

національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. О. Г. Романовський. – Харків : НТУ “ХПІ”, 2017. – Вип. 46 (50) : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених : “Психолого-педагогічні аспекти формування управлінського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика”, 21 жовтня 2016 р. – С. 44–52

2. Міщенко М. П. Психологічні особливості страхів і тривожності у дітей дошкільного віку / М. П. Міщенко, І. В. Хавіна // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. О. Г. Романовський. – Харків : НТУ “ХПІ”, 2017. – Вип. 46 (50) : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених : “Психолого-педагогічні аспекти формування управлінського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика”, 21 жовтня 2016 р. – С. 18–31

3. Підбуцька Н. В. Критерії психологічного здоров'я особистості / Н. В. Підбуцька, О. М. Курявська // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. Л. Л. Товажнянський, О. Г. Романовський. – Харків : НТУ “ХПІ”. – 2011. – Вип. 28 (32). – С. 255–260

*Штонда Є. В., Черкашин А. І.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
“Харківський політехнічний інститут”

## **ЕМОЦІЙНА ОСВІДЧЕНІСТЬ ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ ЛІДЕРА**

У даній роботі досліджено взаємозв'язок розвитку емоційної грамотності лідера і його здатності, оперуючи емоційною інтерактивністю, успішно взаємодіяти всередині лідерської групи. Розкрито найважливіші елементи формування ефективної роботи підприємства в умовах співпраці лідерської групи. Була вивчена можливість побудови колективного лідерства, головною метою якого є об'єднання професіоналів з різними поглядами і підходами. Була розглянута теорія нового екологічного лідерства, необхідні нові підходи та інструменти.

*Ключові слова:* лідерська група, колективне лідерство, емоційний інтелект, емоційна грамотність.

*Постановка проблеми.* Колективне лідерство виділяється як можливий спосіб виходу з кризи наростаючих конфліктів і масових інституційних збоїв, болючих завершень і починань, що дають надію. Криза сучасності не обмежується конкретними лідером, організацією,

країною або конфліктом. Вона проявляється по всьому світу трьома головними поділами: екологічним (розрив зв'язку між особистістю і природою), громадським (розрив між двома особистостями) і духовним (розрив особистості з собою) [1]. Криза дає нам побачити, що колишній устрій суспільства неефективний. Звичний образ думок не актуальний, необхідні нові форми міжособистісних відносин.

Централізоване лідерство, зосереджене в руках однієї людини, яка приймає рішення у всіх сферах життя організації не завжди сприяє розвитку. Прийшов час створювати, коригувати та трансформувати форми правління, моделі мислення, створювати нові форми відносин, які будуть відповідати сьогоdnішнім реаліям життя [1, 4, 5]. Страх керівника втратити точки влади гальмує розвиток лідерів всередині організації. Хоча підприємство, наповнене професіоналами, може давати кращі плоди. І сприяння розвитку способу мислення, що виходить з жертви до образу думки, коли професіонал створює майбутнє, може змінити стару систему.

Давши основу внутрішнього розвитку особистості і трансформації її в лідера, постає питання міжособистісних відносин. Тут ми звертаємося до грамотності в сфері емоційного впливу всередині колективу. Дієві інструменти пропонує Клод Штайнер. Цим інструментом стає емоційна грамотність (далі скорочено ЕГ). ЕГ - це вміння керувати емоціями таким чином, щоб зміцнювати особисту силу і покращувати якість не тільки свого життя, але і життя інших людей [2]. Емоційна грамотність покращує взаємовідносини і налагоджує спільну роботу, формує почуття згуртованості у виконанні спільних завдань. Принцип подібного підходу - співпраця без застосування маніпуляцій та насильства, розуміння вчинків і мотивів інших людей. У своїх роботах Клод Штайнер дає готові діалоги, як приклад заміщення існуючих патернів поведінки, які вже не працюють і призводять до конфліктних ситуацій, а тим самим і емоційного придушення і припинення розвитку фахівця всередині колективу і суспільства в цілому.

Інструментами розуміння себе та іншої людини він називає:

- 1.Знання власних почуттів;
- 2.Уміння розуміти почуття інших людей;
- 3.Уміння управляти своїми емоціями;
- 4.Уміння відшкодовувати емоційний збиток;
- 5.Навичка емоційної інтерактивності [2].

Деніел Гоулман в своїх працях дає визначення деструктивних думок і емоцій, а також пояснює, як позитивне мислення здатне змінити погляд на одні і ті ж факти. Так емоції, засновані на гніві, на його думку, є основою порушення рівноваги, упорядкованості і підсилюють сприйняття фактів реальності. При цьому позитивні емоції є породженням інтелекту, дають впевненість, зменшують відчуття тривоги. І коли позитивні емоції

переходять в поведінку, то вона прагне проявити себе в користь спільній справі, іншим учасникам процесу і колективу в цілому [3].

### Список літератури:

1. Шармер Отто/ Теория У. Лидерство из будущего//Отто Шармер; пер. с англ. С. Марченко; [науч. Ред. Е.Пустошкин]. – М.: Манн, Иванов и Фербер. – 2019. – 5220, ил.

2. Emotional Literacy; Intelligence with a Heart. Learn how to achieve better personal and professional relationships. Copyright © Claude M. Steiner. Ph.D., Personhood Press, USA, ISBN 1-932181-02-4 ISBN 978-617-696-466-7 © Клод Штайнер / Claude Steiner, Ph.D., Personhood Press, USA

3. Дэниел Гоулман / Деструктивные эмоции. // Пер. с англ. О.Г.Белошеев.- МН.: ООО “Попури”. – 2005. – С. 672 ил.

4. Черкашин А. І. Наукові погляди на дефініцію методолога у контексті виховання лідерів у закладах вищої освіти // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2019. – С. 102–115

5. Черкашин А. І. Методологічні підходи до виховання особистості майбутніх фахівців-лідерів у закладах вищої освіти України. – Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”. – 2019