

*Костиця І.В., Юдіна А.Г.
м. Харків, Україна*

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ДЛЯ ЕФЕКТИВНОГО ЛІДЕРСТВА

Тема емоційного інтелекту на сьогодні цікавить багатьох молодих лідерів, але не всі до кінця розуміють, у чому його практична цінність та як це може впливати на ефективність лідерства. Тому детальніше розглянемо плюси емоційного інтелекту.

Емоції - це виразні рухи обличчя і голоси душевних переживань на тілі, зміни стану організму. Є два види емоційної взаємодії, коли усвідомлюють свої і чужі емоції та керують ними і коли не усвідомлюють своїх і чужих емоцій і не керують ними. Перший - коли маєть знання, як прожити неприємну емоцію, при цьому особистість стає більш вільною і успішною. Другий - коли особистість вразлива для маніпуляцій інших людей. Емоціональний інтелект - це здатність людини розпізнавати емоції, розуміти намір, мотивацію та бажання інших і своїх власних, а також здатність управляти своїми емоціями і емоціями інших людей в цілях рішення задач. Варто виділити дві персони, роботи яких сформували розуміння емоційного інтелекту в даний час. Д. Гоулман, який у своїх працях зібрав безліч теорій емоційного інтелекту, дав їх науковий опис, а також представив публіці власну змішану модель емоційного інтелекту [1]. Другий - це психолог Р. Бар-Он, який розробив спеціальний опитувальник, для визначення коефіцієнту емоційного інтелекту [2]. Теорія Д. Гоулмана справила величезний вплив на суспільство. В результаті емоціями і їх визначенням стали займатися на самих різних рівнях, починаючи від наукових співтовариств до HR-відділів компаній. Техніки формування емоційного інтелекту можна розділити на декілька основних груп, «серед яких: методи емоційної саморегуляції, методи усвідомлення власних емоцій, методи управління емоційними станами іншої людини» [3, с.22].

Науковці стверджують, що для розуміння своїх емоцій, не потрібно намагатися керувати іншими людьми через їх емоції, якщо немає розуміння того, що відбувається з власними. На першому етапі необхідно приділяти час для самоаналізу, щоб прислухатися до себе, зрозуміти, які емоції керують поведінкою, а також - що стало причиною цієї поведінки. Спочатку можна відстежувати прості і сильні емоції, які проявляються найбільш яскраво. Усвідомлюючи ці емоції і визначаючи, що стало причиною їх появу, можна навчитися управляти ними

- нівелювати негативні і продовжувати позитивні. Потрібне розуміння, що необхідно навчитися бачити і чути людей, їхні почуття і обов'язково враховувати їх у своїй роботі. Розумінню чужих емоцій можна навчитися, це якість не дається людям з народження. Корисним буде поспостерігати за грою акторів в театрі - зазвичай вони яскраво забарвлюють свої емоційні прояви, так їх буде простіше розпізнати. Також варто проговорювати емоції з близькими, дізнаватися, що вони відчувають в даний момент і що стало причиною таких станів.

Коли пройдено етап усвідомлення, можна переходити до другого етапу - управління емоціями. Традиційний підхід до управління емоціями - це робота з власним тілом, диханням, думками. У цьому питанні на перший план виходить періодичність застосовуваних технік. Постійна і поступова робота принесе більше користі, ніж багатогодинні інтенсивні тренінги з саморозвитку. Комуś більше підійдуть дихальні вправи, кому-то робота з тілом - напруга і розслаблення м'язів або медитація. Корисним може бути і чергування вправ. Тут важливо аналізувати зміни в тілі і зміни в емоційному стані. Коли буде виявлено взаємозв'язок, управляти собою буде набагато простіше.

На третьому етапі потрібно чітко розуміти, що між управлінням чужими емоціями і маніпуляцією повинна бути різниця. Маніпулятор використовує психологічні уразливості і ставить людину в ситуацію, коли він змушений робити те, що від нього хочуть. Такий підхід не створить здорову атмосферу в колективі і говорити в цьому випадку про «єдиному командному дусі» не можна. Лідер, який управляє емоціями своїх співробітників, веде відкритий діалог і не приховує своїх намірів і планів. Його співробітники розуміють, що керівник з ними чесний - це основа довіри і доброзичливої атмосфери всередині колективу.

Таким чином, розвинений емоційний інтелект лідера дасть можливість залучати співробітників компанії в роботу, використовуючи психологічні особливості особистості. Позитивний настрій, натхнення, радість від діяльності - ці складові дадуть накопичувальний ефект. Люди, які відчувають позитивні емоції працюють більш продуктивно, менше відволікаються, показують більш високу зосередженість. А це впливає на конкурентоспроможність і розвиток бізнесу. Також варто враховувати, що ці зміни не вимагають особливих інвестицій і грошових витрат. А це означає, що сформований емоційний інтелект лідера компанії сприятиме його ефективній роботі.

Література. 1. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект в бизнесе / Д. Гоулман – М. : «Манн, Иванов и Фербер», 2013. – 512 с. 2. Bar-On,

R. The development of a concept of psychological well-being. / Doctoral dissertation. – Rhodes University, South Africa, 1988. 3. *Книги А. Є. Емоційний інтелект лідера у сфері бізнесу : навч. посібник / А. Є. Книш ; ред.: О. Г. Романовський, С. В. Калашникова ; Харківський політехнічний ін-т, нац. техн. ун-т. – Київ : ДП "НВЦ "Пріоритети", 2016. – 40 с.*