно ставляться до переживань своїх дітей, докладають усіх зусиль аби зрозуміти, що саме їх засмутило і допомагають знайти правильний спосіб угамувати

емоції є хорошими наставниками в емоційній сфері, які закладають зачатки емоційного інтелекту у дітей. Натомість існують емоційно не відповідні манери батьківської поведінки, серед яких:

1. Повне ігнорування почуттів. Батьки, яким притаманна така модель поведінки, вважають емоційні негаразди дитини нісенітницею або додатковим джерелом неспокою – загалом, чимось таким, що слід перечекаати. Вони не здатні використовувати емоційні моменти для того, щоб зблизитися з дитиною або допомогти їй стати більш емоційно компетентною.

2. Занадто пасивна позиція. Такі батьки помічають, що відчуває дитина, але вважають, що впоратися із бурєю емоцій – це обов'язок самої дитини навіть якщо це буде дуже сильна. Вони – так само як і батьки, які ігнорують переживання своєї дитини, – рідко втручаються в ситуацію або запропонувати малечі альтернативну емоційну реакцію. Намагаючись пом'якшити потрясіння, вони, скажімо, будуть торгуватися з дитиною, задовбрювати її, аби вона забула про свій сум чи злість.

3. Презирливо байдужість, яка демонструє явну неповагу до почуттів дитини. Такі батьки не схвалюють поведінки своїх дітей і є суворими як у критиці, так і в покарання. Вони можуть, наприклад, взагалі заборонити малечі виявляти гнів, караючи навіть за найменші прояви роздратування [18].

У процесі дорослішання змінюється зміст певних емоційних уроків, до яких діти стають готові та яких потребують.

В. Зарицька зазначає про важливість розвитку емоційного інтелекту у студентів, зокрема для формування у кожного здатності до рефлексії щодо свого життя а також професійної рефлексії. Вплив емоційного на рефлексивні процеси проявляється у здатності фахівця усвідомлювати себе у різноманітних ситуаціях професійної діяльності, які змінюються і діяти виважено, спокійно, толерантно [6].

Консультанти, що зустрічаються з майбутніми кандидатами, часто оцінює їх за чотирма основними показниками. Перший з них когнітивний – здатність розв'язувати проблеми, логічно мислити, аналізувати. Решта три

стосуються емоційного інтелекту:

1. Побудова робочих стосунків. Уміння працювати в команді, певність у собі, вміння себе подати, стиль роботи; вміння слухати й наявність емпатії; вміння продати ідею; зрілість і чесність.

2. Уміння домагатися результатів. Здатність самостійно проявляти ініціативу, активно та оперативно рухатися до результату; розумні судження і здоровий глузд; незалежність, заповзятість і творча уява; лідерський потенціал.

3. Відповідні особисті якості. Здатність бути добрим другом, колегою, партнером; чесність і вірність власним цінностям, умотивованість; соціальність, цікавість і почуття гумору; скромність; наповнене особисте життя й широке коло інтересів; розуміння компанії та її цінностей [29].

Окрім того, важливість емоційного інтелекту охоплює не лише освітню та професійну, а й медичну сферу. Д. Гоулман зазначає, що навчання людей краще керувати своїми негативними почуттями, такими як гнів, тривога, депресія, песимізм і самотність – є однією з форм профілактики хвороби. Також зазначається, що стан багатьох пацієнтів може значно покращитись, якщо до їхніх психологічних потреб, поряд із потребами суто медичної допомоги, будуть ставитися з увагою [28]. Отже, емоційний інтелект є необхідним для фахівців різних галузей.

Проаналізувавши психологічну літературу, можна побачити різноманітне трактування поняття емоційного інтелекту. Кожен з дослідників і вчених вкладав внесок у розуміння і розвиток цього поняття, щоб ми сьогодні могли остаточно впевнитись у його важливості для нашого сьогодення і використовувати ці надбання для розвитку власних навичок.

1.2. Поняття лідерського потенціалу та його зв'язок з емоційним інтелектом

Слово лідер означає «той, хто веде за собою, очолює». Лідер – осо-

бистість, яка користується беззастережним авторитетом і повагою з огляду на свої видатні індивідуальні, людські, інтелектуальні або фахові якості. Лідерство (англ. leadership) – це вміння пробути в людей мрію, до якої вони наближатимуться, «вдихнути» в них потрібну для руху енергію. Під лідерством розуміється спроможність впливати на окремі особистості та соціальні групи, трудові колективи, спрямовувати їхні зусилля на досягнення мети організації, фірми, підприємства [19].

У загальному, лідерство також можна характеризувати як процес соціального впливу на групу чи окремих осіб за допомогою особистісних якостей лідера з метою спрямування, мотивації, натхнення інших людей для досягнення спільної мети. Важливим є те, що роль лідера у групі може отримати будь-який член колективу.

Р. Бейлз у своїх матеріалах розглядає роль лідера як «професіонала», «соціального, емоційного фахівця», що здатний розв'язувати ділові, міжособистісні проблеми [24].

Також визначають такі базові риси лідерства: здатність до прийняття відповідальних і складних рішень, готовність нести за них належну відповідальність; турботу про загальне благо і користь людей, а не особисту вигоду; здатність вести за собою людей на добровільних засадах; володіння харизмою і силою природного впливу; наявність довіри до лідера зі сторони групи та сильного авторитету; вміння лідера визнавати помилки і бажання брати відповідальність за поразки на себе, шукати в цьому особисті прорахунки [27].

Лідерство також досліджується як комплексна система взаємодії особистості, групи та суспільства. Психологи вивчають особистісні якості, які визначають лідерську ефективність, такі як емоційний інтелект, харизма, мотивація та енергія. Вони також аналізують групові процеси, які сприяють формуванню лідерства, такі як взаємодія між лідером та підлеглими, вплив групової динаміки на лідерські ролі та взаємодія між лідерами. Зокрема Л. Карамушка і Т. Фелькель проаналізували особливості лідерства в органі-

зації, основні підходи та важливість їх застосування в організаціях системи вищої освіти [4].

Є багато лідерів, а не лише один. Лідерство можна поширювати [28].

Існують різні теоретичні підходи до поняття лідерського потенціалу. Серед них можна виділити декілька основних концепцій, які фокусуються на різних індивідуальних якостях лідера, що відображено на рис. 1.2:

1) У своїх працях М. Вебер досліджував проблеми лідерства, типи лідерів, лідерські якості у контексті владних відносин та соціальних структур. Теорія харизматичного лідера вирізняється з поміж інших тим, що «лідера наділено майже в магічними якостями».

2) Р. Стогділ концентрує свою увагу довкола лідерських якостей людини, працівника організації та особливе лідерство, зокрема як «вияв особистісних рис»; як центр групових процесів; як мистецтво досягнення згоди; як інструмент досягнення результатів; як взаємодія; як вміння переконувати; як диференціація ролей.

3) Розгляд лідерства через концепт Р. Хауза «шлях – мета» в залежності від зовнішніх обставин видається зрозумілим, разом з тим акцент в теорії зроблено саме на стилях лідерства (директивний, підтримуючий, партисипативний, орієнтований на досягнення) і різних підходах до забезпечення мети.



Рис.1.2. Основні концепції лідерства [14]

4) Концепція Ф. Кардела фокусує увагу на тому, що важливим для лідера є не тільки наявність позитивних якостей, що примножують його лідерські позиції та самооцінку, але й відсутність так званих «роз'єднувачів», зокрема «відсутність чітких цілей; втрата надії; відсутність любові до себе; надмірна схильність до обману, відмовок, виправдань».

5) Теорія «розподіленого лідерства» дуже близька за змістом до теорії командного лідерства І. Адізеса, коли, з одного боку, командна гра є важливішою на певному етапі розвитку організації чи реалізації конкретного проекту, ніж лідерство однієї людини. Більш того, командні результати дають більш глибоке почуття задоволення одночасно для всіх учасників (членів групи).

6) Двовірний підхід – концепція лідерства розглядається через призму поведінки лідера та аналізу такої поведінки в контексті відносин з іншими людьми. Крім традиційних, автори концепції (Р. Лайкерт, Дж. Моутон та Р. Блейк) пропонують додаткові стилі (типи) поведінки лідера. Серед них патерналізм (опіка); опортунізм – сполучення різних підходів до управління, які здатні закріпити позицію лідера або надати йому певні особисті переваги; фасадизму (імітація благополуччя) – приховування власних мотивів, маскуванню істинної поведінки.

7) Мова про 6 етапів, сходинок «майстерності» лідера, шлях його удосконалення: від управління собою до управління іншими → від управління іншими до управління менеджерами → від управління менеджерами до функціонального менеджера → від бізнес-менеджера до групового менеджера → від групового менеджера до менеджера організації.

8) Про етичні норми, правила, ціннісні орієнтації та ідеали лідера, так звана «парадигматична типологія цінностей» (вподобання, консенсус, наслідки, принципи).

9) Лідерство-служіння – означає, що суспільна користь та вище інте-

реси лідер ставить вище власних. При цьому лідеру не обов'язково обіймати формальні лідерські посади, а за умов же обіймання певної посади мотиви лідера-слуги не змінюються – загальна користь, служіння в основі, на відміну від традиційного лідера.

10) В основі концепції емоційного лідерства – емоційний інтелект та його складові (самосвідомість, емпатія, саморегуляція, мотивація, соціальні навички, та інше). Д. Гоулман висловлює припущення, що емоційно компетентний лідер має спрямовувати колективні емоції в позитивному напрямку розвитку (успіху) організації [14; 22; 31].

Дослідники зазначають, що уроки лідерства починаються ще в ранньому дитинстві, коли дитина спостерігає за вчителями, тренерами, священнослужителями – будь-ким, хто в житті виконував роль лідера. Ці приклади є першоосновою лідерських якостей людини, її першим уявленням про роботу лідера. Згодом, коли людина починає сама грати роль лідера в гуртках, командах, студентському самоврядування або в групі однолітків, вона втілює ці приклади в життя. На роботі вона зустрічає нових лідерів і випробовує цю нову лідерську модель поведінки, яку накладає на ту першооснову ще з дитинства. По суті, у жодному із цих життєвих уроків не було прямих настанов про лідерство — все приходило саме собою з часом. Але ці уроки заклали в мозку механізм лідерських звичок, який визначає, що людина буде схильна автоматично зробити у схожих ситуаціях протягом життя [1].

Г. Чернісс зазначає, що емоційний інтелект є фундаментом для розвитку лідерських навичок, командної роботи та усвідомленого прийняття рішень, які необхідні для самореалізації молодих людей [2].

Лідерство може бути джерелом справжнього стресу. Дослідження людей із сильною жагою до влади – бажанням впливати, – показали що влада має такий самий збуджувальний ефект, як справжній біологічний стрес. Коли рівень стресу в людини підвищується – або прокидається жага до влади, – тіло виробляє більше адреналіну і норадреналіну, які є гормонами

стресу. Тут будуть важливими навички саморегуляції, щоб не втратити самовладання [22].

У загальнонаціональному американському опитуванні щодо того, які якості роботодавці воліють бачити найманих робітниках, специфічні технічні навички суттєво поступаються в базові здатності навчатися нового під час роботи. Крім того, опитані зазначили такі якості: вміння слухати і здатність до усної комунікації; адаптивність і здатність творчу відповідати на невдачі та перешкоди; особистий менеджмент, впевненість, вмотивованість рухатися до поставленої мети, бажання розвивати кар'єру тішитися з досягнень; групова між особистісна ефективність, здатність до кооперування і праці в команді, вміння домовлятися щодо суперечливих питань; ефективність організації, бажання робити свій внесок, лідерські потенціал. Із семи бажаних рис лише одна стосувалася академічних чеснот: вправність у читанні, писання та знання з математики. Аналіз, чого саме прагнуть корпорації від випускників, яких вони наймають, має багато схожих рис із якостями, зазначеному у загальнонаціональному опитуванні. Три найбільш бажані якості – це комунікаційні навички, здатність налагоджувати міжособистісні стосунки та ініціатива.

У дослідженні Г. Гарднера, стосовно емоційних умінь у лідерстві, внаслідок аналізу трьох сотень вищих керівників виявлено, що найкращих від посередніх вирізняли шість емоційних умінь: впливовість, вміння керувати командою, організаційна свідомість, певність у собі, потяг до досягнень і лідерські здібності [3].

Емоційний інтелект також відіграє важливу роль у прийнятті рішень. Лідери, які володіють емоційним інтелектом, можуть враховувати не лише раціональні аспекти, а й емоційні наслідки своїх рішень. Ця універсальна перспектива сприяє ухваленню обґрунтованих і збалансованих рішень, що підвищує довіру та впевненість серед членів команди [15].

Емоційний інтелект є критично важливим для ефективного лідерства, оскільки допомагає лідерам краще розуміти та управляти особистими емоція-

ми та емоціями підлеглих. Лідери з високим емоційним інтелектом здатні створювати мотивуючі робоче середовище, ефективно вирішувати конфлікти та зміцнювати командний дух [16].

У науковій літературі зазначається поняття колективний емоційний інтелект – це те, що відрізняє високоефективні команди від посередніх. Стверджується, що емоційний інтелект групи визначає її здатність керувати своїми емоціями так, щоб це сприяло «довіри всередині групи, підтримувала спільні ідеали її ефективність», а також підвищувала співпрацю і продуктивність. Емоційний інтелект таким чином створює позитивно і потужну емоційну реальність. Емоційний інтелект групи вимагає тих самих основ, які формують емоційний інтелект окремої людини: самосвідомості, самокерування, соціальної свідомості й керування взаєминами [26].

Зокрема, Д. Гоулман виділяє такі основні складові емоційного інтелекту і пов'язані з ними лідерські навички:

1. Самосвідомість:

- емоційна самосвідомість. Лідери з високою емоційною самосвідомістю налаштовані на свої внутрішні сигнали, розуміючи, як їхні почуття впливають на них і їхню роботу. Вони добре відчують свої головні цінності та можуть інтуїтивно обрати найкращий спосіб дій, адже вміють бачити загальну картину складних ситуацій. Лідери з такою якістю можуть бути відкритими і щирими, відверто говорити про свої емоції, а також упевнено розповідати про своє провідне бачення;

- точна самооцінка. Лідери з такою якістю зазвичай знають свої сильні сторони і обмеження, уміють посміятися із себе. Вони добре справляються з навчанням, коли мають потребу в удосконаленні і завжди відкриті до конструктивної критики й відгуків. Точна самооцінка підказує лідерові, коли звернутися по допомогу і які навички розвинути;

- упевненість у собі. Точне усвідомлення своїх здібностей дає змогу лідерам вигідно використовувати свої переваги. Такі лідери вміють показати

свою присутність – завдяки впевненості в собі виділяються в групі.

2. Самокерування:

— самоконтроль. Лідер, який володіє самоконтролем, знає способи керування своїми деструктивними емоціями та імпульсами і навіть уміє спрямовувати їх у продуктивне русло. Найвищим проявом самоконтролю є спокій і незатуманений розум під тиском стресу чи під час кризи □ або незворушність у складних ситуаціях;

— відкритість. Відкриті лідери живуть відповідно до своїх цінностей. Справді відкриті лідери, які не приховують від інших своїх почуттів, переконань і вчинків, шанують чесність і цілісність. Вони визнають помилки або провини і зауважують неетичну поведінку інших, а не заплющують на неї очі;

— уміння пристосовуватись. Лідери з таким умінням справляються з кількома завданнями без втрати концентрації або енергії; вони комфортно почуваються в неоднозначних ситуаціях, яких не уникнути в організаціях. Такі лідери вміють пристосуватися до нових випробувань, швидко налаштовуються на стрімкі трансформації та гнучко мислять, коли з'являються нові дані або реалії;

— цілеспрямованість. Цілеспрямовані лідери мають високі особисті стандарти, які змушують їх постійно шукати способів удосконалити роботу – і свою, і тих, ким вони керують. Вони прагматичні, встановлюють помірні, але складні цілі, здатні оцінити ризик так, щоб їхня мета була варта зусиль, але досяжна;

— ініціативність. Лідери, які мають відчуття ефективності – контролюють свою долю, надзвичайно ініціативні. Вони хапаються за можливості – або створюють їх, а не просто чекають. Такі лідери не бояться ризикувати й інколи порушувати правила, якщо треба створити кращі можливості для майбутнього;

— оптимізм. Лідер-оптиміст не занепадає духом. Він шукає в пробле-

мах можливість, а не загрозу. Такі лідери бачать інших у позитивному світлі, очікуючи від них найкращого. Завдяки оптимізму сподіваються на те, що зміни у майбутньому підуть на краще.

3. Соціальна свідомість:

— емпатія, або співпереживання. Лідери з розвиненою емпатією вміють налаштовуватись на широкий спектр емоційних сигналів, дозволяючи їм відчувати наявні, але замовчані емоції людини або групи. Такі лідери уважно слухають і можуть зрозуміти думку іншої людини. Співпереживання дає лідерові змогу ладнати з людьми різного виховання і культур;

— відчуття організації. Лідер з хорошим рівнем соціальної свідомості має гостре відчуття політичної ситуації, може визначати важливі соціальні зв'язки й тих, хто тримає в руках владу. Вони розуміють політичні сили, які діють в організації, а також цінності і мовчазні правила, які керують там людьми;

— служіння. Люди з цією якістю створюють таку емоційну атмосферу, в якій люди безпосередньо взаємодіють з клієнтами й утримують створені взаємини у правильному стані. Такі лідери стежать за задоволенням клієнтів, щоб переконатися, що вони отримують те, чого потребують. У разі потреби вони завжди доступні для розмови.

4. Керування взаєминами:

— натхнення. Натхненні лідери створюють резонанс і змушують людей до руху вперед за допомогою привабливих ідей або спільних місій. Вони втілюють те, що хочуть побачити в інших, і вміють так сформулювати спільну місію, щоб надихнути інших іти за собою. Вони пропонують відчуття спільної мети, яка виходить за межі щоденних завдань, зацікавлюючи роботою;

— вплив. Показники впливу лідера коливаються від уміння зацікавити конкретного слухача до вміння створити злагоду між потрібними людьми і знайти підтримку для ідеї. Впливові лідери вміють переконати і зацікавити,

коли звертаються до групи;

— розвиток інших. Лідери із цією якістю виявляють щирі цікавість до тих, кому вони допомагають, розуміють їхні цілі, переваги й вади. Вони вміють надати вчасний і конструктивний відгук, а також природжені наставники і тренери;

— каталізатор змін. Лідери, які можуть розпочинати зміни, здатні побачити потребу в трансформаціях, поставити під сумнів статус-кво і боротися за новий порядок. Вони можуть бути відданими захисниками змін, навіть коли стикаються з опозицією, і навести хороші аргументи. Вони знаходять способи подолати перешкоди на шляху до змін;

— урегулювання конфліктів. Лідери, які найкраще вміють вирішувати конфлікти, здатні вислухати кожну сторону, зрозуміти відмінність у поглядах і знайти рішення, яке влаштує усіх. Вони розкривають конфлікт, визнають почуття і погляди всіх сторін, а потім спрямовують спільну енергію на втілення спільного рішення;

— командна робота і співпраця. Лідери, які добре працюють у команді, створюють приємну атмосферу згуртованості і є прикладом поваги, допомоги та співпраці. Вони переконують інших активно і з ентузіазмом віддатися спільній справі; також підносять загальний дух і розуміння того, для чого вони працюють. Вони витрачають час на те, щоб розвинути і зміцнити близькі стосунки, які були б чимось більшим, ніж просто обов'язки [30].

На початку 1970-х років, на тлі повторного розквіту фройдизму, нова генерація експертів обстоювала думку, що окрім коефіцієнту інтелекту, одним зі складників фаховості є особистість. Емоційний інтелект і когнітивні здібності навзаєм підсилюють один одного [17].

Емоційний інтелект є одним з найважливіших факторів, що забезпечує всебічний та гармонійний розвиток особистості, зокрема розвиток лідерського потенціалу і навичок майбутніх фахівців.

Д. Гоулман зазначає, що емоційні знання особливо важать для лідерства – ролі, яка полягає в тому, щоби спонукати інших виконувати свою роботу ефективніше. Не вміння лідера ладнати з людьми знижує успішність усіх навколо: гальмується час, зростає дратівливість, мотивації лояльність тануть, панує порожнеча та апатія. Наскільки лідер сильний чи слабкий в емоційних уміннях — один із найважливіших моментів, від якого залежать прибутки чи збитки організації [29].

Таким чином, вчені по різному трактують поняття лідерського потенціалу та розглядають різні його аспекти, однак багато з них зазначає про зв'язок з емоційним інтелектом та його важливість.

Емоційний тон, що його встановлює будь-який лідер, поширюється на оточення, віддзеркалюючи навдивовижу точно. Якщо посередні лідери зазвичай невидимі, то найкращі часто перебувають у вирі подій, зав'язують розмови з підлеглими, розпитують про їхні сім'ї та інші особисті справи. Вони також дають усім зрозуміти, що прагнуть бути інформованими, створюючи атмосферу відкритості, яка полегшує комунікацію. Двобічний канал зв'язку спонукає службовців усіх рівнів до того, щоб тримати керівників у курсі справ.

Мистецтво лідерства вимагає знання, коли наполягати на своєму, коли бути більш товариським і використовувати менш прямі шляхи для того, щоб впливати і вести за собою. Звісно, іноді лідерство потребує певної жорсткості. Воно передбачає вміння жорстко обстоювати ухвалення рішення. Зрозуміло, щоб ухвалити непросте рішення необхідна певна рішучість. Якщо таке рішення буде втілене зі зверхньою жорстокістю, начальника, що його ухвалив, усі зненавидять, отож він зазнає поразки як лідер.

Одна з ознак впевненого в собі лідера – вміння сказати «ні» чітко та рішуче. Інша – встановити високі стандарти ефективності чи якості роботи і наполягати на тому, щоб люди їх дотримувалися. Хтось має повідомляти людям, що слід робити, вимагати від них виконання їхніх обов'язків, чітко роз'яснювати всі наслідки. Коли працівники показують погані результати,

завдання лідера – надати їм помічний зворотній зв'язок, а не залишити цей момент і помилку без уваги [13].

Те, як лідер сприймає події має особливе значення: він допомагає зрозуміти події, пропонує своє бачення або пояснення того, що відбувається, а отже, реагує на це емоційно [20].

Лідери завжди мали головну емоційну роль і у сучасних організаціях це примітивне емоційне завдання, хоча часто не помітне, залишається вкрай важливим у роботі лідера: спрямувати емоції людей в позитивному напрямку і розвіяти негативно атмосферу, спричинено негативними емоціями. Це завдання актуальне для лідерів повсюди. У будь-якому об'єднанні людей лідери мають найбільше можливостей змінити емоції натовпу. Якщо емоції людей підштовхнути в бік ентузіазму, то продуктивність покращиться; якщо спрямувати до злості й хвилювання, то ситуація погіршиться. Це підводить до ще одного важливого аспекту примітивного лідерства: його вплив поширюється далеко за межі просто гарного виконання роботи.

Послідовники часто шукають у лідера зв'язку через емоційну підтримку – іншими словами, співпереживання. Лідерство різних рівнів охоплює цей примітивний бік. Коли лідери намагаються викликати позитивні емоції і пробуджують у людях найкраще, то виникає ефект який називають резонансом. Коли вони викликають негативні емоції, руйнуючи емоційне підґрунтя для того щоб люди виявляли найкраще, що в них є, то такий ефект називають дисонансом. Успіх або провал організації значною мірою залежить від успіху лідера з примітивним завданням. Успіх примітивного лідерства залежить від того, чи володіє лідер емоційним інтелектом: як лідер дає раду із собою та зі своїми взаєминами.

Здатність ловити емоційний стан лідера залежить від того, наскільки виразно його обличчя, голос та жести передають емоції. Ще краще лідер володіє навичками передавати емоції, то сильнішим буде їх поширення. Передавання емоцій немає бути ознакою експресивним. Люди особливо уважно придивляється до емоцій лідера, тому навіть найбільш незначний їх прояв

може мати великий вплив.

Згідно з новими дослідженнями щодо задоволення роботою, емоції, які люди відчують під час роботи, прямо відображають справжню якість робочого життя. Відсоток часу, коли люди відчують позитивні емоції на роботі, виявляється, чудова передбачає задоволення, а отже, наприклад, імовірність звільнення працівників. Тому в цьому плані лідери які поширюють поганий настрій, просто шкодять бізнесу, а ті, хто передає хороший, сприяють процвітання [8].

Емоційно розумні лідери знають, як давати раду деструктивним емоціям, тому навіть під тиском зберігають свою зосередженість і вміння ясно мислити. Вони не чекають на кризу, щоб запустити процес змін; вони залишаються гнучкими, пристосовуючись до нових реалій майбутнього, а не просто реагують на кризу сьогоднішнього дня. Навіть у процесі глибоких змін вони бачить свій шлях у світле майбутнє, передають це бачення іншим. Такі лідери легко налагоджують взаємини і створюють гармонійне співпрацю людей у групі. Вони вміють викликати запальну відданість за допомогою небайдужості до кар'єри тих, хто працює на них, і надихати людей працювати як найкраще для місії, яка збігається з їхніми цінностями [12].

Емоційно розумний лідер робить усе в потрібний час, в потрібний спосіб і з потрібними людьми. Таке лідерство створює середовище ентузіазму і зручності, яке люди відчують натхнення працюють як найкраще. Зважаючи на сьогоднішні реалії ділового світу, така робоча атмосфера створює особливе значення правильному налаштуванні людей на успіх організації. Такі лідери більш спрямовані на цінності, виявляють гнучкість, більш невимушені, відкриті відверті, ніж лідери старого формату. Вони ближче до людей. Але головне, що вони завдяки їхньому настрою, інші відчують непідробну пристрасть до своєї місії. Їхній ентузіазм і запал поширюється спонтанно, сповнюючи енергією тих, кого вони ведуть за собою. Резонанс – це ключ до емоційного лідерства [30].

Д. Гоулман, Р. Бояціс та Е. Маккі розглядають модель резонансного лідерства. Вони розглядають два основних види лідерів – дисонансного і резонансного. Дисонансні лідери не можуть виявляти співпереживання людям або правильно прочитати їхні емоції, вони створюють дисонанс, надсилаючи повідомлення, які викликають нікому не потрібне засмучення. В результаті виникають колективні негативні емоції, потім виникає групове занепокоєння, яке відвертає увагу від повідомлення лідера або від завдання. За будь-яких робочих умов, емоційний і комерційний вплив дисонансного лідера можна оцінити просто: люди почуваються розгубленими, а отже, працюють гірше.

Коли лідер спричиняє резонанс ви можете побачити це в очах людей: вони зацікавлені й бадьорі. Походження слова резонанс з латини «resonare» означає «наповнювати, розносити». За Oxford English Dictionary, резонанс означає «підсилення або подовження звуку за рахунок відбиття» або, більш конкретно, «синхронних вібрацій» [31]. Людський аналог синхронних вібрацій спостерігається, коли двоє людей перебувають на одній емоційній хвилі – відчують «синхронно» так само, як і в оригінальному значенні резонансу, та синхронія «розноситься», продовжуючи позитивну емоційну хвилю.

Ознакою лідерства є група послідовників, які вібрують разом із піднесеною натхненно енергією лідера. Одна з тез примітивного лідерства говорить, що резонанс підсилює і продовжує емоційний вплив лідера. Клей, який тримає людей разом у команді викликає відданість організації, – це емоції. Те як добре лідери справляються з емоціями людей і як спрямовують їх на досягнення спільної мети, залежить від їхнього емоційного інтелекту. Резонанс удається лідерам, які емоційно розумні і свідомі. Їхня пристрасна і завзята енергія поширюється на колектив. Такі лідери за потреби можуть передавати більш серйозний настрій, застосовуючи співпереживання, або емпатію, для налаштування емоційного регістру людей, якими керують.

Окрім того, вчені визначили власний список стилів керування, зазначивши навички емоційного інтелекту, що лежать в їх основі та передбачивши

їх застосування (таблиця 1.1). Кожен з стилів керівництва вимагає певних навичок емоційного інтелекту.

Під приводом емоційно свідомого лідера люди відчуваються комфортно одне з одним. Вони діляться ідеями, вчаться одне в одного, разом ухвалюють рішення і виконують завдання. Вони створюють емоційний зв'язок, завдяки якому залишаються зосередженими, навіть під тиском серйозних змін або негараздів. Найважливішим є те, що зв'язок з людьми на емоційному рівні надає роботі більшої значущості.

У літературі також розглядається модель «трансформаційного лідерства», яка виходить за межі звичного керування. Такі лідери здатні зачарувати людей непідробною силою власного ентузіазму. Вони не наказують і не вказують, вони надихають. Викладаючи своє бачення, вони інтелектуально й емоційно спонукають до дії. Вони демонструють потужну віру у свою візію і запалюючи бажанням прямувати до неї разом. Такі лідери також віддано плекають стосунки з тими, кого ведуть за собою. На відміну від більш раціональних видів лідерства, у яких лідери для підбадьорення працівників використовують звичайні заохочення – як-от платня чи можливість кар'єрного зростання, – трансформаційний лідер мобілізує людей до організаційних змін, пробуджуючи в них почуття щодо їхньої роботи. Такі лідери звертаються до людських почуттів значущості й цінності. Для застосування і розвитку таких та інших умінь необхідні здібності емоційного інтелекту.

Таблиця 1.1

Основні стилі керування за Д. Гоулманом, Р. Бояцісом, Е. Маккі

Стиль керування	Як створює резонанс	Вплив на атмосферу	Найкращий час для застосування
Ідейний	Заохочує людей іти до спільних мрій	Найбільш позитивний	Коли для змін потрібне нове бачення або коли потрібно вказати чіткий напрям
Наставницький	Пов'язує те, що людина хоче, із цілями організації	Дуже позитивний	Допомогти працівнику покращити продуктивність завдяки розвитку навичок

Приязний	Створює гармонію завдяки налагодженню зв'язку між людьми	Позитивний	Коли в команді існують незгоди; голи бракує мотивації періоди стресу; коли потрібно налагодити зв'язки
Демократичний	Цінує думки людей та сприяє виникненню відчуття належності і прихильності за допомогою особистого внеску	Позитивний	Для створення підтримки та згоди або для отримання важливого внеску від працівників
Радикальний	Бере на себе складні і захопливі цілі	Через часте неправильне використання зазвичай негативний	Коли потрібно отримати високоякісний результат від вмотивованою та здібної команди
Командний	Вгамовує страхи за допомогою надання чітких вказівок за надзвичайних ситуацій	Вкрай негативний, адже часто неправильно застосовується	Кризи, потреба в різких змінах або з проблемними працівниками

Найкращі командні лідери вміють дати людям віру у спільні принципи: місію, мету і порядок організації. Здатність надавати переконливу концепцію, що слугуватиме орієнтиром для групи, – то може бути найголовнішим досягненням лідера команди [29].

Таким чином, існує багато підходів до розуміння поняття лідерського потенціалу. У науковій літературі це поняття розглядають як сукупність внутрішніх ресурсів і можливостей особистості, які забезпечують здатність впливати на інших, організовувати спільну діяльність та досягати поставлених цілей.

Висновки до 1 розділу

У першому розділі роботи здійснено всебічний аналіз концепції емоційного інтелекту та його структурних компонентів. Вивчення різноманітних теоретичних підходів дозволило зрозуміти, що емоційний інтелект є важливою складовою розвитку особистості, що забезпечує її здатність ефективно

взаємодіяти з навколишнім середовищем та забезпечує внутрішню гармонію.

Проаналізувавши різноманітні моделі емоційного інтелекту, можна побачити, що провідну роль в усіх працях посідають такі компоненти, як самоусвідомлення, самокерування, емпатія, соціальна свідомість, керування взаєминами, які додають важливі навички лідеру. Ці основи тісно переплітаються і між ними існує динамічний зв'язок. Особливого значення набуває усвідомлення того, що емоційний інтелект не є вродженою, статичною характеристикою, а піддається розвитку процесі навчання, самовиховання та цілеспрямованої підготовки.

Окрім цього, у розділі було розглянуто різні наукові підходи до розуміння феномену лідерства та лідерського потенціалу. Аналіз праці вітчизняних і зарубіжних дослідників показує, що лідерство трактується як складне багатовимірне явище, яке охоплює індивідуально-психологічні якості, мотиваційні характеристики, соціальні навички та здатність до позитивного впливу на інших. Лідерський потенціал визначається як інтегративна властивість особистості, що відображає її готовність і спроможність здійснювати організаторську діяльність, приймати відповідальні рішення та спрямовувати групу на досягнення спільної мети.

Теоретичний аналіз дозволив встановити, що емоційний інтелект є важливим психологічним чинником формування лідерського потенціалу. Здатність усвідомлювати регулювати власні емоції, розуміти емоційний стан інших людей, підтримувати конструктивну взаємодію та зберігати емоційну стійкість створює підґрунтя для розвитку таких лідерських якостей, як відповідальність, ініціативність, комунікативність і здатність до конструктивного впливу.

Саме емоційна компетентність забезпечує формування довіри, авторитету та ефективної командної взаємодії. Таким чином, результати теоретичного аналізу підтверджують важливість емоційного інтелекту як складової лідерського потенціалу. Узагальнення наукових підходів відкриває можливість для подальшого емпіричного дослідження взаємозв'язку між рівнем

розвитку емоційного інтелекту та сформованості лідерських якостей майбутніх фахівців.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

2.1. Організація та методи емпіричного дослідження психологічних особливостей емоційного інтелекту та лідерського потенціалу майбутніх фахівців

Аналіз літературних джерел дав можливість окреслити природу таких психічних явищ, як емоційний інтелект та лідерський потенціал. Сучасна психологічна наука розглядає емоційний інтелект як інтегративну властивість особистості, що забезпечує усвідомлення, розуміння та регуляцію емоцій, а лідерський потенціал – як сукупність індивідуально-психологічних характеристик, які зумовлюють здатність особистості до ефективного впливу на організацію спільної діяльності. Теоретичний аналіз

дозволив встановити наявність взаємозв'язку між рівнем розвитку емоційної компетентності та сформованістю лідерських якостей. Відповідно, метою емпіричного дослідження було виявлення особливостей прояву емоційного інтелекту та лідерського потенціалу майбутніх фахівців.

Завданням першого етапу дослідження було вивчення рівня розвитку емоційного інтелекту майбутніх фахівців, зокрема таких його складових, як самоусвідомлення, саморегуляція, емпатія та здатність до управління міжособистісними взаєминами.

На другому етапі дослідження було проаналізовано особливості прояву лідерського потенціалу майбутніх фахівців, зокрема рівень сформованості організаторських здібностей, комунікативних якостей, відповідальності та здійснення впливу в групі, та його зв'язок з емоційним інтелектом.

На третьому етапі було узагальнено отримані результати та окреслено практичні рекомендації щодо розвитку емоційного інтелекту як психологічної основи формування лідерського потенціалу майбутніх фахівців, а також запропоновано напрями роботи, які можуть бути використані викладачами та психологами закладів освіти для розвитку емоційної компетентності та лідерських якостей майбутніх фахівців, а також самими фахівцями та іншими людьми, які хочуть покращити свої емоційні компетентності.

Вивчення особливостей емоційного інтелекту та лідерського потенціалу майбутніх фахів було проведено на базі Центру розвитку особистості Білоцерківського національного аграрного університету. Вибірка становила 54 особи 19-22 років, з них 26 чоловіків та 28 жінок. Для порівняння особливостей виявлених досліджуваних психологічних явищ застосовувався критерій статі, а саме дівчат та хлопців. Підрахунок статистично значущих відмінностей здійснювався за коефіцієнтом кутового перетворення Фішера.

Для вивчення особливостей емоційного інтелекту у студентів була використана методика для визначення рівня емоційного інтелекту Н. Холла

(додаток А). Методика призначена для виявлення здібності особистості розуміти відносини, що репрезентується в емоціях, і керувати своєю емоційною сферою на основі прийняття рішень. Методика складається з 30 тверджень, які стосуються різних емоційних проявів. Респонденти мають обрати один з варіантів відповідей, яка підходить найбільше: «повністю не згоден», «в основному не згоден», «частково не згоден», «частково згоден», «в основному згоден», «повністю згоден». За кожен відповідь нараховується чи знімається певна кількість балів. Результати обчислюються і співставляється з ключем.

За підрахунком балів можна визначити рівень емоційної компетентності за п'ятьма шкалами: «Емоційна обізнаність», «Управління своїми емоціями», «Самотивація», «Емпатія», «Розпізнавання емоцій інших людей». Кожна шкала оцінює одну компетентностей емоційного інтелекту: емоційна обізнаність (самоусвідомлення) – відображає здатність особистості розпізнавати та усвідомлювати власні емоції, розуміти причини їх виникнення та адекватно оцінювати свій емоційний стан; управління своїми емоціями (саморегуляція) – характеризує вміння контролювати емоційні реакції, стримувати імпульсивність, зберігати емоційну рівновагу та конструктивно реагувати на складні ситуації; самотивація – визначає здатність особистості використовувати емоції для досягнення поставлених цілей, підтримувати внутрішню мотивацію, долати труднощі та зберігати наполегливість; емпатія – відображає здатність розуміти емоційні стани інших людей, співпереживати їм, враховувати їхні почуття в процесі взаємодії; розпізнавання емоцій інших людей (керування взаєминами) – характеризує вміння інтерпретувати емоційні прояви оточення, будувати ефективну комунікацію та здійснювати емоційно зумовлений вплив у процесі міжособистісної взаємодії. За загальною сумою балів по всіх шкалах можна визначити інтегративний рівень емоційного інтелекту. За результатом визначаються такі рівні емоційного інтелекту: «високий», «середній», «низький».

Для визначення проявів лідерських якостей був використаний тест «Я – Лідер» А. Лутошкіна (додаток Б). Тест складається з 48 тверджень. Респондентам пропонується обрати ступінь згоди з кожним з них: «повністю не згоден», «швидше не згоден», «важко сказати», «швидше згоден», «повністю згоден». За кожен варіант відповіді нараховується певна кількість балів. Після відповідей бали по кожній відповідній шкалі додаються.

Відносно балів по всіх шкалах, можна визначити, які з лідерських якостей є найбільш розвиненими: «А – вміння керувати собою» – відображає рівень самодисципліни, самоконтролю та відповідальності за власні дії; «Б – усвідомлення мети» – характеризує чіткість життєвих орієнтирів, наявність стратегічного бачення та вміння визначати пріоритети; «В – вміння вирішувати проблеми» – оцінює здатність аналізувати ситуацію, приймати обґрунтовані рішення та знаходити оптимальні шляхи вирішення зі складних обставин; «Г – наявність творчого підходу» – відображає креативність, гнучкість мислення та здатність до інновацій; «Д – вплив на оточуючих» – характеризує рівень соціальної активності, переконливості та авторитетності особистості; «Е – знання правил організаторської роботи» – відображає теоретичну обізнаність щодо принципів планування, розподілу обов'язків, контролю й координації діяльності групи; «Є – організаторські здібності» – оцінює практичну здатність особистості ефективно організовувати колектив, координувати роботу його членів та забезпечувати досягнення результату; «Ж – вміння працювати з групою» – характеризує рівень комунікативної компетентності, здатність до співпраці, підтримання позитивного психологічного клімату та конструктивного вирішення конфліктів.

Для визначення особливостей емоційної сфери було використано опитувальник «Діагностика емоційної зрілості» О. Чебікіна. Вона дозволяє виявити здатність індивіда усвідомлювати та регулювати власні емоційні стани, зберігати врівноваженість у складних ситуаціях і демонструвати адекватно емоційно поведінку в процесі міжособистісної взаємодії.

Опитувальник містить 42 твердження. Респондентам пропонується відповісти згодою - «так», чи незгодою – «ні», на кожне з тверджень. Після відповідей, проводиться обробка і аналіз результатів. Кожне з тверджень, співвіднесене із трьома основними шкалами – «Емоційна експресивність», «Емоційна саморегуляція», «Емпатія» і шкалою щирості. Основні шкали підрозділяються на дві підшкали за рівнем прояву компонента емоційної зрілості: особистісні та міжособистісні.

Особистісний рівень прояву емоційної зрілості розглядається як результат внутрішньої діяльності особистості, спрямованої на оволодіння самим собою, перетворення внутрішнього світу (інтроспрямований). Міжособистісний рівень розглядається як результат зовнішньої діяльності, яка спрямована на перетворення зовнішнього світу і виявляється у спілкуванні (екстраспрямований). Обидва рівні прояву емоційної зрілості автор характеризує як взаємодоповнюючі, а не як протилежні. Опитувальник містить такі шкали. «Інтроекспресивність» – мимовільні прояви емоцій у міміці, рухах, інтонації, які крім іншого виконують функцію розрядки, полегшення, викликаного емоційним переживанням. «Екстраекспресивність» – вміння правильно, точно і з адекватно інтенсивністю передавати у спілкуванні свій емоційний стан. «Інтросаморегуляція» – здатність до регуляції власних емоційних реакцій, станів і процесів у відповідності з ситуацією і доцільністю. «Екстрасаморегуляція» – здатність впливати на поведінку інших людей. «Інтроемпатія» – вміння розбиратися в емоційних станах оточуючих, здатність співчувати і співпереживати їм розуміти причини їх поведінки. «Екстраемпатія» – здатність адекватно використовувати вище зазначене вміння як засіб регуляції відносин у спілкуванні. Максимальна оцінка кожної підшкали – 6 балів, шкали – 12 балів. Сума трьох шкал визначає інтегративний показник емоційної зрілості. За даними автора, методика має високу валідність і надійність.

Таким чином, для дослідження емоційного інтелекту та лідерського потенціалу було обрано методики з високою надійністю і валідністю, які дозволяють виявити рівень емоційного інтелекту та найбільш розвинені лідерські якості майбутніх фахівців.

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження психологічних особливостей емоційного інтелекту та лідерського потенціалу майбутніх фахівців

Для визначення проявів емоційного інтелекту була використана методика визначення рівня емоційного інтелекту Н. Холла. Ця методика дозволяє визначити такі емоційні здібності особистості, як: розуміти відносини, що репрезентуються я в емоціях, керувати своєю емоційною сферою на основі прийняття рішень. Також методика дозволяє визначити інтегративний рівень емоційного інтелекту у респондентів. Результати за критерієм статі щодо розвиненості компонентів емоційного інтелекту представлені у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Розвиненість компонентів емоційного інтелекту

N=54

Шкали	Чоловіки		Жінки		φ	Загальна вибірка	
	Абс.	%	Абс.	%		Абс.	%
Емоційна обізнаність	5	19,23	5	17,86	—	10	18,52
Управління своїми емоціями	5	19,23	4	14,29	—	9	16,67
Самомотивація	7	26,93	4	14,29	—	11	20,37
Емпатія	5	19,23	8	28,56	—	13	24,07
Розпізнавання емоцій інших людей	4	15,38	7	25,00	—	11	20,37
Всього	26	100	28	100	—	54	100

$p \leq 0,05$?

F – коефіцієнт кутового перетворення Фішера при порівнянні показників 1 і 2 групи.

Як бачимо в таблиці 2.1, як у чоловіків (19,23%), так і у жінок (17,86%) розвинена така складова емоційного інтелекту, як емоційна обізнаність. У жінок (25,00%) більшою мірою розвинена така складова, як розпізнавання емоцій інших людей на відмінну від чоловіків (15,38%). У чоловіків (19,23%), порівняно із жінками (14,29%), більшою мірою розвинена складова управління своїми емоціями. Однією з добре розвинених складових у жінок (28,56%), порівняно із чоловіками (19,23%), є емпатія. У чоловіків (26,93%) більше, ніж у жінок (14,29%), розвинений такий компонент емоційного інтелекту, як самомотивація.

Результати загальної вибірки за розвитком компонентів емоційного інтелекту представлені на рис 2.1.

Як видно з рис 2.1, у загальній вибірці найбільш розвинутою складовою є емпатія (24,07%). Однаковою мірою розвинуті такі складові, як самомотивація (20,37%) та розпізнавання емоцій інших людей (20,37%). Меншою мірою у респондентів розвинуті такі компоненти, як емоційна обізнаність (18,52%) та управління своїми емоціями (16,67%).

Порівняння результатів за методикою на визначення рівня емоційного інтелекту Н. Холла за критерієм статі представлено в таблиці 2.2.

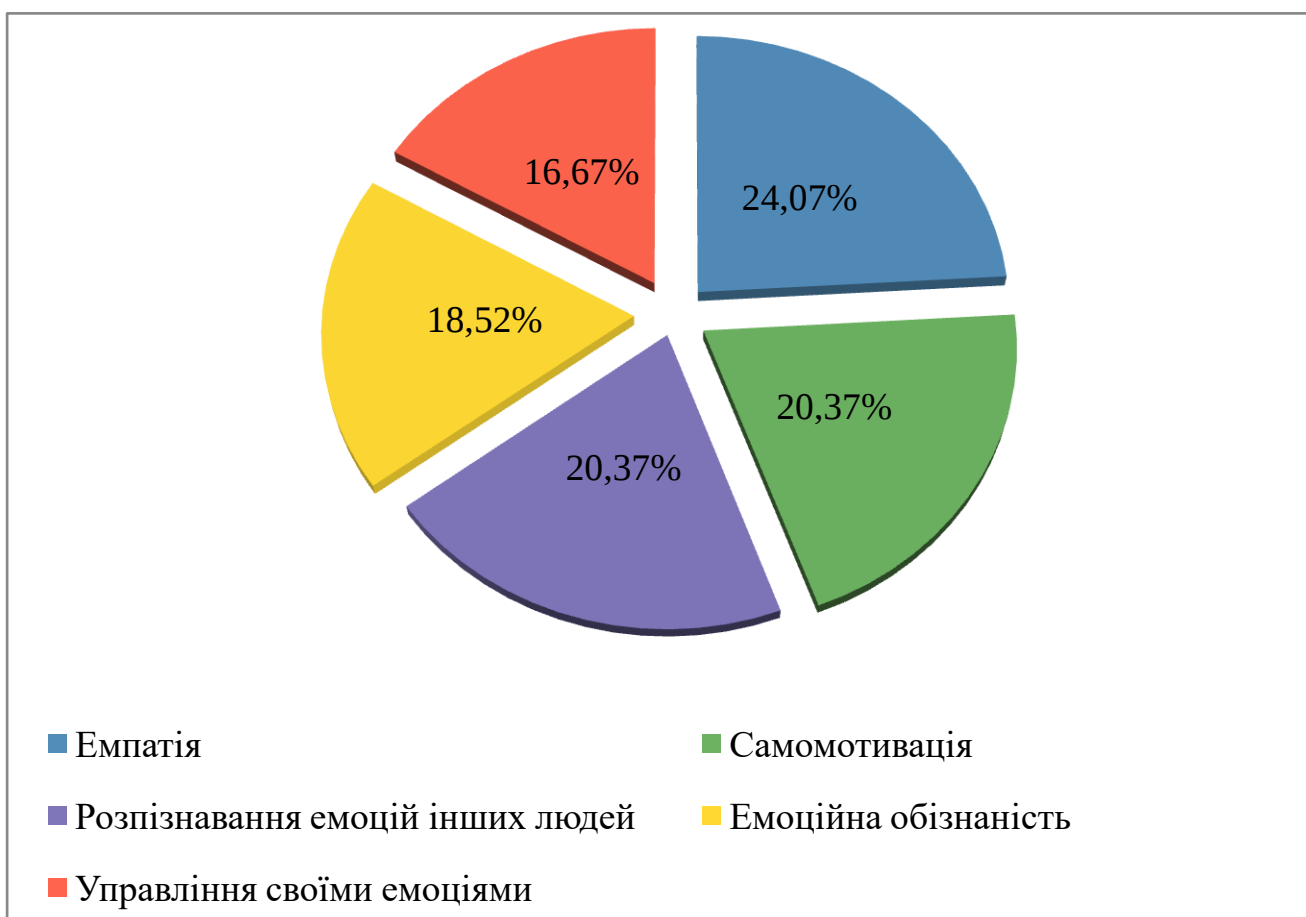


Рис. 2.1. Результати загальної вибірки відповідно до розвитку компонентів емоційного інтелекту (за методикою Н. Холла)

Таблиця 2.2

Рівні емоційного інтелекту

N=54

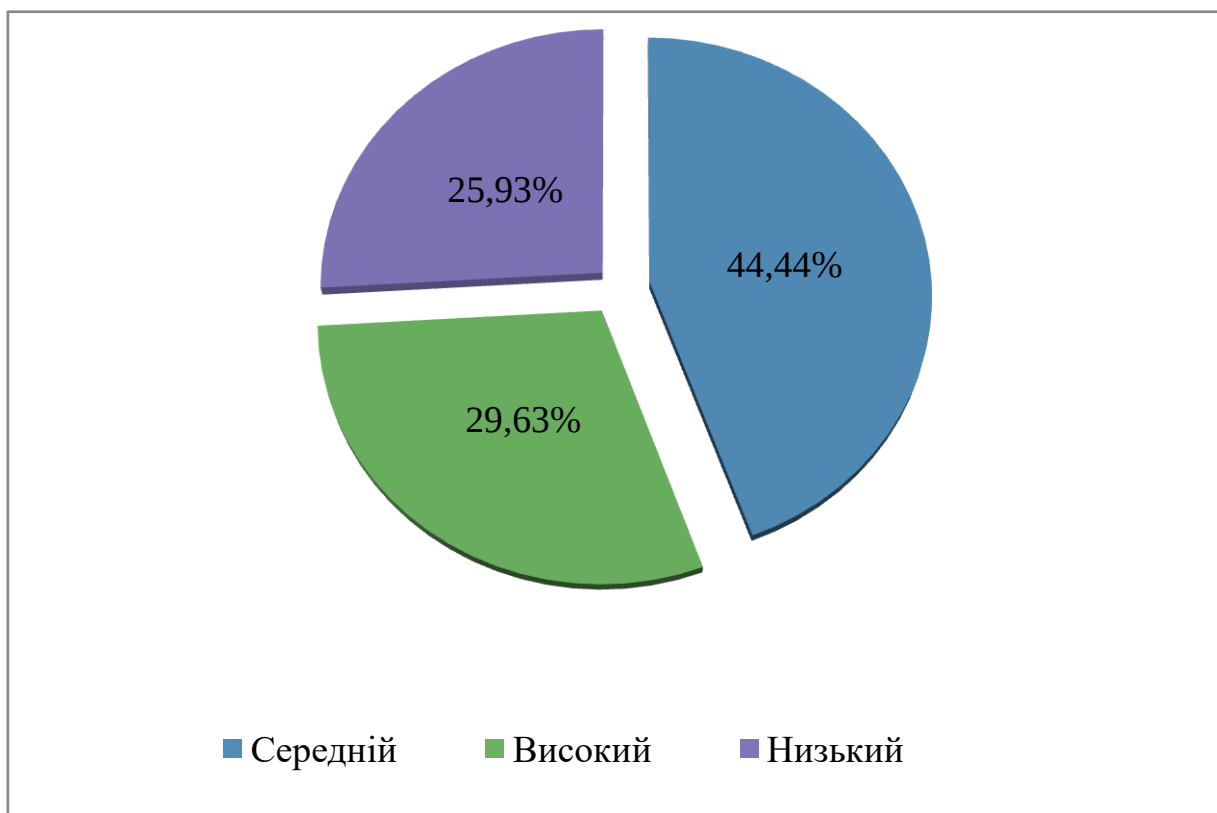
Рівні	Чоловіки		Жінки		φ	Загальна вибірка	
	Абс.	%	Абс.	%		Абс.	%
Високий	6	23,08	9	32,14	—	16	29,63
Середній	12	46,15	12	42,86	—	24	44,44
Низький	8	30,77	7	25,00	—	14	25,93
Всього	26	100	28	100	—	54	100

$p \leq 0,05$

φ – коефіцієнт кутового перетворення Фішера при порівнянні показників 1 і 2 групи.

Як бачимо в таблиці 2.2, як серед чоловіків (46,15%), так і серед жінок (42,86%) переважає середній рівень розвитку емоційного інтелекту. Серед жінок (32,14%) значна кількість мають емоційний інтелект, виражений на високому рівні, а серед чоловіків (30,77%) значна кількість має низький

рівень розвитку емоційного інтелекту. Найменша кількість жінок (25,00%) має низький рівень розвитку емоційного інтелекту. Серед чоловіків (23,08%)



найменша кількість має високий рівень розвитку емоційного інтелекту.

Результати загальної вибірки за рівнями емоційного інтелекту представлені на рис. 2.2.

Як бачимо на рис. 2.2, в загальній вибірці найбільший відсоток респондентів мають середній рівень емоційного інтелекту (44,44%). У значної частини респондентів задатки емоційного інтелекту виражені на високому рівні (29,63%). Найменша частка респондентів має емоційний інтелект, виражений на низькому рівні (25,93%).

Для визначення проявів лідерських якостей був використаний тест «Я–Лідер» А. Лутошкіна. Ця методика визначає розвиненість лідерських якостей у особистості, таких як вміння керувати собою, вплив на оточуючих, організа-торські здібності, вміння вирішувати проблеми, усвідомлення мети та інші.

Порівняння результатів за тестом «Я – Лідер» А. Лутошкіна щодо найбільш розвинених лідерських якостей за критерієм статі представлено в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Найбільш розвинені лідерські якості

N=54

Лідерські якості	Чоловіки		Жінки		φ	Загальна вибірка	
	Абс.	%	Абс.	%		Абс.	%
Вміння керувати собою	3	11,54	3	10,71	–	6	11,11
Усвідомлення мети	4	15,38	3	10,71	–	7	12,96
Вміння вирішувати проблеми	5	19,23	4	14,29	–	9	16,68
Наявність творчого підходу	2	7,69	5	17,87	–	7	12,96
Вплив на оточуючих	3	11,54	3	10,71	–	6	11,11
Знання правил організаторської роботи	3	11,54	3	10,71	–	6	11,11
Організаторські здібності	3	11,54	3	10,71	–	6	11,11
Вміння працювати з групою	3	11,54	4	14,29	–	7	12,96
Всього	26	100	28	100	–	54	100

 $p \leq 0,05$

φ – коефіцієнт кутового перетворення Фішера при порівнянні показників 1 і 2 групи.

Як бачимо в таблиці 2.3, серед чоловіків (19,23%) найрозвиненіша лідерська якість – вміння вирішувати проблеми. Серед жінок найрозвиненішою лідерською якістю є наявність творчого підходу (17,87%). У чоловіків (15,38%) однією з домінуючих якостей є усвідомлення мети, а у жінок (14,29%) переважаючими лідерськими якостями є вміння вирішувати проблеми та вміння працювати з групою. У чоловіків (11,54%) і у жінок (10,71%) однаково розвинені такі якості, як вміння керувати собою, вплив на оточуючих, знання правил організаторської роботи та організаторські здібності. У чоловіків (15,38%) розвинена така лідерська якість, як усвідомлення мети. У жінок

(14,29%) більш розвинено вміння працювати з групою. Проте, меншою мірою у чоловіків (7,69%) розвинена така лідерська якість, як наявність творчого підходу.



Результати загальної вибірки за методикою А. Лутошкіна представлені на рис. 2.3.

У загальній вибірці найбільший відсоток респондентів мають серед своїх лідерських якостей найбільш розвинене вміння вирішувати проблеми (16,68%). Розвиненими є такі якості, як усвідомлення мети (12,96%), наявність творчого підходу (12,96%) та вміння працювати з групою (12,96%). Також у респондентів значною мірою розвинені такі лідерські якості, як вміння керувати собою (11,11%), вплив на оточуючих (11,11%), знання правил організаторської роботи (11,11%) та організаторські здібності (11,11%).

Для визначення особливостей емоційної сфери було використано опитувальник «Діагностика емоційної зрілості» О. Чебикіна. Методика дозволяє оцінити ступінь розвитку таких компонентів, як емоційна стійкість, здатність до саморегуляції, адекватність емоційного реагування та контроль

емоційного реагування та контроль емоційних проявів у різних життєвих ситуаціях. Порівняння результатів опитувальника «Діагностика емоційної зрілості» О. Чебикіна щодо проявів емоційної зрілості особистості за критерієм статі представлено в таблиці 2.4. Варто враховувати, що компоненти методики є взаємодоповнюючими, а не протилежними.

Таблиця 2.4

Прояви емоційної зрілості особистості

N=54

Шкали	Підшкали	Чоловіки		Жінки		φ	Загальна вибірка (підшкали)		Загальна вибірка (шкали)	
		Абс.	%	Абс.	%		Абс.	%	Абс.	%
Емоційна експресивність	Інтроекспресивність	1	3,85	7	25,00	2,395	8	14,81	14	25,93
	Екстраекспресивність	3	11,54	4	14,29	-	6	11,11		
Емоційна саморегуляція	Інтросаморегуляція	7	26,92	4	14,29	-	12	22,22	22	40,74
	Екстрасаморегуляція	6	23,08	3	10,70	-	10	18,52		
Емпатія	Інтроемпатія	4	15,38	6	21,43	-	9	16,67	18	33,33
	Екстраемпатія	5	19,23	4	14,29	-	9	16,67		
Всього		26	100	28	100	-	54	100	54	100

 $p \leq 0,01$

φ - коефіцієнт кутового перетворення Фішера при порівнянні показників 1 і 2 групи.

Як бачимо в таблиці 2.4, серед чоловіків переважають такі прояви емоційної зрілості, як інтросаморегуляція (26,92%) та екстрасаморегуляція (23,08%). Домінуючою у чоловіків є також екстраемпатія (19,23%). У жінок переважними проявами емоційної зрілості особистості є інтроекспресивність (25,00%) та інтроемпатія (21,43%). Серед проявів емоційної зрілості у чоловіків достаньно проявляється екстраекспресивність (11,54%) та інтроемпатія (15,38%). У жінок більшою мірою проявляється інтросаморегуляція (14,29%) ніж екстрасаморегуляція (10,70%). Також серед жінок частина респондентів має такі прояви емоційної зрілості, як екстраекспресивність (14,29%) та екстраемпатія (14,29%). У чоловіків менше таких проявів емоційної зрілості, як інтроекспресивність (3,85%).

Як бачимо з рис 2.4., у загальній вибірці по підшкалам серед респондентів переважають такі прояви емоційної зрілості, як інтросаморегуляція (22,22%) та екстрасаморегуляція (18,52%). Достатньо проявляються також інтроемпатія (16,67%) та екстраемпатія (16,67%). Найменше у респондентів таких проявів емоційної зрілості, як інтроекспресивність (14,81%) та екстраекспресивність (11,11%).

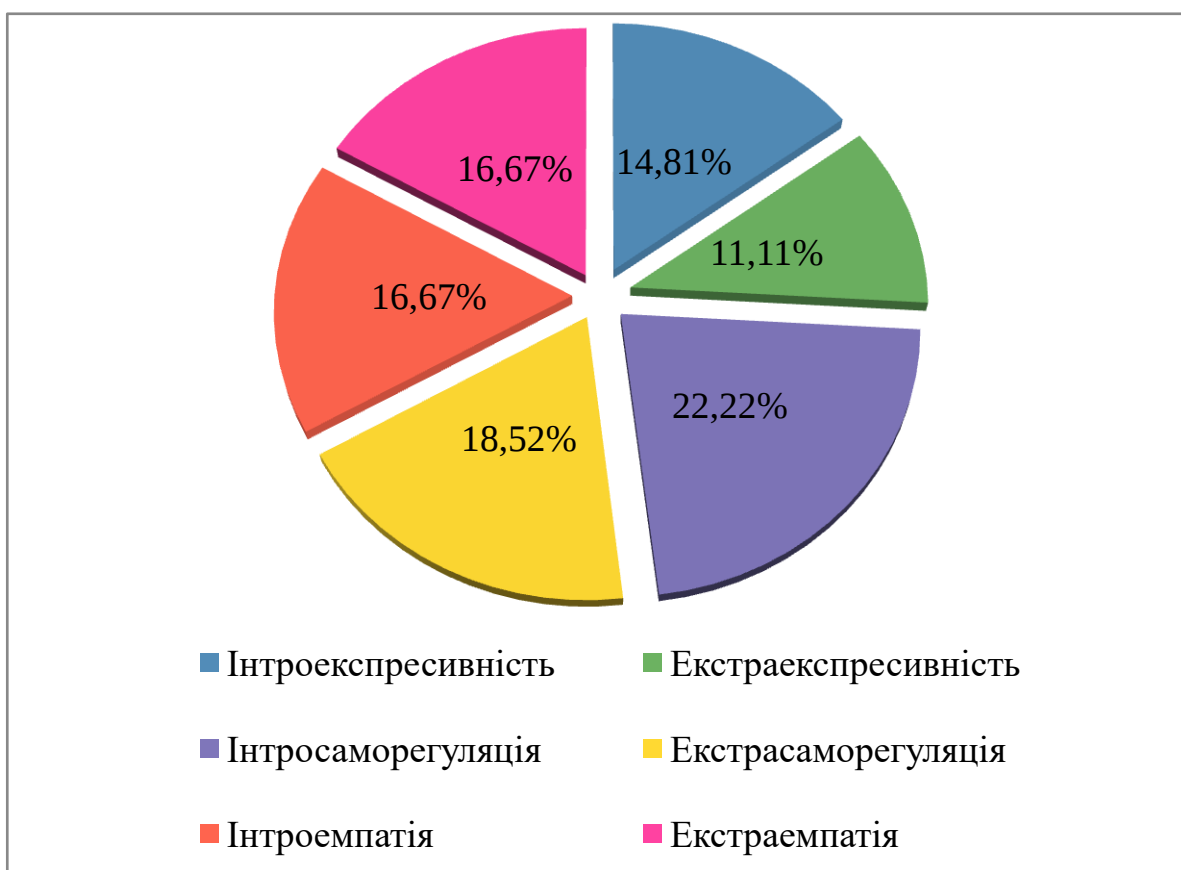


Рис. 2.4. Результати загальної вибірки по підшкалам щодо проявів емоційної зрілості (за методикою О. Чебикіна)

Результати загальної вибірки по шкалам щодо проявів емоційної зрілості за методикою О. Чебикіна представлені на рис. 2.5.

Як бачимо з рис 2.5., у загальній вибірці по шкалам серед респондентів переважають такі прояви емоційної зрілості, як емоційна саморегуляція (40,74%). Достатньо у респондентів проявляється емпатія (33,33%). Найменше у респондентів таких проявів емоційної зрілості, як емоційна експресивність (25,93%).

Враховуючи результати проведеного дослідження, можна стверджувати, що емоційний інтелект виступає важливою складовою лідерського потенціалу майбутніх фахівців, оскільки забезпечує здатність до усвідомлення власних емоційних станів, ефективної саморегуляції, емоційної взаємодії та конструктивного впливу на інших.

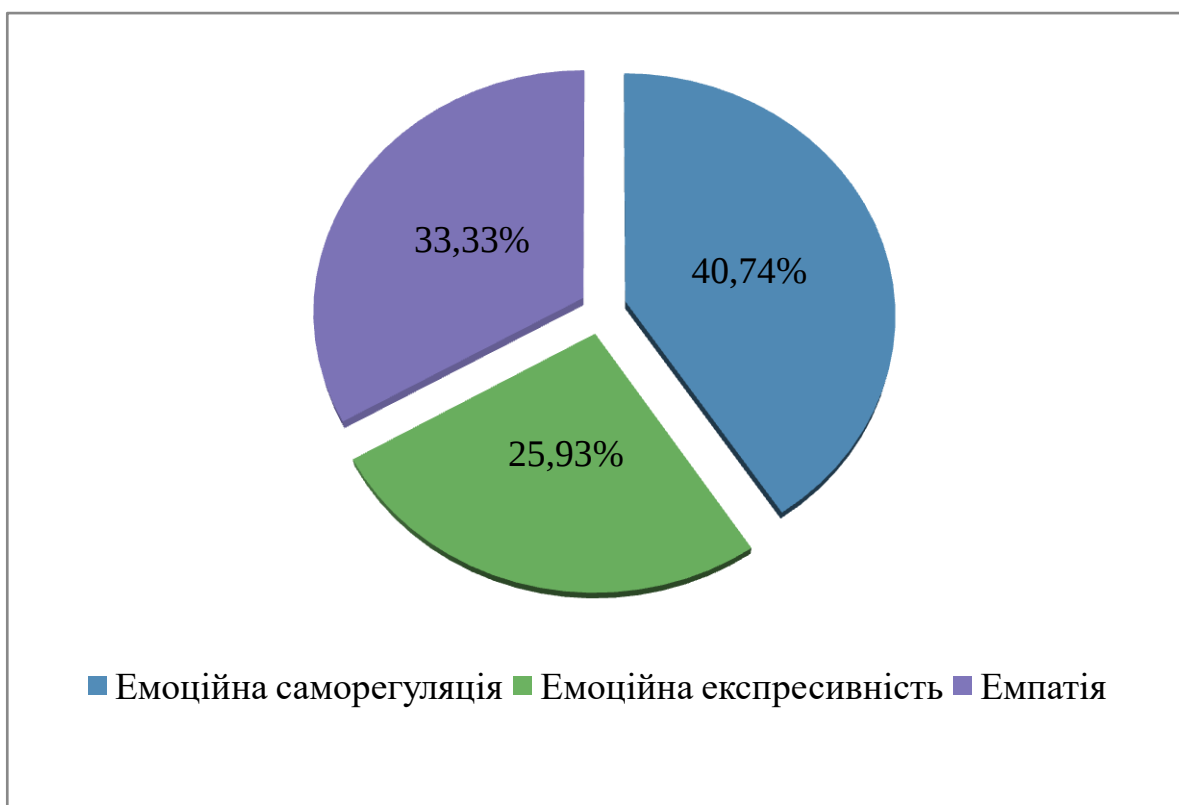


Рис. 2.5. Результати загальної вибірки по шкалам щодо проявів емоційної зрілості (за методикою О. Чебикіна)

Враховуючи отриманні емпіричні дані та теоретичні положення сучасної психологічної науки, важливим є формулювання практичних рекомендацій для галузі освіти, майбутніх фахівців та особистості загалом.

2.3. Практичні рекомендації щодо розвитку емоційного інтелекту майбутніх фахівців

Розвиток емоційного інтелекту майбутніх фахівців має здійснюватися на системному рівні, як складова професійної підготовки та формування

лідерських якостей. У сучасних умовах вищий навчальний заклад виступає не лише середовищем передачі знань, але і простором особистісного становлення, де формуються цінності, стиль взаємодії, моделі реагування на труднощі та відповідальність за прийнятті рішення. Саме тому освітній процес має бути зорієнтований не лише на когнітивний розвиток, але й на емоційно соціальну компетентність майбутніх фахівців.

Доцільно інтегрувати елементи розвитку емоційного інтелекту у зміст навчальних дисциплін. Викладачі можуть цілеспрямовано звертати увагу на емоційний інтелект професійної діяльності, аналізувати психологічні особливості поведінки людей у складних ситуаціях, розглядати приклади лідерів, які демонструють високий рівень емоційної зрілості. Обговорення професійних кейсів може доповнюватися питаннями, спрямованими на рефлексію: які емоції переживає учасник ситуації, як вони впливають на його рішення, які альтернативні способи реагування можливі. Такий підхід сприятиме формуванню здатності до глибшого аналізу між особистісних процесів.

Важливим є створення в освітньому середовищі атмосфери психологічної безпеки, довіри та взаємоповаги. Студент повинен мати можливість вільно висловлювати власну позицію, не боячись осуду чи знецінення. Викладачам необхідно демонструвати зразки емоційно зрілої поведінки: коректно реагувати на помилки, конструктивно формулювати зворотній зв'язок, уникати надмірної критики, підтримувати ініціативність. Саме через спостереження за дорослими моделями поведінки формується уявлення про лідерство як про відповідальне та емоційно врівноважене явище.

Окрему увагу слід приділяти розвитку комунікативної культури майбутніх фахівців. Тут доречним є організація дискусій, дебатів, круглих столів, у межах яких студенти вчаться аргументовано відстоювати власну позицію, поважати думку інших, контролювати емоційні реакції в умовах протиріччя. У процесі таких обговорень важливо не лише оцінювати правильність відповідей, але звертати увагу на стиль спілкування, здатність

до самоконтролю, уміння слухати співрозмовника. Формування навичок конструктивної комунікації є необхідною умовою розвитку лідерського потенціалу.

Ефективним засобом розвитку емоційного інтелекту є залучення студентів до групових проєктів, яких відбувається розподіл ролей, прийняття спільних рішень, подолання труднощів відповідальний за кінцевий результат. В процесі спільної діяльності майбутні фахівці стикаються з необхідністю враховувати емоційний стан інших, координувати дії, вирішувати конфлікти, що стимулює розвиток емпатії та соціальної компетентності. Викладач може виконувати роль фасилітатора, допомагаючи в групі усвідомити власні емоційні процеси та зробити висновки щодо ефективності взаємодії.

Важливим є також психологічний супровід освітнього процесу. Практичний психолог закладу освіти може проводити консультації, тематичні бесіди, просвітницькі заходи, спрямовані на розвиток емоційної грамотності, профілактика емоційного вигорання та підвищення стресу стійкості майбутніх фахівців. Систематична робота у цьому напрямі сприятиме формуванню зрілої, саморегульованої особистості, здатної до ефективного лідерства.

Майбутнім фахівцям варто усвідомити, що емоційний інтелект є важливою передумовою професійної успішності та ефективного лідерства. Уміння розуміти власні емоції, керувати ними та враховувати емоційний стан інших забезпечує здатність до прийняття зважених рішень, побудови продуктивних міжособистісних відносин і формування авторитету.

Одним із завдань є розвиток самоусвідомлення. Майбутній фахівець повинен мати здатність аналізувати власні емоційні реакції, визначати їх причини та наслідки. Корисним є ведення особистих записів, наприклад щоденника емоцій, щоденника рефлексії, у яких фіксуються складні ситуації, пережиті емоції та способи реагування на них. Така практика сприяє формуванню навички спостереження та формує рівень внутрішньої організованості.

Особливу увагу слід приділяти розвитку саморегуляції. У професійній діяльності майбутній фахівець неминуче стикається зі стресами, конфліктами, необхідністю швидкого прийняття рішень. Уміння зберігати емоційну рівновагу, не піддаватися імпульсивним реакціям, обрати конструктивні способи вираження невдоволення є показником зрілості та лідерської готовності. Рекомендується практикувати паузу перед реакцією на подію, застосовувати техніки емоційної стабілізації, аналізувати власні тригери та працювати над їх подоланням.

Важливим компонентом є розвиток емпатії. В майбутньому фахівцю необхідно вміти розуміти позицію іншої людини, враховувати її переживання та потреби. Це особливо актуально в умовах командної роботи. Розвиток емпатії можливий через свідоме тренування активного слухання, уточнення позиції співрозмовника, уникання поспішних висновків. Здатність до емпатійної взаємодії підвищує довіру з боку колег і сприяє формуванню авторитету.

Доцільним є також активне залучення до позанавчальної діяльності: участь у волонтерських ініціативах, студентському самоврядуванні, громадських проектах.. Такі види діяльності створюють умови для практичного прояву лідерських якостей, розвитку відповідальності та соціальної активності. У процесі взаємодії з різними людьми майбутній фахівець отримує можливість удосконалювати навички комунікації та управління груповими процесами.

Розвиток емоційного інтелекту передбачає цілеспрямовану та систематичну роботу над власною емоційною сферою. Передусім необхідно формувати усвідомлене ставлення до власних переживань. Потрібно навчитися розпізнавати не лише інтенсивні емоції, але й тонкі емоційні відтінки (свої та інших), розуміти їх вплив на мислення та поведінку. Регулярна саморефлексія сприяє формуванню внутрішньої зрілості та відповідальності за власні рішення.

Важливим є прийняття власних емоцій без надмірного осуду чи придушення. Заперечення або ігнорування почуттів призводить до накопичення внутрішньої напруги та зниження психологічної стійкості. Натомість усвідомлення та конструктивне проживання емоцій дозволяє зберігати внутрішній баланс і приймати більш зважені рішення. Особистості доцільно розвивати здатність відкрито висловлювати власні думки та почуття з повагою до інших. Така поведінка сприяє формуванню здорових міжособистісних меш, підвищує впевненість у собі та зміцнює лідерський потенціал. Водночас необхідно уникати як агресивних, так і пасивних моделей реагування, що можуть ускладнювати взаємодію.

Суттєве значення має розвиток стресостійкості. Для цього рекомендується підтримувати баланс між навчанням, роботою та відпочинком, приділяти увагу фізичній активності, дотримуватися режиму сну та відновлення. Фізичний стан безпосередньо впливає на емоційну стабільність та здатність до ефективного лідерства.

Таким чином, розвиток емоційного інтелекту потребує комплексного підходу, що сприяє охопленню освітнє середовище, професійну підготовку та особистісне самовдосконалення. Системна реалізація запропонованих рекомендацій сприятиме формування емоційно зрілих, соціально відповідальних та лідерські орієнтованих особистостей, здатних до ефективної взаємодії та продуктивне діяльності сучасному соціальному просторі.

Висновки до 2 розділу

Дослідження емоційного інтелекту та лідерського потенціалу майбутніх фахівців здійснювалось у три етапи. На першому етапі дослідження було вивчено особливості розвитку емоційного інтелекту майбутніх фахівців, зокрема таких його складових, як самоусвідомлення, саморегуляція, емпатія та здатність до управління міжособистісними взаєминами. На другому етапі було проаналізовано особливості прояву лідерського потенціалу майбутніх

фахівців, зокрема рівень сформованості організаторських здібностей, комунікативних якостей, відповідальності та здійснення впливу в групі. На третьому етапі дослідження було узагальнено отримані результати та окреслено практичні рекомендації щодо розвитку емоційного інтелекту як психологічної основи формування лідерського потенціалу майбутніх фахівців, а також запропоновано напрями роботи, які можуть бути використані викладачами та психологами закладів освіти для розвитку емоційної компетентності та лідерських якостей майбутніх фахівців, а також самими фахівцями та іншими людьми, які хочуть покращити свої емоційні компетентності.

У ході аналізу отриманих результатів було виявлено, що значна частина майбутніх фахівців має середній рівень розвитку емоційного інтелекту, при цьому найрозвиненішим компонентом у загальній вибірці є емпатія. Серед найрозвиненіших лідерських якостей серед респондентів переважає вміння вирішувати проблеми, за критерієм статі найрозвиненішою якістю у чоловіків – вміння вирішувати проблеми, а у жінок – наявність творчого підходу. Дослідження емоційної зрілості майбутніх фахівців виявило, що домінуючою є емоційна саморегуляція.

З урахуванням ролі емоційного інтелекту як структури лідерського потенціалу було розроблено практичні рекомендації для галузі освіти, майбутніх фахівців та особистісного розвитку. Основними засобами формування і розвитку емоційного інтелекту та лідерських якостей є розвиток навичок ефективної міжособистісної взаємодії, емоційної саморегуляції та усвідомлення власних емоцій та емоцій інших. Важливу роль відіграє створення сприятливого освітнього середовища, що сприяє розвитку комунікативних умінь, емпатії, відповідальності та здатності до конструктивного розв'язання міжособистісних ситуацій. Також важливим є підтримка саморозвитку особистості майбутніх фахівців, формування в них умінь ефективно взаємодіяти з іншими людьми, проявляти ініціативу, приймати рішення та реалізовувати свій лідерський потенціал у професійні

діяльності.

ВИСНОВКИ

На основі теоретичного узагальнення проблеми дослідження щодо емоційного інтелекту як складової лідерського потенціалу майбутніх фахівців, здійсненого експериментального дослідження було зроблено наступні висновки.

Теоретичний аналіз наукової літератури засвідчив, що емоційний інтелект є важливою інтегративною характеристикою особистості, яка поєднує здатність усвідомлювати власні емоції та емоції інших людей, управляти емоційними станами, використовувати емоційну інформацію для прийняття рішень і побудови ефективної міжособистісної взаємодії. У сучасній психологічній науці емоційний інтелект розглядається як один із ключових чинників особистісного, професійного та соціального розвитку людини.

Аналіз наукових підходів Г. Гарднера, П. Саловея, Дж. Майєра, Д. Гоулмана, Р. Бар-Она та інших дослідників показав, що структура емоційного інтелекту включає самосвідомість, саморегуляцію, самомотивацію, емпатію та соціальні навички. Саме ці компоненти забезпечують успішну адаптацію особистості до різних життєвих ситуацій, сприяють розвитку комунікативної компетентності, стресостійкості та здатності до конструктивної взаємодії з оточенням.

У ході дослідження встановлено, що емоційний інтелект формується та розвивається протягом усього життя людини під впливом сімейного виховання, соціального середовища, освіти та професійного досвіду. Особливе значення для його розвитку мають навички рефлексії, самоконтролю та усвідомленого ставлення до власних емоційних переживань.

Також було з'ясовано, що лідерський потенціал є складним особистісним утворенням, яке охоплює систему індивідуально-психологічних якостей, знань, умінь і здібностей, необхідних для здійснення впливу на інших людей та організації спільної діяльності. Наукові концепції лідерства акцентують увагу на різних аспектах лідерської діяльності, однак більшість сучасних підходів підкреслює визначальну роль емоційної компетентності у формуванні ефективного лідера.

Встановлено, що між емоційним інтелектом і лідерським потенціалом існує тісний взаємозв'язок. Високий рівень розвитку емоційного інтелекту сприяє формуванню таких важливих лідерських якостей, як упевненість у собі, емпатія, здатність до саморегуляції, ефективна комунікація, управління конфліктами, мотивація інших та створення позитивного соціально-психологічного клімату в колективі. Емоційно компетентний лідер здатний формувати атмосферу довіри, співробітництва та психологічного комфорту, що позитивно впливає на результативність діяльності групи.

Отже, результати теоретичного аналізу дозволяють розглядати емоційний інтелект як один із провідних психологічних чинників розвитку лідерського потенціалу особистості. Враховуючи значущість зазначених феноменів для професійної діяльності майбутніх фахівців, доцільним є подальше емпіричне дослідження особливостей взаємозв'язку емоційного інтелекту та лідерського потенціалу студентської молоді.

У другому розділі було здійснено емпіричне дослідження психологічних особливостей емоційного інтелекту та лідерського потенціалу майбутніх фахівців. На основі аналізу наукових джерел було визначено програму дослідження, обрано валідний психодіагностичний інструментарій та

проведено комплексне вивчення особливостей емоційної сфери й лідерських якостей студентської молоді.

Результати дослідження емоційного інтелекту показали, що найбільш розвиненим компонентом у загальній вибірці є емпатія. Також достатньо вираженими виявилися самотивація та здатність до розпізнавання емоцій інших людей. Менш розвиненими компонентами стали емоційна обізнаність та управління власними емоціями. Встановлено, що переважна більшість респондентів має середній рівень розвитку емоційного інтелекту, що свідчить про наявність сформованих емоційних компетентностей, однак потребує їх подальшого розвитку та вдосконалення. При цьому серед жінок частіше спостерігається високий рівень емоційного інтелекту, тоді як серед чоловіків дещо більше осіб із низьким рівнем його розвитку.

Аналіз лідерського потенціалу засвідчив, що найбільш вираженими лідерськими якостями у майбутніх фахівців є вміння вирішувати проблеми, усвідомлення мети, творчий підхід та вміння працювати з групою. У чоловіків найбільш розвиненим виявилось вміння вирішувати проблеми та усвідомлення мети, тоді як у жінок переважали творчий підхід і здатність до групової взаємодії. Отримані результати свідчать про достатній потенціал студентської молоді до реалізації лідерських функцій у майбутній професійній діяльності.

Дослідження емоційної зрілості показало, що серед респондентів найбільш вираженою є емоційна саморегуляція, дещо меншою мірою проявляється емпатія, а найменше представлена емоційна експресивність. Для чоловіків більш характерними виявилися прояви саморегуляції, тоді як для жінок – емпатійність та емоційна відкритість. Це свідчить про певні гендерні особливості функціонування емоційної сфери та способів емоційного реагування.

Отримані результати підтвердили теоретичні положення щодо взаємозв'язку емоційного інтелекту та лідерського потенціалу. Високий рівень розвитку емоційних компетентностей сприяє формуванню здатності до ефек-

тивної комунікації, самоконтролю, прийняття відповідальних рішень, конструктивної взаємодії з іншими людьми та здійснення позитивного впливу на групу. Емоційний інтелект виступає важливим психологічним ресурсом розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців.

На основі результатів дослідження було розроблено практичні рекомендації щодо розвитку емоційного інтелекту майбутніх фахівців. Вони спрямовані на формування навичок самоусвідомлення, саморегуляції, емпатії, конструктивної комунікації, стресостійкості та розвитку лідерських компетентностей. Реалізація запропонованих рекомендацій сприятиме підготовці емоційно зрілих, відповідальних та конкурентоспроможних фахівців, здатних ефективно функціонувати в умовах сучасного професійного середовища.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Борисенко Л., Корват Л. Зв'язок емоційного інтелекту та само-ефективності особистості. Журнал соціальної та практичної психології. 2023. №2. С. 5-10.
2. Герасимович В. А., Стахова О. О. Емоційний інтелект як чинник самореалізації студентської молоді. Proceedings of the 2nd International Scientific and Practical Conference «Scientific Exploration: Bridging Theory and Practice». Berlin, 2024. С. 235–241.
3. Гринько Т. В., Гвініашвілі Т. З., Загинайло В. А. Роль лідерства та комунікацій у забезпеченні розвитку сучасних підприємницьких структур. Економіка. Проблеми підприємництва. 2022. № 5. С. 75–83.
4. Дияк В., Волобуєв В. Генезис феномену лідерства у наукових дослідженнях. Інноваційна педагогіка. 2024. Вип. 67. Т. 1. С. 15–19.
5. Емоційний інтелект. Вікіпедія : веб-сайт. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Емоційний_інтелект (дата звернення: 06.02.2026).

6. Зарицька В. В. Емоційний інтелект як чинник розвитку рефлексії в процесі професійної підготовки. Актуальні проблеми практичної психології : зб. наук. пр. Одеса, 2024. С. 68–69.
7. Зарицька В. В. Психологія емоційного інтелекту. Запоріжжя : ОЛДІ-ПЛЮС, 2022. 428 с.
8. Карпілянська М. Дослідження лідерства в роботах українських науковців. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2023. № 4 (30). С. 84–95.
9. Колісник Р. Я. Феномен емоційного інтелекту в науковій літературі. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна. 2023. № 2. С. 49–57. DOI: <https://doi.org/10.32782/2311-8458/2023-2-7>.
10. Колчигіна А. В., Вербовата В. М. Особливості емоційного інтелекту у студентів-психологів. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія психологічні науки. 2020. С. 22–28.
11. Луца К. Феномен емоційного інтелекту: наукові погляди американських та українських дослідників. Молодь і ринок. 2023. № 10/218. С. 162–166.
12. Марчук С. В. Теоретичний аналіз поняття емоційного інтелекту в психології. Серія Психологія. 2021. № 3. С. 20–23.
13. Моторнюк У. І., Крохмальна Я. О. Емоційний інтелект у системі управління персоналом: структура та проблеми оцінювання. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку. 2022. № 2 (8). С. 52–60.
14. Нестеренко А. В. Концептуалізація понять «лідер», «лідерство» та «лідерський потенціал» у системі менеджменту інноваційно орієнтованих організацій. Соціальні аспекти сталого розвитку. 2024. № 10 (10). С. 628–640. DOI: [https://doi.org/10.52058/3041-1254-2024-10\(10\)-628-640](https://doi.org/10.52058/3041-1254-2024-10(10)-628-640).
15. Олійник І. В. Роль емоційного інтелекту в ефективному лідерстві. Таврійський науковий вісник. Серія Економіка. 2023. Вип. 16. С. 222–228.

16. Передало Х. С., Шило І. В., Пігур Р. І., Мельник М. М. Розвиток лідерських якостей через емоційний інтелект та поведінкові стратегії у сучасних бізнес-проектах. Інвестиції: практика та досвід. 2024. № 10. С. 148–153.

17. Подофей С. Емоційний інтелект особистості й особливості його становлення. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія психологічні науки. 2020. Вип. 1. С. 260–265.

18. Ракітянська Л. М. Емоційний інтелект як показник конкурентоздатності майбутнього фахівця. Актуальні питання застосування на практиці досягнень сучасної педагогіки і психології : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. Харків, 2019. С. 81–83.

19. Сергеева Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. Лідерство : навч. посіб. / за наук. ред. Л. М. Сергеевої. Івано-Франківськ : Лілея-НВ, 2020. 296 с.

20. Сопівник Р. В. Поради з реалізації лідерського потенціалу особистості від успішних людей: аналітичний погляд. Humanitarian Studios. 2023. Т. 14, № 1. С. 102–110. DOI: [https://doi.org/10.31548/hspedagog14\(1\).2023.102-110](https://doi.org/10.31548/hspedagog14(1).2023.102-110).

21. Теорія множинного інтелекту. Вікіпедія : веб-сайт. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Теорія_множинного_інтелекту (дата звернення: 06.02.2026).

22. Усик К. М. Емоційний інтелект як чинник подолання стресу. Габітус. 2024. № 60. С. 245–250. DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.60.41>.

23. Фролова Г. С. Наукові підходи до визначення феномену емоційного інтелекту. Теорія і практика сучасної психології. 2020. № 1. С. 107–111.

24. Хто такий лідер і як ним стати. КРОК : веб-сайт. URL: <https://bs.krok.edu.ua/khab-znan/khto-takii-lider-ta-jak-nim-stati/> (дата звернення: 06.02.2026).

25. Цюпенко Т. А. Емоційний інтелект як засіб розвитку психологічної стійкості особистості в умовах сьогодення. Наукові записки. Серія Психологія. 2024. № 4. С. 109–115.

26. Щербина О. Емоційний інтелект як важлива основа для розвитку асертивності. Теоретичні і прикладні проблеми психології. 2024. № 3 (65). Т. 2. С. 84–91.

27. Що таке лідерство, хто такий лідер і як ним стати. Агрокебети : веб-сайт. URL: <https://blog.agrokebety.com/shcho-take-liderstvo-khto-takyy-lider-i-yak-nym-staty> (дата звернення: 06.02.2026).

28. Гоулман Д. Емоційний інтелект. Харків : Vivat, 2018. 512 с.

29. Гоулман Д. Емоційний інтелект у бізнесі. Харків : Vivat, 2024. 416 с.

30. Гоулман Д., Бояціс Р., Маккі Е. Емоційний інтелект лідера. Київ: Наш формат, 2023. 288 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика «Діагностика емоційного інтелекту» (автор Н. Холл)

Методика призначена для виявлення здібності особистості розуміти відносини, що репрезентується в емоціях, і керувати своєю емоційною сферою на основі прийняття рішень. Вона складається з 30 тверджень і містить п'ять шкал:

- шкала 1 – «Емоційна обізнаність»;
- шкала 2 – «Управління своїми емоціями» (емоційна відхідливість, емоційна нерігідність);
- шкала 3 – «Самотивація» (довільне керування своїми емоціями);
- шкала 4 – «Емпатія»;
- шкала 5 – «Розпізнавання емоцій інших людей» (вміння впливати на емоційний стан інших).

Інструкція: нижче наведені висловлювання, які так чи інакше відображають різні сторони життя. Праворуч від кожного твердження напишіть

цифру, виходячи з вашої ступеня згоди з ним: повністю не згоден (-3 бали); в основному не згоден (-2 бали); почасти не згоден (-1 бал); частково згоден (+1 бал); в основному згоден (+2 бали); повністю згоден (+3 бали).

Тестовий матеріал

1. Для мене як негативні, так і позитивні емоції служать джерелом знання про те, як чинити в житті.
2. Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я повинен змінити у своєму житті.
3. Я спокійний, коли відчуваю тиск з боку.
4. Я здатний спостерігати зміну своїх почуттів.
5. Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти відповідно до запитів життя.
6. Коли необхідно, я можу викликати у себе широкий спектр позитивних емоцій, таких як веселощі, радість, внутрішній підйом і гумор.
7. Я стежу за тим, як я себе почуваю.
8. Після того як щось засмутило мене, я можу легко впоратися зі своїми почуттями.
9. Я здатний вислуховувати проблеми інших людей.
10. Я не зациклююсь на негативних емоціях.
11. Я чутливий до емоційних потреб інших.
12. Я можу діяти на інших людей заспокоїливо.
13. Я можу змусити себе знову і знову встати перед обличчям перешкоди.
14. Я намагаюся підходити до життєвих проблем творчо.
15. Я адекватно реаую на настрої, спонукання і бажання інших людей.
16. Я можу легко входити в стан спокою, готовності і зосередженості.
17. Коли дозволяє час, я звертаюся до своїх негативним почуттям і розбираюся, в чому проблема.
18. Я здатний швидко заспокоїтися після несподіваного засмучення.
19. Знання моїх справжніх почуттів важливо для підтримки "хорошої форми".
20. Я добре розумію емоції інших людей, навіть якщо вони не виражені відкрито.
21. Я можу добре розпізнавати емоції за виразом обличчя.
22. Я можу легко відкинути негативні почуття, коли необхідно діяти.
23. Я добре вловлюю знаки у спілкуванні, які вказують на те, в чому інші потребують.
24. Люди вважають мене добрим знавцем переживань інших.
25. Люди, які усвідомлюють свої справжні почуття, краще управляють своїм життям.
26. Я здатний поліпшити настрій інших людей.
27. Зі мною можна порадитися з питань відносин між людьми.
28. Я добре налаштовуюся на емоції інших людей.

29. Я допомагаю іншим використовувати їх спонукання для досягнення особистих цілей.

30. Я можу легко відключитися від переживання неприємностей.

КЛЮЧ

Шкала 1 «Емоційна обізнаність» – пункти 1, 2, 4, 17, 19, 25.

Шкала 2 «Управління своїми емоціями» (емоційна відхідливість, емоційна нерігідність); – пункти 3, 7, 8, 10, 18, 30.

Шкала 3 «Самотивація» (довільне керування своїми емоціями); – пункти 5, 6, 13, 14, 16, 22.

Шкала 4 «Емпатія» – пункти 9, 11, 20, 21, 23, 28.

Шкала 5 «Розпізнавання емоцій інших людей» (вміння впливати на емоційний стан інших) – пункт 12, 15, 24, 26, 27, 29

Обробка та інтерпретація результатів:

Рівні парціального емоційного інтелекту у відповідності зі знаком результатів: 14 і більше – високий; 8-13 – середній; 7 і менш – низький.

Інтегративний рівень емоційного інтелекту з урахуванням домінуючого знака визначається за такими кількісними показниками: 70 і більше – високий; 40–69 – середній; 39 і менше – низький.

Додаток Б

Тест «Я-Лідер» (автор А. Лутошкін)

За допомогою цього тесту проводиться оцінка лідерських здібностей.

Інструкція: якщо Ви повністю погоджуєтеся з наведеним твердженням, то в реєстраційному бланку в клітинку з відповідним номером, поставте цифру «4»; якщо скоріше згодні, ніж не згодні – цифру «3»; якщо важко сказати – «2»; швидше не згодні, ніж згодні – «1»; повністю не згодні – «0».

Текст опитувальника:

1. Не гублюсь і не здаюсь у важких ситуаціях.
2. Мої дії спрямовані на досягнення зрозумілої мені мети.
3. Я знаю, як долати труднощі.
4. Люблю шукати та пробувати нове.
5. Я легко можу переконати в чомусь моїх товаришів.
6. Я знаю, як залучити моїх товаришів до спільної справи.
7. Мені неважко досягти того, щоб усі добре працювали.
8. Усі знайомі ставляться до мене добре.

9. Я вмію розподіляти свої сили в навчанні та праці.
10. Я можу чітко відповісти на запитання, чого я хочу від життя.
11. Я добре планую свій час та роботу.
12. Я легко захоплююся новою справою.
13. Мені легко встановити нормальні стосунки з товаришами.
14. Організуючи товаришів, намагаюся зацікавити їх.
15. Жодна людина не є для мене загадкою.
16. Вважаю важливим, щоб ті, кого я організую, були дружні.
17. Якщо маю поганий настрій, я можу не показувати це оточуючим.
18. Для мене важливим є досягнення мети.
19. Я регулярно оцінюю свою роботу та свої успіхи.
20. Я готовий ризикувати, щоб випробувати нове.
21. Перше враження, яке я справляю, зазвичай гарне.
22. У мене завжди все виходить.
23. Добре відчуваю настрій своїх товаришів.
24. Я вмію піднімати настрій у групі своїх товаришів.
25. Я можу змусити себе вранці робити зарядку, навіть якщо це мені не хочеться.
26. Я зазвичай досягаю того, чого прагну.
27. Не існує проблеми, яку я не можу вирішити.
28. Ухвалюючи рішення, переглядаю різні варіанти.
29. Я вмію змусити будь-яку людину робити те, що вважаю за потрібне.
30. Я вмію правильно підібрати людей для організації будь-якої справи.
31. У стосунках із людьми я досягаю взаєморозуміння.
32. Прагну до того, щоб мене розуміли.
33. Якщо в роботі в мене є труднощі, то я не впадаю в розпач.
34. Я ніколи не відчуваю почуття невпевненості в собі.
35. Я прагну вирішити всі проблеми поетапно, не відразу.
36. Я ніколи не вчиняв так, як інші.
37. Немає людини, яка встояла б перед моїм шармом.
38. При організації справ я враховую думку товаришів.
39. Я знаходжу вихід у складних ситуаціях.
40. Вважаю, що товариші, роблячи спільну справу, мають довіряти один одному.
41. Ніхто ніколи не зіпсує мені настрої.
42. Я уявляю, як здобути авторитет серед людей.
43. Вирішуючи проблеми, використовую досвід інших.
44. Мені нецікаво займатися одноманітною, рутинною справою.
45. Мої ідеї охоче сприймаються моїми товаришами.
46. Я вмію контролювати роботу своїх товаришів.
47. Вмію знаходити спільну мову з людьми.
48. Мені легко вдається згуртувати моїх товаришів навколо якоїсь справи.

Обробка та інтерпретація результатів: після заповнення реєстраційного бланка необхідно підрахувати кількість балів у кожному стовпці (не враховуючи бали за питання 8, 15, 22, 29, 34, 36, 41). Ця сума визначає розвиненість лідерських якостей:

А – вміння керувати собою;

Б – усвідомлення мети (знаю чого хочу);

В – вміння вирішувати проблеми;

Г – наявність творчого підходу;

Д – вплив на оточуючих;

Е – знання правил організаторської роботи;

Є – організаторські здібності;

Ж – вміння працювати з групою.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. _____

А	Б	В	Г	Д	Е	Є	Ж
1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	28	30	31	32
33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48
Сума	Сума	Сума	Сума	Сума	Сума	Сума	Сума

Якщо сума в стовпці менше 10, то якість розвинена слабо, і треба працювати над її вдосконаленням, якщо більше 10, то ця якість розвинена середньо чи сильно.

Але перш, ніж зробити висновок про те, чи Ви лідер, зверніть увагу на бали, що виставлені при відповідях на запитання 8, 15, 22, 27, 29, 34, 36, 41. Якщо на кожне з них поставлено більше 1 бала, ми вважаємо, що були дані нещирі в самооцінці відповіді.

Додаток В

Опитувальник «Діагностика емоційної зрілості» (автор О. Чебикін)

Інструкція: опитувальник містить 42 твердження, призначених для вивчення особливостей Вашої емоційної сфери. Якщо Ви згодні з твердженням, дайте відповідь «Так» (+), якщо не згодні, то - «Ні» (-). Не гайте часу на обдумування, відповідайте швидко, дайте першу, що спала Вам на думку, відповідь. Не намагайтеся створити заздалегідь приємне чи неприємне про Вас враження. Пам'ятайте, що поганих чи хороших відповідей не існує.

Текст опитувальника:

1. Чи можна сказати, що про Ваші почуття красномовно вказує Ваше обличчя?
2. Ваша стурбованість позначається на Ваших знайомих?

3. Чи переключаєтеся Ви під час спілкування з одного настрою на інший (наприклад, з веселого на серйозний та навпаки)?

4. Чи можна стверджувати, що у процесі спілкування з людьми Ви навчилися управляти їхніми емоціями?

5. Чи часто Вам випадає бачити прояв інтересу оточуючих до Ваших дій?

6. Чи завжди Вам допомагає Ваша жестикуляція, рухи рук, коли Ви про щось розповідаєте?

7. Чи здатні Ви вдало наслідувати (пародіювати) обличчя та рухи?

8. Чи завжди Ви розумієте гумор інших?

9. Вам подобається, коли Вас критикують?

10. Чи легко Ви переймаєтесь настроєм інших?

11. Чи часто Ви відчуваєте жалість до людей?

12. Чи здатні Ви примусити себе заспокоїтися, якщо Ви сильно схвильовані?

13. Чи впливає зміна Вашого голосу на присутніх?

14. Чи можна стверджувати, що Ви маєте авторитет серед товаришів?

15. Чи приємно Вам, коли Вас хвалять?

16. Чи завжди Ви співпереживаєте з літературними героями?

17. Чи відчуваєте Ви перед початком роботи, навчання млявість або

18. Чи співпереживають з Вами ті, хто знає Вас, коли Ви того бажаєте?

19. Чи попросите Ви знизити оцінку на екзамені, якщо вважатимете, що її завищено?

20. Чи завжди Ваша посмішка та сміх захоплюють присутніх?

21. Чи здійснюєте Ви підготовку свого стану словами наказу самому собі, або вдаєтеся до інших прийомів, коли розпочинаєте відповідальну роботу?

22. Чи настають у Вас зміни биття серця, ритму, дихання, слюзовиділення тощо, коли Ви бачите гостро драматичні або позитивно вирішені ситуації?

23. Чи здатні Ви зберегти своє обличчя безстрастним, коли сильно схвильовані?

24. Чи є серед Ваших знайомих такі, хто Вам не подобається?

25. Чи підвищуєте Ви голос, коли розмовляєте з людиною, яка Вас розсердила?

26. Чи можна сказати, що Вам завжди довіряють на роботі, навчанні?

27. Чи у змозі Ви своїм поглядом привернути увагу присутніх?

28. Чи можуть присутні за Вашим обличчям визначити Ваш настрій?

29. Чи часто Ваші розповіді хвилюють, викликають інтерес у присутніх?

30. Чи скриваєте Ви свої хвилювання на роботі (навчанні)?

31. Чи вірите Ви в забобони в будь-чому (хоч би подумки)?

32. Чи змогли б Ви порозумітися жестами з людиною, яка не знає Вашої мови?

33. Чи завжди Ви говорите правду, не зважаючи на те, що Вам іноді це не вигідно?

34. Чи можете Ви стверджувати, що відчуваєте і добре розумієте настрій присутніх, коли спілкуєтесь з ними?

35. Чи виконуються швидко Ваші вказівки, побажання?
36. Чи часто люди, які оточують Вас, виявляють інтерес до того, що Ви робите?
37. Чи виникають у Вас утруднення, коли є потреба привернути до себе увагу?
38. Чи впливає Ваш зовнішній вигляд на присутніх?
39. Чи помітно для інших, коли яка-небудь подія виводить Вас із рівноваги?
40. Чи здатні Ви допомогти заспокоїтися людині, якщо в неї неприємності?
41. Коли під час спілкування Ви перевтілюєтеся, чи помітно це для присутніх?
42. Чи часто позначається Ваш настрій на інших?

КЛЮЧ

1. Шкала експресивності
 - 1.1 Інтроекспресивність – відповідь «так» (+) на запитання 1, 6, 7, 30, 39, 41.
 - 1.2 Екстраекспресивність – відповідь «так» (+) на запитання 2, 18, 20, 28, 32, 42.

Сума цих двох підшкал є оцінкою за шкалою.
2. Шкала саморегуляції
 - 2.1 Інтросаморегуляція – відповідь «так» (+) на запитання 3, 12, 21, 23, відповідь «ні» (-) на запитання 17, 25.
 - 2.2 Екстрасаморегуляція – відповідь «так» (+) на запитання 4, 5, 29, 36, 40, відповідь «ні» (-) на запитання 37.

Сума цих двох підшкал є оцінкою за шкалою.
3. Шкала емпатії
 - 3.1 Інтроемпатія – відповідь «так» (+) на запитання 8, 10, 11, 16, 22, 34.
 - 3.2 Екстраемпатія – відповідь «так» (+) на запитання 13, 14, 26, 27, 35, 38.

Сума цих двох підшкал є оцінкою за шкалою.
4. Шкала щирості – відповідь «так» (+) на запитання 15, 24, 31, відповідь «ні» (-) на запитання 9, 19, 33.