
соціальними системами. – 2019. – Харків: НТУ «ХПІ» – № 2. – С. 73 – 84.

3. Романовский А. Г. Педагогика лидерства: монография / А. Г. Романовский, В. Е. Михайличенко, Л. Н. Грень. – Харьков: НТУ «ХПИ» – 2018. – 496 с. – На рус. яз.

УДК 378.147:159.9

Грень Л. М., Терещенко К. Р.

м. Харків, Україна

ЕМПАТІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЕФЕКТИВНОГО ЛІДЕРА- УПРАВЛІНЦЯ

«Щоб керувати собою, використовуйте голову.

Для управління іншими використовуйте серце»

Елеонора Рузвельт

В наше сьогоднішнє одним з найголовніших пріоритетів для більшості компаній є наявність ефективних лідерів-управлінців, які здатні рухати організацію тільки вперед, які приводять її до нових досягнень і які мають вміння підбирати продуктивні кадри для організації. Саме тому для покращення ефективності роботи організації керівники мають постійно розробляти різні стратегії, що приведуть до поліпшення стану компанії, з'ясовуючи ті вміння, які в наш час є найнеобхіднішими для фахівців. Конкурентоспроможні фахівці повинні володіти не тільки професійними навичками, а й розвинутими навичками комунікації, для чого необхідно мати сформовану на високому рівні емпатію.

Вже з XVII століття, коли зародився цвіт філософської ідеї, стала досліджуватися проблема емпатії. Саме такі окремі галузі філософії, як етика та естетика, в той час займалися вивченням такого роду проблем. Найпершим поняття «емпатія» було введено англо-американським психологом експериментатором Е. Тітченером, він увів німецьке слово «*einfuhlung*», яке

перекладається як співчуття. Цим словом фахівці в естетиці обрисовували такі процеси, які займалися оцінюванням творів мистецтва, різних предметів природи, здібність глядача до ідентифікації себе з піднаглядним об'єктом, який стає мотивом для переживання прекрасного [1].

Психологічна література містить в собі багато запропонованих класифікацій емпатії. Розглянемо класифікацію, яка зустрічається в роботах доктора психологічних наук, професора В. Бойко. Він виділяє такі види емпатії:

1) раціональна емпатія. Вона відбувається через увагу до партнера та інтенсивну аналітичну переробку інформації про нього;

2) емоційна емпатія. Вона проявляється через емоційний досвід (переживання, почуття);

3) інтуїтивність. Вона займається обробкою інформації про компаньйона на несвідомому рівні [2].

Потрібно відзначити, що різні рівні емпатії є професійно необхідною властивістю для всіх спеціалістів, у яких робота пов'язана зі взаємодією з людьми. Такими фахівцями можна вважати психологів, працівників сфери обслуговування, керівників, продавців, менеджерів роботи з персоналом, чиновників і т.д. Доктор психологічних наук, професор І. Юсупов звертає свою увагу на той фактор, що таке явище як емпатія займає одне з найголовніших місць у розумінні особистістю предметів соціального середовища та в здобутку людиною комунікативної компетентності [3].

Здібність до прояву емпатії у лідера-уравлінця позитивно впливає на ефективність комунікаційних ситуацій, також може допомогти в розумінні психологічно складних становищ, передбачити вибір чи дії співробітників, через це, як результат, може виникнути відчуття психологічного комфорту. Якщо лідер-управлінець розуміє суть істинних причин діянь підлеглих, корені їх інтересів, мотиви можливої брехні або замкнутості, можна говорити, що він ефективно та результативно співпрацює з персоналом.

Також ефективність лідера може проявлятися у вмінні формувати продуктивну команду. Адже в кожній команді можуть виникати

багатоманітні емоції, які вельми важко тримати під контролем та направляти їх у конструктивне русло. Через це необхідно не тільки вміти вислухати кожного працівника, але й зрозуміти його точку зору, прийти до загальної думки, при цьому уникнувши зіткнення інтересів та розвалу команди, для досягнення позитивного результату. Саме емпатія може допомогти лідеру-управлінцю в цих обставинах. Керівник з розвинутою емпатією здатен цінувати своїх підлеглих, приймати більшість управлінських рішень, виходячи з того, що поставлені його команді завдання він буде вирішувати разом з людьми, а не самотійно. Головне, що це – його внутрішня позиція, а не інструмент управління.

Загалом люди з малечку мають здатність відчувати подібні почуття, але життя може досить по-різному впливати на психологічний стан людини. Але не зважаючи на це, більшість вчених вважають, що таке явище, як емпатія, не є властивістю особистості, а вважається процесом саме через те, що на цей феномен можна ефективно впливати [4]. Цей факт говорить про те, що емпатію можна сформувати. Тобто якщо у людини з дитинства не загострене почуття емпатії, то це не є перешкодою для її розвинення.

Щоб збільшити рівень емпатії у майбутнього фахівця або вже у сформованого лідера-управлінця, для початку необхідно допомогти сформувати вміння бачити природну унікальність у кожного співробітника. Таке вміння допоможе спеціалісту розпізнати потенціал своїх підлеглих та ефективно використовувати його. Також керівнику важливо розвинути вміння переходити від позиції експерта та розпочати ставити питання працівникам, уважно їх вислуховувати, спостерігати за їх невербальними проявами та давати їм простір для прояву своїх думок. Наступним та важливим кроком стане вправність призначати будь-які завдання, враховуючи здібності та сильні сторони підлеглих [5]. Саме тоді інвестиції керівника в працівників повністю окупляться. Цей факт дає привід вважати лідера-управлінця ефективним.

На основі викладеного можна зробити такі висновки, що емпатія є важливим фактором для ефективності лідера-управлінця. Адже, якщо психологічний стан працівників та їх готовність, чи навпаки, неготовність до будь-яких дій найчастіше керівництвом ігнорується, компанія може «піти на дно». Саме тому емпатію потрібно розвивати у майбутніх лідерів-управлінців під час їх професійної підготовки, щоб їх діяльність і керівництво було досить плідним.

Література. 1. Басова А. Г. Понятие эмпатии в отечественной психологии / А. Г. Басова // Молодой ученый. – 2012. – № 8. – С. 254 – 256. 2. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других: монография / В. В. Бойко. – М: Филинь, 1996. – 472 с. 3. Юсупов И. М. Психология эмпатии (теоретические и прикладные аспекты): автореф. дис.... д-ра психол. наук. – СПб., 1995. – 34 с. 4. Гиппенрейтер, Ю. Б. Феномен конкурентной эмпатии / Ю. Б. Гиппенрейтер, Т. Д. Карягина, Е. Н. Козлова // Вопросы психологии. – 1993. – №4. – С. 61 – 68. 5. Басова А. Г. Формирование эмпатии / А. Г. Басова // Молодой ученый. – 2013. – №5. – С. 631 – 633.

УДК 373.5:5]:004

*Гриб'юк О. О.
м. Київ, Україна*

**MODEL CLEVER: MULTIFACETED ANALYSIS OF THE
DEVELOPMENT OF THE EDUCATION SYSTEM AND THE
POSSIBILITIES OF ITS ADAPTATION TO THE CONDITIONS OF
UKRAINE, WITH PARTICULAR EMPHASIS ON THE EFFECTIVE
MANAGEMENT OF THE QUALITY OF EDUCATION**

One of the most characteristic features of the modern world is its constant variability. As Kazimierz Doktór notices – contemporary organizing thought,