

Коваленко Дар'я Дмитрівна
студентка

Київського національного лінгвістичного університету

Овдієнко Ірина Михайлівна

кандидат психологічних наук,

доцент кафедри психології та туризму

Київського національного лінгвістичного університету

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ЛІДЕРСТВА

Актуальність. Проблема лідерства як одного з механізмів управління соціальними групами та суспільством у цілому є предметом роздумів і наукових пошуків уже не одне тисячоліття. Поява низки сучасних концепцій лідерства викликана потребою в ефективному управлінні організацією в умовах трансформаційних процесів, кризових ситуаціях. На наш погляд, сучасні теорії лідерства так або інакше апелюють до емоційного лідерства.

Концепція емоційного лідерства ґрунтується на теорії емоційного інтелекту. Термін «емоційний інтелект» (EQ) з'явився в 90-х рр. XX століття завдяки американським психологам П. Саловею та Дж. Майеру. На їх думку, «емоційний інтелект — це здатність усвідомлювати, досягати та генерувати емоції в такий спосіб, щоб сприяти мисленню, розпізнавати емоції та те, що вони означають, та відповідно управляти ними таким чином, щоб сприяти своєму емоційному та інтелектуальному росту» [2, с. 6].

Концепція емоційного інтелекту одержала широке поширення завдяки роботі Д. Гоулмана, який стверджує, що велика революція XXI ст. полягає в реванші почуття над інтелектом. Якщо раніше мірилом здібностей людини до успіхів у професійній діяльності служив інтелектуальний коефіцієнт (IQ), то сьогодні він поступається місцем емоційному коефіцієнту (EQ).

Емоційний інтелект як здатність управляти собою й іншими людьми, за Д. Гоулманом, містить: самосвідомість, самоконтроль, соціальну чуйність, керування відносинами [1, с. 53]. Сутність теорії емоційного лідерства полягає в тому, що лідер повинен направляти

колективні емоції в потрібне русло, створювати атмосферу дружності, боротися з негативними настроями. Вона передбачає емоційну компетентність, можливість надання емоційної підтримки, вміння управляти собою та відносинами з іншим людьми.

Нерозкритим залишається питання стосовно того, які особистісні характеристики, крім зазначених Д.Гоулманом, здатні впливати на становлення емоційних лідерів, наприклад рівень IQ та креативності. Крім того, визначення переваг емоційного лідерства, порівняно з іншими сучасними концепціями лідерства, передбачає їх порівняльний аналіз та вивчення місця й ролі емоційної компоненти в цих концепціях.

Мета дослідження — теоретично проаналізувати емоційне лідерство у порівнянні з іншими типами лідерства.

Виклад основного матеріалу. Для досягнення поставленої мети нам потрібно розглянути основні сучасні концепції лідерства, що дасть змогу сформулювати переваги власне емоційного лідерства.

Теорія «внутрішнього стимулювання» лідерства К.Кешмана пов'язана з таким видом психологічного консультування, як executive coaching. Ця послуга передбачає консультування клієнта, дозволяє пом'якшити таку проблему лідерства, як самотність. К.Кешман багато років займався executive coaching, написав книгу під назвою «Leadership from the Inside Out: Becoming a Leader for Life», покликану допомогти менеджерам розвинути лідерські навички «зсередини». К.Кешман стверджує, що «внутрішнє лідерство» можна розвинути, якщо досягти майстерності у восьми напрямках: брати повну відповідальність, зробити переконання свідомими (аналізувати їх з точки зору конструкції/деструкції), розвивати вміння розпізнавати характери та самоконтроль, практикувати особисту майстерність з іншими, враховувати фідбек (зворотну реакцію), знайти коучера (тренера), уникати самоомани, швидко реагувати на зміни [3, с. 55–58].

На наш погляд, теорія К.Кешмана перегукується з теорією емоційного лідерства, оскільки містить акценти на компонентах емоційного інтелекту — самопізнання, управлінні змінами, міжособистісних відносинах, знаходженні рівноваги. Новаторство К.Кешмана полягає, скоріше, в тому, що він розробив тренінги практичних навичок для розвитку емоційного інтелекту.

Інший ракурс має теорія опосередкованого лідерства Р.Фішера й А.Шарпа, основні ідеї якої викладені в їхній спільній роботі «Lateral Leadership: Gone When You Are Not the Boss» [5]. Вихідною точкою їх теорії є те, що для реалізації функції лідерства не завжди необхід-

но займати формальну позицію лідера. І наше дослідження це підтверджує. Р. Фішер та А. Шарп ставлять в основу проблему мотивації до лідерської поведінки: що важливіше для людини — позиція чи результат? Автори концепції наводять перелік навичок, необхідних для здійснення опосередкованого лідерства: 1) чітке формулювання бажаних результатів; 2) вироблення бачення перспективи; 3) встановлення відносин співпраці; 4) освоєння нових форм навчання.

Вищевказані навички, у свою чергу, відбивають сутність концепції емоційного інтелекту, але вони додають ще й орієнтацію на креативність як базову навичку лідера.

Теорія «двигуна лідерства» Н. Тічі орієнтована на виявлення умов, що з просто лідера роблять переможця, сприяють тому, щоб залишатися лідером. Н. Тічі провів дослідження 14 організацій, які відповідали критерію довгострокової успішності, і прийшов до таких висновків:

- 1) в організаціях-переможцях лідери існують на всіх рівнях;
- 2) ефективне лідерство передбачає, щоб лідери вищого рівня виховували лідерів на нижчих рівнях управління;
- 3) лідери повинні вміти «передавати точку зору» (teachable point of view);
- 4) лідери повинні володіти методикою виховання нових лідерів [7, с. 26–39].

Він запропонував прийоми розвитку відповідних навичок. Наприклад, «передана точка зору», за Н. Тічі, це система з трьох взаємопов'язаних елементів: бізнес-ідей, цінностей та емоційної енергії і рішучості. Н. Тічі підкреслює, що елементи «переданої точки зору» повинні бути узгоджені між собою. Наприклад, цінності, що лежать в основі корпоративної культури компанії, повинні узгоджуватися з бізнес-ідеями, в іншому разі емоційна енергія лідера буде розтрачуватися марно.

Тобто в теорії Н. Тічі емоційна компонента не є провідною, вона «одна з», однак вона присутня, і в разі її відсутності лідером можна стати, але стати лідером-переможцем та утримати свою роль не вдасться.

Відгуком на ідею Н. Тічі щодо програми виробництва лідерів стала концепція «трубопроводу лідерства» (*leadership pipeline*) Р. Черена, С. Дроттера та Дж. Ноела. Ця концепція передбачає просування лідера по шести «сходинах майстерності»:

- 1) від управління собою до управління іншими;
- 2) від управління іншими до управління менеджерами;
- 3) від управління менеджерами до функціонального менеджера;

- 4) від функціонального менеджера до бізнес-менеджера;
- 5) від бізнес-менеджера до групового менеджера;
- 6) від групового менеджера до менеджера організації [4, с. 16–30].

На наш погляд, кожна наступна сходинка передбачає вищий рівень емоційного інтелекту та відповідно — емоційної компетентності. Кожний лідер починає із самоусвідомлення себе, своїх емоцій, їх самоконтролю. Самоконтроль на рівні відносин з групою передбачає відкритість, адаптивність, управління емоціями групи, ініціативність, оптимізм, співчуття. Більш високий рівень управління характеризується вмінням впливати та переконувати інших, керувати командною роботою та співпрацею, вмінням вирішувати конфліктні ситуації, постійним самовдосконаленням, готовністю до змін.

Ще одна сучасна теорія лідерства виникла завдяки працям Д. Л. Бредфорта та А. Р. Кохена та носить назву *«розподіленого лідерства»*. Сутність теорії полягає в тому, що в групі, що реалізує проект, не обов'язково мати одного, постійного лідера. Проект зазвичай розподілений на декілька етапів, і кожний етап вимагає певної компетенції. Згідно з теорією, найбільш компетентний індивід і стає тимчасовим лідером, у тому числі координатором роботи групи. Після завершення конкретного етапу проекту цей тимчасовий лідер поступається місцем іншому члену групи, що володіє компетенцією, яка найбільш важлива для наступного етапу.

При цьому кожний лідер сам стає підпорядкованим. Цей процес триває до повної реалізації проекту. Недоліки цієї теорії зумовлюються переліком умов, яким повинні відповідати лідери: всі лідери мають бути на одному рівні інтелектуального, культурного та соціального розвитку, їх особисті досягнення повинні бути одного рівня, вони повинні володіти навичками ефективних комунікацій та основами як лідерської поведінки, так і поведінки підпорядкованого.

На наш погляд, ця теорія надто складна в реалізації, крім того, відсутність постійного координатора-лідера створює хаос в організації, сприяє «перетягуванню» повноважень. Але якщо розглянути теорію розподіленого лідерства з тієї позиції, що лідер повинен вміти продемонструвати вклад кожного члена команди, мотивувати та зробити так, щоб він відчував себе дуже важливою частиною цієї організації, тоді теорія є виправданою. Зазначимо, що розподілення лідерства передбачає високий рівень емоційного інтелекту.

Автором концепції сполучного лідерства та «гарячих груп» є Дж. Ліпман-Блюмен. Основна ідея цієї концепції полягає в тому, що сучасний лідер повинен вміти встановлювати зв'язки між своїми

бажаннями і цілями, а також цілями і бажаннями інших людей. Інструментарій встановлення цих зв'язків автор концепції пропонує такий: 1) політичний прагматизм; 2) особистісна відповідальність; 3) навички побудови спільноти однодумців; 4) орієнтація на довгострокову перспективу; 5) лідерство за допомогою очікувань: довіра, надання можливостей і підвищення; 6) пошук сенсу життя [6, с. 143–161].

Використовуючи ці інструменти, лідер може освоїти різноманітні стилі досягнення результатів, крім того, людина що володіє сполучним лідерством, спроможна створити «гарячу групу»: згуртовану групу людей, що повністю зосереджена на виконанні завдання.

Висновки. Таким чином, основні сучасні концепції лідерства прямо або опосередковано посиляються до теорії емоційного інтелекту, оскільки передбачають наявність у лідера певних навичок самосвідомості, самоконтролю, соціальної чуйності та управління відносинами. Автор не заперечує, що кожна із наведених концепцій є, по-своєму, унікальною та акцентує увагу на певному феномені, як-то «внутрішнє лідерство», «опосередковане лідерство», «двигун лідерства», «трубопровід лідерства», «розподілене лідерство», «гарячі групи». Однак, незважаючи на цю унікальність, неможливо не помітити єдиний емоційний базис, що дає змогу поєднати зазначені концепції з теорією емоційного лідерства.

Література

1. Гоулман Д. Емоційний інтелект / пер. з англ. С.Л. Гумецької. Харків : Віват, 2019. 512 с.
2. Стейн С.Дж., Бук Г.І. Переваги EQ: емоційний інтелект та ваші успіхи: пер. з англ. Дніпропетровськ : Баланс Бізнес Букс, 2007. 384 с.
3. Cashman K. Leadership from the Inside Out: Becoming a Leader for Life. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2008. 215 p.
4. Charan R., Drotter S., Noel J. The Leadership Pipeline: How to Build the Leadership — Powered Company. San Francisco: Jossey-Bass, 2011. 352 p.
5. Fisher R., Sharp A. Lateral Leadership: Gone When You Are Not the Boss. London: HarperColins Business, 2004. 230 p.
6. Lipman-Blumen J. Connective leadership: Female leadership styles in the 21-century workplace / Sociological Perspectivesю. 1992. 35(1). P. 183–203.
7. Tichy N., Cohen E. The leadership engine: How winning companies build leaders at every level. New York: Harper business, 2002. 452 p.