

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ОСОБИСТОСТІ.....	9
1.1 Емоційний інтелект як стійке особистісне утворення: підходи до визначення та тлумачення.....	9
1.2 Структура емоційного інтелекту.....	14
1.3 Поняття управлінських компетенцій та обґрунтування ролі емоційного інтелекту у їх забезпеченні.....	20
1.4. Життєстійкість як складова особистісного потенціалу: поняття, характеристика, структура.....	25
Висновки до розділу I.....	31
РОЗДІЛ II. ДИЗАЙН ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ.....	33
2.1 Процедура проведення емпіричного дослідження та характеристика вибірки досліджуваних.....	33
2.2 Методики дослідження.....	34
2.3 Характеристика вибірки дослідження.....	38
Висновки до розділу 2.....	38
РОЗДІЛ III. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ впливу емоційного інтелекту та життєстійкості на управлінські компетенції керівників у приватному секторі.....	39
3.1 Визначення впливу емоційного інтелекту на управлінські компетенції у приватному секторі.....	39
3.2 Аналіз взаємозв'язку віку початку управлінської кар'єри та емоційного інтелекту і життєстійкості керівників.....	44

3.3. Практичні поради щодо ролі життєстійкості та емоційного інтелекту особистості у формуванні управлінських компетенцій.....	49
Висновки до розділу 3.....	50
ВИСНОВКИ.....	53
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	55
ДОДАТКИ.....	61

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. На початку 90-х років в світі було прийнято вважати, що успішний і ефективний лідер це харизматичний впевнений в собі «ватажок». Однак, після виходу в світ книги Джима Коллінза «Від хорошого до великого» в 2001 році погляд на характеристики ефективних керівників зазнав значних змін. Коллінз з командою довели, що ефективний і успішний керівник – це перш за все скромний професіонал, наділений розвиненим емоційним інтелектом, життестійкістю та допитливістю. Саме ці характеристики згідно досліджень Коллінза та команди зумовлюють управлінські компетенції, які відрізняють ефективного керівника від посереднього, а не знання, технічні навички або досвід окремо.

Поняття «емоційний інтелект» почало з'являтися в різних конфігураціях в роботах психологів ще на початку 60-х років, але остаточно було популяризовано завдяки книзі психолога, наукового журналіста Деніела Гоулмана «Емоційний інтелект» 1995 року. Згідно Гоулмана, майже 90% відмінностей між ефективними топ-менеджерами та посередніми стосуються елементів Емоційного інтелекту [21; 48].

В управлінському середовищі впливовою вважається праця психотерапевта та професора ISEAD Манфреда Кетса Де Вріса «Містика Лідерства» 2011 року. Згідно Манфреда Кетса Де Вріса, значимість керування емоціями найважливіша навичка для керівника. Він доводить, що завдяки високому емоційному потенціалу людина буде стійкі міжособисті стосунки; краще може мотивувати себе та інших; є більш активною, творчою та новаторською; краще працює в умовах стресу та справляється зі змінами; знаходиться в гармонії з самим собою. А це є основні з базових характеристик ефективного керівника в сучасному світі. Чим вище людина знаходиться на кар'єрних сходах, тим більш важливим для неї становиться саме емоційний інтелект і менш важливими технічні навички, за які цю людину колись наймали [18; 30]. Також, із сучасних досліджень важливості компонентів

емоційного інтелекту при формуванні управлінських компетенцій можна відзначити дослідження корпорації Google під назвою ProjectOxygen, що тривало десять років з 2008 року та продемонструвало, що для менеджерів компанії Google емоційний інтелект як базовий чинник ефективності значно перевищує вплив технічних навичок та знань.

Соціалізація розуміється як процес, за допомогою якого людина набуває знання, цінності, соціальні навички і соціальну чутливість, які дозволяють йому інтегруватися в суспільство і вести себе в ньому адаптивно. Однак, щоб інтегруватися в таке складне суспільство, як нинішнє, кожній людині необхідний емоційний інтелект – особлива соціальна компетентність.

До цих пір інтелект в будь-якій системі освіти більше пов'язаний з концепцією IQ. Однак високий IQ визначає успіх в житті тільки на 20%. IQ не гарантує успіху, особливо з урахуванням соціальних змін. Впевненість у своїх глибоких наукових знаннях найчастіше ставить людей в інтелектуальну пастку, коли акцент зміщується на критику, а не на конструктивний діалог і пошук нестандартних рішень.

Що стосується феномена емоційного інтелекту, то в роботах Д. Гоулмана, Х. Вайзінгера, Р. Купера, А. Савафа емоційний інтелект розглядається як найважливіший фактор успіху в людському житті; в роботі С. Андерсона, Ф. Діна, Дж. Сваррочі – як необхідна умова психічного і фізичного здоров'я.

Адаптивні і стресозахисні функції емоційного інтелекту вивчалися О. Елькін, Е. Носенко, А. Чоботар; відносини з особистими властивостями та можливість їх розвитку - І. Андрєєва, О. Власова, Г. Гарскова, С. Дерев'яно, Н. Ковріга, Д. Лузіна, Є. Носенко, М. Манойлова, М. Нгуен, О. Приймайченко, К. Саарні, Майєр, П. Найтінгейл сформулювали теоретичні тези про те, що емоційний інтелект розглядається як важливий психологічний ресурс особистості, розвиток якого сприяє оптимальному функціонуванню людини, встановленню конструктивних і взаємовигідних міжособистісних відносин, а

також знижує ризик різних форм особистісного руйнування і соціальної деструкції людини.

Таким чином, аналіз наукових джерел передбачає, що емоційний інтелект можна розглядати як особистий ресурс, але в даний час сучасна психологія не вивчала роль і місце емоцій. Було розроблено кілька ефективних програм для збільшення особистих ресурсів за рахунок розвитку емоційного інтелекту, що сприяло б більш успішному кар'єрному зростанню.

Життестійкість це наступний елемент, на якому ґрунтуються важливі управлінські компетенції. Проблема життестійкості набула уваги в академічній науці ще сорок років назад. Першим, хто експериментально вивчав її протягом тривалого часу був Норман Гармезі, клінічний лікар, психолог когнітивного розвитку. Стосовно управлінських компетенцій, життестійкість згадувалась як важливий компонент лідерської ефективності в книзі Джима Коллінза «Від хорошого до великого» в 2001 році.

Останнім часом в реаліях світової турбулентності за часи пандемії, та зокрема воєнних дій на території України, вона набула найбільшої актуальності. В основному, теорії сходяться на тому, що життестійкість складається з трьох компонентів: вміння приймати дійсність такою, якою вона є; наявність сенсу життя; неординарна кмітливість.

Актуальність вивчення життестійкості особистості керівників приватного сектору обумовлюється тим, що вона являється опірною точкою за умов вибору невідомого майбутнього, що уможливорює набуття людиною нового досвіду та можливостей для особистісного зростання. Так, варто відмітити, що саме високі показники життестійкості впливають на те, що особистість більш позитивно оцінює життєві зміни, бачить в них нові можливості, має змогу вирішувати більш ефективно життєві та професійні задачі, мінімізуючи при цьому стресові впливи, що визначається вкрай важливою компетенцією ефективного підприємця. Це може пояснюватися концепцією С. Мадді, котрий говорив про те, що життестійкість особистості базується не на запереченні стресу, а на умінні визнавати реальність стресової

ситуації та мужність в якості прагнення перетворити цю ситуацію в переваги для себе, що, як відомо, досить визначне місце має для керівника приватного сектору. Так як саме в приватному секторі через високу мобільність, підвищені вимоги до керівника компанії, а також інтенсифікацію стрес-факторів надзвичайно важливим є чинник життестійкості.

Тож, як ми бачимо, актуальність проблематики психологічних чинників управлінських компетенцій очевидна та безсумнівна, а особливо в період пандемії, котра значно впливає на підприємство в цілому та його керівництво зокрема.

Об'єкт дослідження: психологічні чинники управлінських компетенцій

Предмет дослідження: вплив психологічних чинників на управлінські компетенції керівників компаній в приватному секторі

Мета дослідження: дослідити вплив психологічних чинників на управлінські компетенції керівників компаній в приватному секторі

Відповідно до мети курсової роботи були сформульовані наступні завдання:

1. Здійснити аналіз наукової психологічної літератури, щодо проблеми вивчення емоційного інтелекту та життестійкості особистості та їх ролі у формуванні управлінських компетенцій;
2. Охарактеризувати основні управлінські компетенції керівника підприємства;
3. Дослідити вплив емоційного інтелекту та життестійкості на управлінські компетенції керівників у приватному секторі;
4. Здійснити аналіз взаємозв'язку емоційного інтелекту, життестійкості та віку початку управлінської кар'єри.
5. Розробити практичні поради, з урахуванням запланованого продовження дослідження щодо ролі життестійкості та емоційного інтелекту у формуванні управлінських компетенцій.

Вибірка: 30 керівників рівня правління з великих і середніх українських і міжнародних компаній в Україні (крім державного сектору), в професійній

біографії яких простежується стабільний і логічний кар'єрний зріст і які займають керівні позиції не менше 5 років.

Методи дослідження: **теоретичні** (підбір науково-методичної літератури, аналіз джерельної бази, синтез, систематизація та узагальнення інформації); **емпіричні** (методика діагностики емоційного інтелекту MEI М.А. Манойлова; Багатофакторний опитувальник «Велика П'ятірка»; опитувальник життєстійкості С.Мадді; **статистичні** (непараметричний аналог t-критерію Стьюдента для незалежних вибірок – критерій U-Манна-Уїтні для незалежних вибірок, коефіцієнт рангової кореляції Спірмена, виконані в програмі IBM SPSS Statistics 22.0).

Структура роботи: робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

Теоретична значущість: систематизація матеріалу з теми дослідження, а також практичні доробки можуть стати корисними в розробці та модернізації курсів з корпоративного коучингу, загальної психології.

Практична значущість: полягає у визначенні напрямів психологічної допомоги та розробці системи психологічних рекомендацій корекції рівня розвитку емоційного інтелекту, життєстійкості керівників та тих, хто прагне досягати рівня керівника. Матеріали дослідження можуть бути використані організаційними психологами у роботі з досліджуваними, а також при навчанні психологів та психотерапевтів та при підвищенні кваліфікації діючих психологів. Розроблені практичні рекомендації по розвитку рівня емоційного інтелекту та життєстійкості можуть використовуватися психологічною службою підприємств та організацій, коучами, а також консультуючими психологами під час індивідуальних сесій з клієнтами.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Емоційний інтелект як стійке особистісне утворення: підходи до визначення та тлумачення

Термін «емоційний інтелект» з'явився тільки в ХХ столітті. Вчення Майкла Белдока тим не менш знайшли початок коріння емоційного інтелекту у філософських і релігійних навчань. І.М. Андреева писала у своїй книзі «Азбука емоційного інтелекту» писав про те, що багато філософських вчених і релігійні діячі не вважали важливою тільки для раціональної, але і емоційної частина людини. «Ідея єдності емоційного і раціонального принципу в людині виникає з філософської і релігійної освіти» [2].

Емоції є важливою частиною життя кожної людини, вони – це те, що робить життя багатим, яскравим і повним. Емоції впливають на сприйняття життєвої ситуації, всі по-різному реагують на одні і те ж життєві події, деякі люди знаходять вихід або рішення через емоції, не здаються, а для інших та ж ситуація може сприйматися як найжахливіша подія в житті і людина буде переживати довгі і болісні переживання. Саме тому в науковій літературі наголошується на тому, що емоції можуть впливати на зміну самоствалення та відношення до оточуючих

В даний час концепція емоційного інтелекту приваблює багатьох дослідників, тому виявилось, що наявність високого рівня не гарантує успіху власника в житті, не робить його щасливим. Емоції важливі при прийнятті рішень, в міжособистісних відносинах, тому розумно припустити, що на додаток до високих когнітивних здібностей важливі для чогось іншого.

Теоретичний аналіз наукових джерел дає змогу стверджувати, що єдиного підходу до його тлумачення до сьогодні не існує, але, узагальнивши наявні тлумачення, підсумуємо, що емоційний інтелект слід розглядати в якості здатності звертати увагу на емоційну частину себе, а також відстежувати свої емоції і розуміти емоції інших, розуміти те, що оточуючим доволі близькі почуття тієї людини, яка їх відчуває.

Емоційний інтелект часто тлумачиться в якості частини соціального інтелекту, в той час як соціальний інтелект відноситься до здатності будувати міжособистісні відносини.

Вперше концепцію соціального інтелекту запропонував Е. Торндайк на початку ХХ ст.. Соціальний інтелект вчений визначав як здатність розумно діяти в людських відносинах, що дає можливість розглядати емоційний інтелект в якості елемента соціального інтелекту [41].

Родоначальниками поняття є Дж. Мейер і П. Селовей, які до структури емоційного інтелекту включили здатність розуміти емоції свої та емоції інших, а також здатність правильно використовувати емоції.

Термін «емоційний інтелект» сходить до 1990 року, коли два американських професори Дж. Мейер і п. Селоуей визначили це як здатність сприймати і висловлювати, поглинати емоції, емоції і думки, розуміти і пояснювати емоції, регулювати емоції (свої і чужі) [34; 56; 58].

Вчені також схиляються до розгляду емоційного інтелекту в якості підструктури соціального інтелекту, елементами якої є здатність відстежувати, розрізняти свої і чужі почуття і емоції і використовувати цю інформацію для управління мисленням і діями.

Емоційний інтелект інтегрує наступні розумові здібності:

- Здатність точно сприймати, оцінювати та виражати емоції – включає в себе набір взаємопов'язаних навичок, таких як сприйняття емоції (тобто здатність помічати наявність емоцій), їх ідентифікація, адекватне вираження, відмінність між реальними емоціями і імітаціями.

- Здатність отримувати доступ і викликати почуття для підвищення ефективності, мислення включає в себе здатність використовувати емоції для управління уваги до важливих подій, пробудження емоцій, що сприяють їх вирішенню. Завдання (наприклад, використання гарного настрою для реалізації творчих ідей), перепади настрою в якості засобів аналізу використовують різні точки зору на проблему.

- Здатність розуміти емоції , емоційне пізнання-здатність розуміти емоційні комплекси, зв'язки між емоціями, переходи від однієї емоції до іншої, причини емоцій, вербальну інформацію про емоції.

- Здатність свідомо регулювати емоції, управляти ними, підвищувати рівень емоційного та інтелектуального розвитку-здатність контролювати емоції, знижувати інтенсивність негативних емоцій, усвідомлювати свої емоції, в тому числі неприємні, здатність вирішувати емоційно заряджені проблеми, не пригнічуючи пов'язані з ними негативні емоції. Сприяє особистісному зростанню і поліпшенню міжособистісних відносин [59].

Е.Л. Носенко та Н.В. Коврига емоційний інтелект тлумачать в якості емоційної розумності, головними функціями якої є стресозахисна та адаптивна. Вони в такому аспекті розглядають даний вид інтелекту в силу того, що він виражається шляхом поєднання в собі внутрішніх та зовнішніх характеристик. Внутрішнє в емоційному інтелекті взаємодіє із зовнішнім в актах життєдіяльності [20].

Д. Гоулман визначає емоційний інтелект в якості здібності особистості розуміти власні емоції та емоції інших людей з метою використання отриманої інформації для реалізації власних планів [20].

На думку Д.В. Люсіна емоційний інтелект є здібністю до розуміння своїх та чужих емоцій, а також здатністю до управління ними. Також вчений акцентує увагу на тому, що даний вид інтелекту слід розглядати в якості когнітивної здібності, не включаючи при цьому до його структури особистісні якості, які можуть впливати на розуміння емоцій оточуючих в при цьому не є його структурними елементами. Доцільно зазначити, що вченим емоційний

інтелект розглядається в якості здатності індивіда до розпізнавання емоції, тобто встановлення факту наявності емоційного переживання у себе або у іншої людини; ідентифікації емоції, тобто встановлення, яку саме емоцію відчуває вона сама або інша людина, і знаходження для неї словесного вираження; розуміння причин, що викликали цю емоцію, і слідства, до яких вона приведе; контролю інтенсивності емоцій, насамперед приглушення надмірно сильних емоцій; контролю зовнішнього вираження емоцій; довільності виклику тієї чи іншої емоції [27].

Говорячи про інші підходи до визначення дефініції «емоційний інтелект», варто відмітити, що вченими він розглядається як сукупність ментальних здібностей (І.М. Андрєєва) [2].

Н. Холл виділив п'ять основних компонентів емоційного інтелекту:

- 1) емоційне усвідомлення;
- 2) робота зі своїми емоціями (скоріше емоційна дистанція, емоційна нерівність);
- 3) самомотивація (скоріше це просто довільний контроль над своїми емоціями);
- 4) емпатія;
- 5) визнання емоцій інших людей (скоріше - здатність впливати на емоційний стан інших людей) [37].

Радянськими вченими, а саме Л.С. Виготським, С.Л. Рубінштейном, О.М. Леонтьєвим було висунуто ідею про єдність афекту й інтелекту [25; 36].

Л.С. Виготський зробив умовивід, що існує динамічна семантика або система, яка є єдністю афективного та інтелектуального процесу: «відомо, що відділення інтелектуальної сторони нашої свідомості від неї афективна, вольова сторона-одна з найважливіших і фундаментальних вад всієї традиційної психології. Мислення при цьому неминуче, стає автономною думкою, мислячої сама по собі, воно відділяється від усієї повноти живого життя ...» [7].

Х. Гарднер особливо наблизився до концепції емоційного інтелекту, проводячи відмінність між внутрішньоособистісним і міжособистісним інтелектом в рамках особистого інтелекту. Внутрішньоособистісний інтелект інтерпретується як доступ до власного емоційного життя, емоції: здатність миттєво розрізняти почуття, називати їх, переводити в символічні коди і використовувати їх як засіб розуміння і управління власною поведінкою [8].

Варто зазначити, що І. Керролом було зроблено висновок про те, що дослідження емоційного інтелекту носить міждисциплінарний характер [19]. Л.М. Ракітянська про це говорить наступне: підвищений інтерес до даної проблематики висувається із сфери бізнесу, а охоплює не лише прикладну психологію, а й академічні науки, управлінську та бізнесову сфери.

До основних функцій емоційного інтелекту, виходячи із вищевикладеного, варто відносити стресозахисну та адаптивну (І.Ф. Аршава, С.П. Дерев'янка, Н.В. Коврига, Е.Л. Носенко), рефлексивну та регулятивну (С.П. Дерев'янка) [16].

Ми можемо припускати наявність емоцій в структурі емоційного інтелекту, «самотивуючої» когнітивної діяльності по відношенню до емоційної сфери, точніше, з розпізнаванням, виразом, розумінням емоцій.

Таким чином, резюмуючи вищевикладене, підкреслимо, що емоційний інтелект розглядається в якості одного із домінуючих чинників, що визначають успішність життєдіяльності людини.

Переходячи до більш детального та сутнісного викладення узагальнення, зазначимо, що емоційний інтелект є сукупністю емоційно-когнітивних здібностей до соціально-психологічної адаптації особистості. В цьому аспекті варто наголосити на взаємозалежності структурних компонентів емоційного інтелекту, так як лише в тісній взаємодії його елементи забезпечують більш успішне та ефективне протікання діяльності та буденності особистості та міжособистісної взаємодії.

1.2. Структура емоційного інтелекту

На сьогоднішній день емоційний інтелект постає в якості вмінь інтегрувати раціональне та емоційне для більш ефективної життєдіяльності. Безумовно, тлумачення емоційного інтелекту як підструктури соціального інтелекту можливе. Однак залишається відкритим питання систематизації основних поглядів на структуру власне емоційного інтелекту.

Варто акцентувати увагу на існуванні основних підходів до визначення структури емоційного інтелекту:

- теорії емоційної компетентності Д. Гоулмана;
- змішана теорія Р. Бар-Она;
- теорія емоційно-інтелектуальних здібностей (Дж. Майер, Д. Карузо).

Однак, на наш погляд, доцільно викласти структуру емоційного інтелекту за Дж.. Мейером, П. Селовеєм, яка представлена в табл.1.1.

Табл.1.1.

Структурні компоненти емоційного інтелекту

ідентифікація і вираз емоцій	регуляція емоцій	використання емоцій в мисленні і діяльності
-власних (вербальне або невербальне); - інших людей (невербальне сприйняття або емпатія)	-власних; - інших людей	- гнучке планування; - творче мислення; - перемикання уваги; - мотивація

Як видно з таблиці, емоційний інтелект був інтерпретований як складна конструкція, що включає три типи здібностей. Серед них: ідентифікація та вираження емоцій, регулювання емоцій, використання емоційної інформації при мисленні та дії. Кожен тип навичок складається з декількох компонентів. Таким чином, здатність розпізнавати і виражати емоції ділиться на два

компоненти, перший з яких націлений на власні емоції, другий - на емоції інших.

Перший компонент включає вербальні і невербальні підкомпоненти, другий – підкомпоненти невербального сприйняття та емпатії.

Регулювання емоцій включає в себе два компоненти: регулювання особистих і чужих емоцій. Використання емоцій у мисленні та дії включає в себе гнучке планування, творче мислення, здатність перемикає увагу та мотивацію [56].

Джо Мейер і П. Селовей стверджують, що емоційний інтелект представлений в двох «втіленнях»: внутрішньоособистісному емоційному інтелекту і міжособистісному емоційному інтелекту. Перший включає в себе здатність людини встановлювати відносини між думками, діями і почуттями, а другий допомагає адаптуватися до інших людей, співпереживати їм, надихати і стимулювати їх на певні дії, розуміти їх відносини і спрощувати спілкування з навколишній.

Представляють певний інтерес обґрунтовані Дж. Мейером і П. Селовеєм (1994) принципи теорії емоційного інтелекту, які пов'язані з такими характеристиками, як емпатія, обізнаність, рівновагу, відповідальність.

Емпатія є однією з найважливіших емоційних навичок. Відчувати емпатичні реакції означає ототожнювати себе з почуттями іншої людини і, таким чином, співчувати їй. Співчуття проявляється у визнанні емоції, чутливості, розумінні і демонстрації емпатичних переживань об'єкта.

Щоб підтримувати емоційну рівновагу, яка онтологічно є еквівалентом щасливого життя в повсякденній свідомості, людина має бути компетентною в своїх власних почуттях. Для цього необхідно розрізняти їх різні модальності, розрізняти і приймати продуктивні і непродуктивні емоції. Необхідно вміти розрізняти їх в «реальному форматі», тобто коли вони переживаються.

Досвід емоційного життя людини формується в підкірковій частини мозку, тобто в так званому вісцеральному мозку. Нова кора головного мозку як раціональний мозок концептуалізує, аналізує й оцінює ситуації, визначає

можливість ризику або винагороди. Основний принцип теорії емоційного інтелекту полягає в тому, що люди з високим емоційним інтелектом здатні збалансувати функцію двох взаємодіючих областей мозку.

Людина з емоційним інтелектом високого рівня бере на себе відповідальність за власне благополуччя, яке визначається психічним і психічним здоров'ям. Емоції через властиві їм властивості активації спонукають людину робити певний вибір, який призводить до певних дій і до певної форми поведінки. Той факт, що людина вибирає певну діяльність, бере на себе відповідальність за свої власні дії. Людина діє відповідально, коли не завдає шкоди собі та іншим, контролює свої власні оцінки, думки, регулює свої власні емоції, бере на себе відповідальність за можливість власного щастя, не звинувачує інших у власному нещасті, встановлює безпечні межі спільного життя, визнає свої емоції і емоції інших людей і чесно і відкрито ставиться до їх почуттів.

Структура емоційного інтелекту була додатково вдосконалена. Нова версія моделі заснована на ідеї, що емоції містять інформацію про зв'язки людини з іншими людьми або об'єктами. Точніше, вони «інформують» людину про характер цих зв'язків, у той же час зв'язки можуть бути різноманітними: фактичними, в спогадах або навіть уявний. Зміна зв'язків тягне за собою зміну емоцій. Після цих уявлень емоційного інтелекту розуміються як здатність обробляти інформацію, що міститься в емоціях.

Структура емоційного інтелекту включає в себе п'ять компонентів [11]:

- виявлення і позначення емоційних станів, розуміння відносин між емоціями, думками і діями;
- управління емоціями передбачає контроль емоцій і заміну небажаних емоцій на доречні в даному випадку;
- здатність входити в емоційні стани, які сприяють успіху-здатність розпізнавати емоції інших людей, бути чутливими до них і керувати емоціями інших людей;

- здатність вступати в ефективні міжособистісні відносини з іншими людьми і підтримувати їх.

У 90-х роках Деніель Гоулман, який співпрацював із Нью Йорк Таймз, спеціалізуючись на дослідженнях мозку та поведінки людини, і одночасно навчався на психолога в Гарвардському університеті, познайомився із роботами Пітера Саловея та Джона Д. Майєра. В Гарварді Деніель Гоулман також співпрацював з Девідом МакКлілендом, який належав до групи дослідників, які поставили під сумнів інформативність когнітивних тестів щодо показнику успішності людини у житті. Все це надихнуло його на написання власної книги «Емоційний інтелект», яка була вперше опублікована в 1995 році [11].

У роботах Деніеля Гоулмана було досліджено, що успіх у бізнесі гарантував розвинений емоційний інтелект. Д.Гоулман описував людей, які мали розвинений емоційний інтелект наступними ознаками:

- самосвідомість (вміння добре розуміти власні емоції);
- самоконтроль (вміння добре керувати власними емоціями);
- соціальне розуміння (ставлення з емпатією до емоцій інших людей);
- управління взаємовідносинами [34].

Структура емоційного інтелекту в моделі Д. Гоулмана має ієрархічну форму, тому що ідентифікація емоцій є необхідною умовою для здатності контролювати їх. У той же час одним з аспектів управління емоціями є здатність створювати емоційний стан, необхідний для успіху. Ці навички, спрямовані на інші, визначають наступний компонент-здатність будувати дружні стосунки. Пізніше автор допрацював чотирикомпонентну структуру емоційного інтелекту. Вона включає в себе чотири компоненти: впевненість у собі, самоконтроль, соціальна чутливість та управління відносинами (табл. 1.2. [11, с.32]).

Структура емоційного інтелекту (за Д. Гоулман)

Сфери компетентностей	Їх характеристика
Самосвідомість	емоційне самосприйняття - аналіз власних емоцій і усвідомлення їх впливу на нас; використання інтуїції при прийнятті рішень; самооцінка, впевненість в собі
Самоконтроль	контроль емоцій, відкритість, адаптивність, воля до перемоги, ініціатива, оптимізм
Соціальна чутливість	співчуття, ділова обізнаність, обережність
Управління відносинами	натхнення, вплив, допомога в самовдосконаленні, заохочення змін, вирішення конфліктів, командна робота і співпраця

Слід зазначити, що ця структура емоційного інтелекту визначається в залежності від категорії людей. Д. Гоулман підкреслює, що єдність інтелекту і також емоцій необхідна для успішної професійної діяльності [12]. Він зазначає, що в разі небезпеки емоційні центри (лімбічна система) підпорядковують собі всю розумову діяльність, тому емоції мають більшу силу, а когнітивний компонент грає другорядну роль. Ґрунтуючись на теоретичних джерелах, ми можемо припустити, що емоційний інтелект складається з двох компонентів: раціонального (здатність розуміти емоції) і регулятивного (здатність керувати емоціями). Схематично структура емоційного інтелекту представлена на рис. 1.1. [7].

А. Бергфельд вводить поняття «сприйняття власних емоцій» (усвідомлення, вербальна обробка та ідентифікація емоційного досвіду) і «сприйняття чужих емоцій» (розпізнавання, ідентифікація чужих емоцій за допомогою вербального і невербального вираження), які частково сприяють ідентифікації концепції «розуміння» і «сприйняття» емоцій [3; 6].

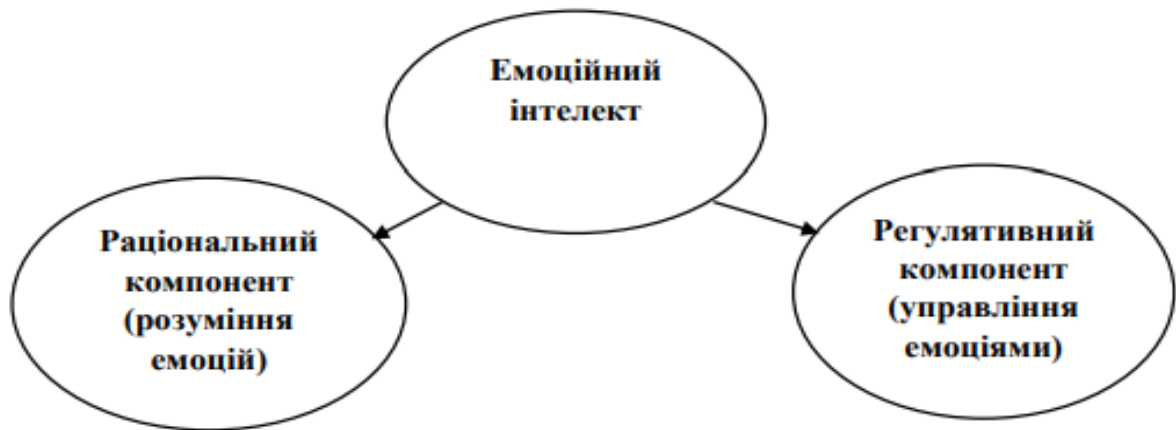


Рис. 1.1. Структура емоційного інтелекту

Говорячи про змішану модель Р. Бар-Она варто зазначити, що вченим до структурних компонентів емоційного інтелекту включається пізнання себе, навички міжособистісного спілкування, здатність до адаптації, управління стресом, переважний настрій. Однак доцільно вказати той факт, що кожен із елементів містить свої субкомпоненти. Так, пізнання себе складається з усвідомлення своїх емоцій, впевненості в собі, самоповаги, самоактуалізації, незалежності; навички міжособистісного спілкування передбачають емпатію, міжособистісні взаємини, соціальну відповідальність; здатність до адаптації включає в себе рішення проблем, зв'язок з реальністю, гнучкість; управління стресом складається із стійкості до стресу та контролю імпульсивності, а переважний настрій із щастя, оптимізму [49].

І.М. Андрєєва схильється до думки, що емоційний інтелект має інтегративну модель та характеризується ієрархічною структурою, котра складається з інтелекту індивіда (емоційний інтелект як «можливість»); інтелекту суб'єкта діяльності (інтегративний емоційний інтелект як когнітивно-особистісне утворення); інтелекту особистості як інтегративного емоційного інтелекту у взаємозв'язку з іншими особистісними властивостями) [2].

Як уже згадувалося, управління емоціями полягає в емоційній структурі інтелекту розглядається як прояв здатності:

- 1) керування своїми емоціями;
- 2) контроль експресії;
- 3) робота з емоціями інших людей [16].

Управління емоціями визначається як здатність і потреба керувати своїми власними емоціями, викликати бажані емоції і підтримувати їх і контролювати небажані емоції. Всі моделі емоційного інтелекту підкреслюють важливість міжособистісного та комунікативного контексту, тобто підкреслюють необхідність єдності афекту та інтелекту для ефективного спілкування між людьми.

1.3. Поняття управлінських компетенцій та обґрунтування ролі емоційного інтелекту у їх забезпеченні

Управлінські компетенції розглядаються в якості особистісних чи ділових якостей, навичок чи моделей поведінки, що уможливають успішне вирішення певної управлінської задачі та досягнення високих результатів.

Компетенції ж – це сукупність знань навичок, здібностей, якими повинен володіти працівник і які здобуваються в процесі навчання чи роботи. В науковій літературі наголошується на тому, що управлінцям характерними є такі види компетенцій як ключові (корпоративні), професійні та управлінські [35].

Варто зазначити, що відсутність тієї чи іншої управлінської компетенції являється причиною зниження компетентності в управлінській сфері [15].

На сьогоднішній день в сфері управлінських компетенцій було встановлено, що до провідних компетенцій варто віднести організаційні та індивідуальні [51].

В роботі Л.Д. Павловської з колегами було встановлено, що такі компетенції визначаються особливостями реалій, в котрих управлінці працюють [33].

Слід зазначити, що модель управлінських компетенцій Ланкастера вважається універсальною. В даній моделі якості особистості розподілені на декілька груп, які являють собою різні рівні [9].

Перший рівень даної моделі вважається фундаментом та інтегрує базові знання, а також інформованість управлінця, котрі можливо будуть впливати на процес прийняття рішень.

На другому рівні відмічається оволодіння тими навичками та інструментами, котрі безпосередньо впливатимуть на поведінку та виробничість. Однією із компетенцій вважається чутливість до подій, іншою – аналітичні навички, навички рішення проблем, а також розсудливість. Також Бургойне та Стьюард до провідних компетенцій даного рівня відносили соціальні навички та здібності, емоційну стійкість та проактивність, схильність до цілеспрямованих дій.

Третій рівень чи, так звана, категорія містить якості, які уможливають розвиток та використання набутого досвіду, ресурсів другого рівня. Тобто, це певні метакомпетенції, які дають можливість управлінцю керувати розвитком подій, задіюючи при цьому потрібні навички в певних ситуаціях. До компетенцій даного рівня входять креативність, психологічна спритність, баланс в звичках навчатися та використовувати навички, самопізнання.

Управління, як і будь-яке інше заняття, вимагає власної конкретної оцінки для визначення його ефективності. Авторитетні дослідження західних експертів дали різні висновки про вплив керівників на ефективність організацій. Термін «ефективність управління» ще не отримав чіткого визначення та інтерпретації в науковій літературі та практиці управління. У вітчизняній та зарубіжній науковій літературі з менеджменту робляться спроби розділити терміни «ефективність лідерства» і «ефективність лідерства». Ефективність управління розуміється як цілеспрямована увага до створення необхідних, корисних речей, які можуть задовольнити певні потреби, щоб забезпечити досягнення кінцевих результатів, відповідних цілям управління. Поняття «ефективність лідерства» в цій інтерпретації

характеризується результатом, ефектом, який суб'єкт лідерства досягає в результаті його впливу на об'єкт лідерства [21].

Дещо інше значення надається терміну «ефективність управління», що в основному пов'язано з неадекватністю термінів «ефект» і «ефективність».

Ефект – це результат, результат діяльності, тоді як ефективність характеризується відношенням ефекту до вартості ресурсів, які забезпечили ефект.

Ефективність управління може бути виміряна результатами керованих об'єктів і процесів. І все ж встановлення ефективності самоконтролю можливо, але з іншим використанням вихідної логічної формули. Наприклад, методи управління, які досягають заданого фіксованого результату з найменшими витратами на управління, відповідають більш високій ефективності. Чи свідчить досягнення максимального результату в умовах обмеження витрат на управління про найвищий показник ефективності управління [22].

Ю.В. Федорова та С.Г. Дубовик в цьому ключі відмічає, що у більшості випадків ефективність виконання управлінцями різних функцій залежить від управлінського потенціалу, серед складових якого відзначається емоційний інтелект [43].

Ефективність управління може бути виміряна результатами керованих об'єктів і процесів. І все ж встановлення ефективності самоконтролю можливо, але з іншим використанням вихідної логічної формули. Наприклад, методи управління, які досягають заданого фіксованого результату з найменшими витратами на управління, відповідають більш високій ефективності. Чи свідчить досягнення максимального результату в умовах обмеження витрат на управління про найвищий показник ефективності управління. Поліпшення «емоційного інтелекту» - це те ж саме, що позбавлення від старих звичок. Чим частіше повторюється модель поведінки, тим ретельніше вона фіксується у відповідних частинах мозку [5].

Найголовніше – це система розвитку емоційного духу керівників в компанії. Розвиток керівників емоційного інтелекту зазвичай відбувається в

рамках тренінгів з лідерства [48]. Такі тренінги досить регулярні. Навчання проводиться за участю спеціалізованих компаній. Доцільними способами розвитку емоційного інтелекту керівника є:

- ✓ Навчання (особистісний ріст, ефективне спілкування, ефективність лідерства і т. д.) в корпоративному середовищі.
- ✓ Саморозвиток навичок сприйняття і контролю власних емоцій. Це досягається шляхом постійного самоконтролю і аналізу власних почуттів, особливо в стресових ситуаціях. Саморозвиток є ключовим методом розвитку емоційного інтелекту лідера. Він має внутрішній і зовнішній напрямки.
- ✓ ефективний зворотний зв'язок. Здатність отримувати і давати зворотний зв'язок є найбільш важливим комунікативним навиком керівника [57].

О.Л. Чуланова установила, що до м'яких компетенцій управлінця варто віднести й емоційні компетенції, котрі набувають все більшої значущості в сучасному світі та підлягають розвитку [47].

Емоційний інтелект управлінця, як стверджує О.Ю. Ситник, сприяє продуктивності командної роботи, зменшенню кількості та інтенсивності конфліктів, підвищенню якості комунікаційних зв'язків в колективі, підвищенню результативності проведенню переговорів як в середині організації так і за її межами, зменшенню плинності кадрів тощо. Крім того, автор зазначає, що високий рівень даного виду інтелекту дає можливість підвищувати результативність проведення мотиваційних впливів від керівника до підлеглих, а також безпосередньо отримувати позитивні емоції під час виконання своїх функціональних обов'язків [39].

Іншим аспектом є досвід і практика спілкування з навколишнім середовищем, в даному випадку з підлеглими, менеджмент на рівному і більш високому рівні. Зразок Корпоративної програми розвитку емоційного інтелекту:

- 1) Навчання - діагностика, мотивація учасників до участі у тренінгах, уточнення цілей керівництва, встановлення зв'язку між цілями компанії та

особистими цінностями кожного учасника. Цей етап особливо важливий, тому що ступінь готовності і мотивації кожного учасника визначає успіх всієї програми. На цьому етапі використовуються інтерв'ю, тести, анкети, сеанси коучингу.

2) Навчання, в якому учасники працюють над ключовими навичками, необхідними керівникам, у взаємодії один з одним і з тренером:

- разом сформулюйте бачення вашої компанії;
- розвиток нових якостей і компетенцій, необхідних для реалізації цього бачення;
- підвищення вашої самооцінки як керівника;
- створення згуртованої команди для досягнення прориву в організації;
- аналіз процесів, важливих для довгострокового економічного успіху вашої компанії;
- поліпшити розуміння вашої ролі і цінностей в системі, а також ролі і цінностей ваших підлеглих, колег;
- встановити чіткий зв'язок між вашою роботою і успіхом компанії в цілому;
- придбайте ряд практичних навичок управління бізнесом, необхідних для підвищення ефективності (переговори, продажі, планування часу, Публічні виступи і т.д.). Під час корпоративної програми розвитку емоційного лідерства керівник розвиває вищезазначені навички, а також навички, необхідні для роботи в компанії.

3) підтримка-після навчання проводяться сеанси коучингу з співробітниками, призначені для того, щоб допомогти учасникам успішно інтегрувати нові навички та світогляд у свою повсякденну роботу.

Крім того, для успіху програми необхідно створити в компанії клімат, що сприяє подальшому розвитку і реалізації навичок емоційного лідерства в процесі індивідуальної та командної роботи.

4) оцінка прогресу - протягом всієї програми проводиться кілька «контрольних розділів», щоб керівництво компанії і через певний проміжок

часу після закінчення програми. Важливо розвивати емоційний інтелект для керівників, щоб досягти успіху у своїй кар'єрі [45].

Для успішного розвитку емоційного інтелекту в організації кращим методом є навчання. При такому підході можливий еволюційний прорив в організації, оскільки він включає в себе кілька важливих етапів розвитку емоційного інтелекту, які практично недоступні при традиційному навчанні.

1.4. Життєстійкість як складова особистісного потенціалу: поняття, характеристика, структура

Сучасна людина живе в швидкоплинних умовах, у яких для успішної діяльності необхідно протидіяти новим викликам щоденних труднощів, приймати рішення, нести відповідальність за свій вибір, бути постійно включеним у потік життя. У сучасному житті людям недостатньо успішно долати чергові життєві кризи та здійснювати особистісні вибори. Сьогодення змушує нас ефективно жити в екстремальних умовах, в умовах нескінченного пошуку своїх завдань, своїх смислів, в пошуку себе.

На сьогодні якістю, котра дає можливість ефективно існувати в екстремальних життєвих умовах, в умовах пошуку виходу з таких умов є життєстійкість.

У загальному розумінні, вміння людини ефективно існувати всупереч життєвим перешкодам та труднощам, зберігати баланс між пристосуванням до нових вимог та прагненням жити гармонійно, повноцінно, визначається як життєстійкість.

Такі особистісні характеристики як емоційна стійкість, психологічна надійність та стресостійкість часто ототожнюють з життєстійкістю. Однак варто наголосити, що дані поняття не тотожними, так як дані феномени є складовими життєстійкості.

Домінуючою функцією життєстійкості є побудова ефективної соціальної взаємодії, а також знаходження оптимальних шляхів саморозвитку.

Виходячи з цього варто наголосити, що життєстійкість особистості визначається в якості особистісного потенціалу ефективного саморозвитку в стресових ситуаціях та екстремальних життєвих умовах.

Нагальність впровадження наукового психологічного поняття «життєстійкість» з'явилася порівняно недавно. Наприкінці двадцятого століття американські психологи Сьюзен Кобейс і Сальваторо Мадді вперше у поняттєвий апарат психологічної науки ввели термін «hardiness», який в перекладі з англійської означав «фортеця, витривалість». У вітчизняній психології відсутнє поняття повністю ідентичне «життєстійкості» С. Мадді [28].

Вітчизняні розуміли як «стійкість», «міцність» та ін., проте дещо пізніше російський дослідник Д.О. Леонт'єв запропонував позначати цю характеристику як «життєстійкість» [25].

Дослідженню життєстійкості присвячені праці С. Кобейс, С. Мадді, Д.О. Леонт'єва, С. Хан, О.І. Расказової та ін. [46].

Узагальнення основних підходів до визначення даного психологічного феномену дає можливість стверджувати, що життєстійкість, по-перше, трактують як інтегральну адаптаційну здатність (І.Я. Гурович, Л.А. Александрова), по-друге, як долаючу особистісну рису (Д.О. Леонт'єв), по-третє, як інтегральну характеристику особистості, яка уможливорює опірність стрес-факторам зовнішнього середовища (С.В. Книжнікова, О.А. Юріна, Т.В. Володіна, А.Н.Фомінова), по-четверте, як інтегральну індивідуальність (В.Д. Шадриков, Т.В. Наливайко та ін.). Окрім того ряд вчених трактує життєстійкість як особистісно-психічний ресурс, який дає можливість професіоналу екстремального профілю «протистояти розвитку професійно-особистісної дезадаптації» (Р.І. Стецишин), а також як складне психічне утворення (М.В. Логінова, Т.В. Конюхова, Е.Т.Конюхова).

На думку С. Мадді, життєстійкість варто розглядати в якості характеристики особистості, яка є в свою чергу ключем до стресостійкості, а

за структурні компоненти якої виступають трансформаційний копінг, життєстійке ставлення до оточуючих людей, життєстійкі установки.

Тож, виходячи із положення С. Мадді, відносно поняття життєстійкості, відзначимо, що вона розглядається в якості внутрішнього ресурсу зі специфічною будовою і компонентами, що уможливають перетворення стресових ситуацій в нові можливості особистісного розвитку. До компонентів життєстійкості автором віднесено включеність, вплив або контроль та виклик(прийняття ризику).

Включеність як впевненість у тому, що все, що відбувається, дає максимальний шанс знайти цікаве для особистості. Розвинута включеність характеризується задоволенням станом людини від власної діяльності, а відсутність включеності породжує почуття відчуженості, людина відчуває себе за межами життя.

Контроль передбачає переконання, що боротьба дозволяє вплинути на результат. Протилежним до такого переконання є відчуття власної безпорадності.

Дослідження, проведені М. Мікулінцером та О. Таубман [52], довели, що контроль як один із компонентів життєстійкості пов'язаний із поняттям «локус контролю». Окрім того вчені довели, що високий рівень життєстійкості позитивно впливає на психічне здоров'я особистості.

Виклик або прийняття ризику – це переконання людини в тому, що все, що з нею трапляється, слугує її розвитку, який відбувається за рахунок знань, отриманих з досвіду. Прийняття ризику дозволяє людині вчитися на власному житті, власному досвіді, а не очікувати на легке безтурботне життя.

Окрім того дослідником було встановлено головні механізми життєстійкості, до яких вартує відносити здатність оцінювати життєві зміни як менш стресові, формування мотивації до трансформаційного опанування, підвищення відповідальності щодо власного здоров'я, спрямованість на пошук соціальної підтримки.

Дещо пізніше було проведено ряд досліджень, котрі дали можливість розширити розуміння даного феномену.

Так, досить цікавим є дослідження Н. Гармезі, котрий встановлював особливості життєстійкості дітей з неблагополучних сімей. Він діяв за протоколом і приходячи до школи з одним єдиним питанням, чи є в школі діти з неблагополучних сімей, котрі не зважаючи ні що стали гордістю школи. Такий підхід шокував працівників школи, однак давав свої результати. Він встановив, що діти, котрі були з таких сімей і не піддавалися негативному впливу володіють якістю, яка називається життєстійкість [55].

В 1989 р. когнітивним психологом Е. Вернер було опубліковано результати дослідження, котре тривало 32 роки. Вона вивчала життя дітей від народження і до тридцятиліття, враховуючи при цьому абсолютно всі стреси, котрі переносили діти [61].

Досить швидко результати даного дослідження можна було співвідносити з результатами Н. Гармезі, в котрих говорилося, що не всі «неблагополучні» діти реагують на стрес однаково. До факторів, котрі можна рахувати такими, що прогнозують виникнення життєстійкості дослідниця віднесла фактори щасливої випадковості (турботливі батьки чи гарний вчитель) та фактори фізіологічні, які передбачають реагування дітей на зовнішнє середовище. Окрім цього авторка встановила, що життєстійкість є динамічною характеристикою.

В подальшому в дослідженні Дж. Бонанно було встановлено, що ключовим елементом появи життєстійкості все ж є оцінка ситуації, тобто те, як людина сприймає ту чи іншу подію: в якості травми чи досвіду [55]

Як зазначає Дж. Кроссон, що життєстійкість слід вважати однією із провідних умов, котра забезпечує протидію професійному вигоранню та стресу, уможливорює прояв високого рівня самоефективності, навичок дієвої копінг-поведінки, здібностей до когнітивної самооцінки та контролю [50].

А. Грінліф встановив, що життєстійкість є одним із найвіжливіших факторів успішного переходу від навчання до побудови кар'єри, який

забезпечує впевненість у власних силах, самоефективність, адекватну оцінку власних можливостей [51].

Вітчизняним вченим Д.О. Леонтєвим акцентовано увагу на тому, що життєстійкість є здатністю індивіда витримувати стресову ситуацію, зберігаючи при цьому внутрішню збалансованість і підтримуючи успішність діяльності. Автор також говорив про те, що життєстійкість як інтегральна характеристика особистості дає можливість чинити опір зовнішнім стрес-чинникам, ефективно переборювати життєві труднощі та трансформувати їх у ситуації розвитку.

Л.А. Александрова, проаналізувавши підходи до визначення феномену життєстійкості, дійшла до висновку, що його слід трактувати в якості здатності особистості до трансформації несприятливих обставин свого розвитку. В якості основних компонентів вченою виділяються особистісні ресурси, на рівні реалізації вони забезпечуються стратегіями подолання; сенс; гуманістична етика [1].

Т.М. Титаренко вказує, що особистісна життєстійкість проявляється у вчинках, які свідомо здійснюються на основі вчасно зроблених життєвих виборів. Автор вважає, що вираження життєстійкості можна спостерігати через особистісні риси, такі як активність, цілеспрямованість, сміливість, загартованість, витримка тощо [40].

С. Хобфолл створив теорію збереження ресурсів, в якій життєстійкість виступає в якості особистісного ресурсу подолання стресових ситуацій [53].

А.Н. Фомінова розробила структуру життєстійкості до якої входять 3 рівні: особистісно-смысловий, соціально-психологічний та психофізіологічний [44].

Особистісно-смысловий рівень це вершина в процесі свідомої побудови життя і своєї поведінки в процесі подолання труднощів. Особистісно-смысловий рівень має зв'язок з категоріями особистісного сенсу, ставлення до навколишнього, усвідомленого вибору, свідомої рефлексії. Життєстійкість на цьому рівні має певні компоненти, які виражаються в позитивному

світовідчутті, підвищенні якості життя (ціннісно-смыслові, мотиваційні та вольові).

Прояв життєстійкості на соціально-психологічному рівні пов'язаний з організацією особистісної діяльності і особистісного життя, за допомогою освоєння соціальних навичок, ефективних моделей поведінки, стратегії поведінки і стилів мислення, сприятливої адаптації, ефективної саморегуляції і самореалізації особистості.

Психофізіологічний рівень, сприяє підвищенню готовності витримувати напруженість і зберігати внутрішній баланс в стресових ситуаціях, оптимально реагувати, не погіршуючи при цьому ефективність діяльності. Темпераментальні особливості (екстраверсія, емоційна стійкість, врівноваженість і швидкість переробки інформації) та фізіологічні реакції складають психофізіологічний рівень не погіршуючи при цьому ефективність діяльності.

Т.В. Наливайко в своїх дослідженнях вивчала взаємозв'язок життєстійкості з різними особистісними характеристиками та смисложиттєвими орієнтаціями. Життєстійкість в даному дослідженні виступає інтегральною характеристикою і ґрунтується на екстраверсії, інтроверсії, спонтанності, тривожності, які обумовлені особливостями нервової системи, і дозволяють створювати особистісно значущі смисли і цілі [31].

Досліджуючи психологічний механізм «життєстійкість» Л.В. Куліков виділяє три аспекти психологічної стійкості:

1) стійкість(проявляється в подоланні труднощів при цьому зберігати віру в себе, бути впевненим у собі, своїх можливостях, проявляється в здатності до ефективної психічної саморегуляції), стабільність(збереження можливості особистості функціонувати, здійснювати самоврядування, розвиватися, адаптуватися);

2) врівноваженість, відповідальність (коли особистість співвідносить рівень напруги з ресурсами своєї психіки і організму, мінімізує негативний

вплив суб'єктивної складової у виникненні напруги, утримує напругу в прийнятних межах);

3) опірність (здатність до опору тому, що обмежує свободу поведінки, свободу вибору, як в окремих рішеннях, так і у виборі способу життя в цілому) [23].

Зокрема, Д. Кутейль вважала що, структуру життестійкості слід доповнити особистісними якостями: оптимізмом, вмінням імпровізувати та приймати неординарні рішення, виходити за шаблонні моделі поведінки [24].

С. Кобейса стверджує, що високий рівень життестійкості є запорукою хорошого самопочуття, працездатності і підтримки внутрішнього балансу [54].

Таким чином, підсумовуючи вищевикладене, відмітимо, що життестійкість розглядається в якості психологічного феномену, котра має власну структуру, що уможливорює осмислення людиною та зміну тих ситуацій, які можуть сприяти підтримці фізичного, психічного та соціального здоров'я.

Висновки до розділу 1

Таким чином, проаналізувавши психологічну літературу по темі емоційного інтелекту, нами були зроблені наступні висновки:

Емоції є важливою частиною життя кожної людини, вони – це те, що робить життя багатим, яскравим і повним. Емоції впливають на сприйняття життєвої ситуації, всі по-різному реагують на одні і те ж життєві події, деякі люди знаходять вихід або рішення через емоції, не здаються, а для інших та ж ситуація може сприйматися як найжахливіша подія в житті і людина буде переживати довгі і болісні переживання.

Емоційний інтелект-це здатність звертати увагу на емоційну частину себе, здатність відстежувати свої емоції і розуміти, про що ви говорите, що людина розуміє ваші почуття, природно, будуть щасливішими.

Поняття введено в наукових ужиток в роботах Д. Гоулмана, Х. Вайзінгера,

Р. Купера, А. Савафа емоційний інтелект розглядається як найважливіший фактор успіху в людському житті.

Ми з'ясували, що структура емоційного інтелекту включає в себе п'ять компонентів:

- виявлення і позначення емоційних станів, розуміння відносин між емоціями, думками і діями;

- управління емоціями – контроль емоцій і заміна небажаних емоцій на прийнятні;

- здатність входити в емоційні стани, які сприяють успіху-здатність розпізнавати емоції інших людей, бути чутливими до них і керувати емоціями інших людей;

- здатність вступати в ефективні міжособистісні відносини з іншими людьми і підтримувати їх.

Таким чином, аналіз наукових джерел передбачає, що емоційний інтелект можна розглядати як особистий ресурс, але в даний час сучасна психологія не вивчала роль і місце емоцій. Вченими було розроблено кілька ефективних програм для збільшення особистих ресурсів за рахунок розвитку емоційного інтелекту, що сприяло б більш успішному кар'єрному зростанню.

Змістовною характеристикою емоційного інтелекту, яка об'єднує провідні теорії, є сукупність здібностей до розуміння і управління власними емоціями, розуміння та управління емоціями інших людей.

Життєстійкість особистості розглядається вченими в якості психологічного феномену, який складається з навичок та установок, що впливають на реагування особистості на життєві труднощі.

РОЗДІЛ II

ДИЗАЙН ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1 Процедура проведення емпіричного дослідження

Головна відмінність приватних підприємств від державних структур полягає в тому, що їхня діяльність орієнтована першочергово саме на отримання прибутку і заняття лідируючих позицій над ринком. Саме це визначає важливість їхньої конкурентоздатності.

Конкурентоспроможність підприємств приватного сектора багато в чому обумовлена інноваційністю, використанням передових технологій та кращих світових практик, розробкою та впровадженням стратегій, ефективних операційних процесів, оптимальної фінансової платформи тощо. За ці процеси відповідає керівництво компанії. Тому на ключові керівні позиції проводиться підбір досвідчених, мотивованих професіоналів, які прагнуть досягати високих результатів завдяки своїм компетенціям. Це можуть бути як співробітники всередині компанії, що демонструють визначні результати, так і зовнішні, коли компанія стикається з відсутністю необхідної експертизи та компетенцій усередині команди.

Як ми бачимо, досить важливим є питання особистісних компетенцій управлінців. На наш погляд, значну роль в управлінській ефективності відіграє саме емоційний інтелект.

Тому дослідження впливу емоційного інтелекту та життєстійкості на управлінську ефективність в приватному секторі стало метою нашої роботи.

Дослідницька робота містить три етапи:

Перший етап – пошуково-підготовчий. Даний етап був присвячений збору наукового матеріалу за темою дослідження, теоретичному аналізу здобутої інформації, підбору та вибору діагностичного інструментарію,

спрямованого на вивчення емоційного інтелекту та життєстійкості особистості керівників.

Другий етап – дослідно-експериментальний. На даному етапі відбувалося формування вибірки дослідження, проведення діагностики опитуваних за допомогою підбраного психодіагностичного інструментарію з подальшою обробкою та інтерпретацією результатів.

Третій етап – заключний. На даному етапі відбувалося відведення підсумків роботи, формулювання висновків та в цілому оформлення дипломної роботи.

Задачами нашої дослідницької роботи стали визначення особливостей емоційного інтелекту серед керівників рівня правління з великих і середніх українських і міжнародних компаній України, життєстійкості, а також особистісних факторів темпераменту і характеру з подальшим з'ясуванням впливу емоційного інтелекту на управлінську ефективність (компетенції) у приватному секторі.

Перейдемо до більш детального викладення підбраного психодіагностичного інструментарію.

2.2 Методики дослідження

Емпіричне вивчення особливостей впливу емоційного інтелекту на управлінську ефективність (компетенції) у приватному секторі проводилося шляхом використання методики «Тест емоційного інтелекту» (МЕІ) (М. Манойлова); Багатофакторного опитувальника «Велика П'ятірка» Р. МакКрае та П. Коста та опитувальника життєстійкості Мадді.

1. Методики «Тест емоційного інтелекту» (МЕІ) (М. Манойлова) [29].

Методика розроблена М.А. Манойловою в 2004 році для діагностики емоційного інтелекту особистості. Авторка емоційний інтелект трактує в якості інтегративного поняття, яке включає емоції, інтелект та волю.

Розроблена методика діагностики емоційного інтелекту складається з 40 питань-тверджень. Респондент має оцінити ступінь своєї згоди з кожним твердженням за 5-бальною шкалою, де 5 – завжди, 4 – частіше за все, 3 – іноді, 2 – рідко, 1 – ніколи.

Після того як досліджуваний відповів на всі твердження відбувається обробка результатів за шкалами методики у відповідності до ключа з урахуванням прямих та обернених питань. Методиці виділяються наступні шкали:

1. Інтегральний показник емоційного інтелекту;
2. Усвідомлення своїх почуттів та емоцій;
3. Керування своїми почуттями та емоціями;
4. Усвідомлення почуттів й емоцій інших людей;
5. Керування почуттями й емоціями інших людей.

2. Багатофакторний опитувальник «Велика П'ятірка» (П. Джон Олівер, Кристофер Дж. Сото) [60].

П'ятифакторний особистісний опитувальник розроблений Олівером П. Джоном та Кристофером Дж. Сото (BFI-2 2015) з метою вивчення не лише загальних якостей особистості, а й фасетів, з котрих вони складаються.

Опитувальник складається із 60 тверджень, які опитуваному необхідно оцінити запропонованими варіантами відповідей: 1 – абсолютно не згоден, 2 – дещо не згоден, 3 – нейтрально; думка відсутня, 4 – дещо згоден, 5 – абсолютно згоден.

Після чого йде обробка за шкалами якостей особистості: екстраверсія, доброзичливість, сумлінність, нейротизм (негативна емоційність), відкритість досвіду.

Дале йде обробка шкал аспектів: товарицькість, наполегливість, енергійність, співчуття, поважність, довіра, організація, продуктивність, відповідальність, тривожність, депресивність, емоційна мінливість, допитливість, естетичність, творча уява.

3. Опитувальник життєстійкості Мадді [26].

Опитувальник розроблено С. Мадді. Особистісна змінна (життєстійкість) характеризує міру здатності особистості витримувати стресові ситуації, зберігаючи при цьому внутрішню збалансованість та не знижуючи успішність діяльності.

Тест складається з 45 тверджень, на які опитуваним пропонується дати відповідь за допомогою запропонованих варіантів відповіді («ні», «скоріше ні, ніж так», «скоріше так, ніж ні», «так»), який найкраще відображає їх думку.

Після цього відбувається підрахунок балів за прямими та оберненими питання з присвоєнням їм балів від 3 до 0 б. за такими шкалами опитувальника як «Включеність», «Контроль» та «Прийняття ризику».

Залученість (commitment) визначається в якості переконаності в тому, що включеність в те, що відбувається дає максимальний шанс здобути щось цікаве. Людина з розвиненим компонентом залучення отримує задоволення від своєї діяльності. На противагу цьому, відсутність подібної впевненості породжує почуття відкинутості, відчуття себе «поза» життя.

Контроль (control) є переконаністю у тому, що боротьба дозволяє вплинути на результат того, що відбувається, нехай навіть цей вплив не є абсолютним і успіх не гарантований. Протилежність цьому – відчуття власної беспорядності. Людина з сильно розвиненим компонентом контролю відчуває, що сама вибирає власну діяльність, свій шлях.

Прийняття ризику (challenge) – переконаність людини в тому, що все те, що з нею трапляється, сприяє її розвитку за рахунок знань, які отримуються з досвіду, – неважливо, позитивного чи негативного. Людина, що розглядає життя як спосіб набуття досвіду, готова діяти без надійних гарантій успіху, на свій страх і ризик, вважаючи прагнення до простого комфорту та безпеки, що збіднює життя особистості.

Для обробки емпіричних даних використовувався пакет прикладних програм: електронна таблиця Excel корпорації Microsoft та статистичний пакет IBM SPSS Statistics 22.0.

Застосовувалися такі статистичні процедури:

1. Для подальшого вибору критеріїв, призначених виявлення значних відмінностей, було проведено описова статистика, умов Шапіро – Уїлка.

2. Для виявлення особливостей емоційного інтелекту та особистісних якостей керівників використовувався непараметричний критерій Т-Ст'юдента для незалежних вибірок – U-Манна-Уїтні для порівняння відмінностей у їх проявах.

3. Для виявлення взаємозв'язків між ЕІ та особистісними якостями використовувався кореляційний аналіз Ч. Спірмена.

В результаті проведеної перевірки даних на нормальність розподілу за допомогою критерію Шапіро – Уїлка (Додаток 1) було встановлено, що дані за методикою «Тест емоційного інтелекту» (МЕІ) (М. Манойлова), опитувальника життєстійкості Мадді, а також Багатофакторного опитувальника «Велика П'ятірка» (П. Джон Олівер, Кристофер Дж. Сото) відобразили свою варіативність, тобто розподілилися не за законом нормального розподілу.

Таким чином, перевірка припущень використання параметричних критеріїв вказує на необхідність використання непараметричних аналогів, зокрема кореляційного аналізу Спірмена та критерію U-Манна-Уїтні [4].

Підсумовуючи вищевикладене, зазначимо, що з метою реалізації поставлених завдань нами було використано вичерпний список психодіагностичних методик («Тест емоційного інтелекту» (МЕІ) (М. Манойлова), опитувальник життєстійкості Мадді, а також Багатофакторний опитувальник «Велика П'ятірка» (П. Джон Олівер, Кристофер Дж. Сото), а також методів статистичної обробки даних, котрі в повній мірі дали можливість розкрити вплив емоційного інтелекту на управлінську ефективність (компетенції) у приватному секторі.

2.3 Характеристика вибірки досліджуваних

Емпіричне дослідження проводилося за участі 30 керівників рівня правління з великих і середніх українських і міжнародних компаній в Україні (крім державного сектору), в професійній біографії яких простежується стабільний і логічний кар'єрний зріст і які займають керівні позиції не менше 5 років. В дослідженні взяли участь 10 жінок керівників (середній вік початку кар'єри яких склав $18,60 \pm 2,67$ роки) та 20 чоловіків керівників (середній вік початку кар'єри яких становить $18,95 \pm 2,54$ роки).

Висновки до розділу II

Дослідницька робота складається з трьох етапів, котрі дають можливість конструктивно побудувати роботу, підібрати максимально ефективний та релевантний дослідженню психодіагностичний інструментарій. В роботі було використано найбільш доцільні методи математичної статистики, що уможливили досягнення мети роботи й формулювання висновків у відповідності до мети роботи, базуючись при цьому на достовірних даних. Отримані дані були оброблені за допомогою стандартних методів математичної статистики, а саме: розраховувалась статистична значущість відмінностей у групах за методом U-Манна-Уїтні як непараметричного аналогу T-критерію Стьюдента для незалежних вибірок та було застосовано кореляційний аналіз Ч. Спірмена.

РОЗДІЛ III

**ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ
ТА ЖИТТЄСТІЙКОСТІ НА УПРАВЛІНСЬКІ КОМПЕТЕНЦІЇ
КЕРІВНИКІВ У ПРИВАТНОМУ СЕКТОРІ**

3.1 Визначення впливу емоційного інтелекту на управлінські компетенції у приватному секторі

На початковому етапі нашої дослідницької роботи нами було досліджено особливості особистісних якостей серед чоловіків-керівників та жінок-керівників за допомогою Багатофакторного опитувальника «Велика П'ятірка» (П. Джон Олівер, Кристофер Дж. Сото). Результати, отримані в ході дослідження було оброблено за допомогою критерію U-Манна-Уїтні та представлено в таблиці 2.1.

В нашому дослідженні ми висунули наступні статистичні гіпотези:

H₀: відмінностей в проявах особистісних якостей та сформованості емоційного інтелекту серед чоловіків та жінок не існує:

H₁: відмінності в проявах особистісних якостей та сформованості емоційного інтелекту серед чоловіків та жінок існують.

Таблиця 3.1

Порівняльний аналіз показників жінок та чоловіків та методикою Великоїп'ятірки (середні ранги)

Назва шкал	Група		U	Z	p
	Жінки	Чоловіки			
Екстраверсія	15,35	15,58	98,50	-0,066	0,948
Товариськість	15,10	15,70	96,0	-0,181	0,880
Наполегливість	15,00	15,75	95,0	-0,224	0,846
Енергійність	16,35	15,08	91,50	-0,378	0,713
Доброзичливість	17,15	14,68	83,50	-0,732	0,475
Співчуття	15,35	15,58	98,50	-0,067	0,948

Поважність	15,85	15,33	96,50	-0,156	0,880
Довіра	19,65	13,43	58,50	-1,842	0,067
Сумлінність	18,80	13,85	67,00	-1,461	0,155
Організованість	20,65	12,93	48,50	-2,291	0,022
Продуктивність	15,85	15,33	96,50	-0,158	0,880
Відповідальність	19,85	13,33	56,50	-2,010	0,055
Негативна емоційність	12,50	17,00	70,0	-1,324	0,198
Тривожність	13,50	16,50	80,0	-0,884	0,397
Депресивність	16,40	15,05	91,0	-0,403	0,713
Емоційна змінливість	11,15	17,68	56,50	-1,930	0,055
Відкритість досвіду	17,20	14,65	83,0	-0,756	0,475
Допитливість	18,30	14,10	72,0	-1,260	0,231
Естетичність	16,20	15,15	93,0	-0,310	0,779
Творча уява	14,10	16,20	86,0	-0,637	0,559

Аналізуючи дані, представлені в таблиці 3.1. варто зазначити, що статистично достовірних відмінностей в особистісних якостей керівників чоловічої та жіночої статі не виявлено. Середні ранги, представлені в таблиці різняться не значуще, що може свідчити про наступне:

- Опитувані різної статі характеризуються енергійністю, товариськістю, емоційністю, любляють знаходитися серед людей, досить популярні в своєму колі спілкування. Окрім того, перевагу надають посадам, пов'язаним із соціальною сферою та підприємництвом. Доволі часто можуть організовувати волонтерську та суспільну діяльність;

- Досліджуваних відрізняє тактовність, поважливість та схильність до співробітництва. Однак довіряти людям опитувані схильні не відразу, так як надають перевагу стабільним та близьким відносинам.

- Чоловіків та жінок сформованих груп характеризує високий рівень організованості та відповідальності, працьовитості задля досягнення поставлених цілей. До того ж опитувані доводять розпочату справу до кінця, люблять складати плани, звертати увагу на деталі.

- Респонденти чоловічої та жіночої груп характеризуються стабільністю в емоційній сфері, стійкістю. Вони зазвичай залишаються спокійними навіть в

стресовій ситуації, а також спроможні швидко відновлюватися після негативних подій.

- Як було встановлено в ході дослідження, опитувані достатньо відкриті новому досвіду та ідеям.

Наступним етапом нашої роботи було вивчення емоційного інтелекту серед чоловіків-керівників та жінок-керівників.

З метою встановлення особливостей емоційного інтелекту серед опитуваних керівників нами було використано методика («Тест емоційного інтелекту» (MEI) (М. Манойлова), результати за якою було оброблено шляхом критерію U-Манна-Уїтні для незалежних вибірок та представлено в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

**Порівняльний аналіз показників
чоловіків та жінок за методикою «Тест емоційного інтелекту» (середні
ранги)**

Назва шкал емоційного інтелекту	Група		U	Z	P
	Жінки	чоловіки			
Інтегрований рівень емоційного інтелекту	15,95	15,28	95,50	-0,205	0,846
Усвідомлення своїх почуттів	18,30	14,10	72,0	-1,25	0,231
Керування своїми почуттями	18,35	14,08	71,50	-1,32	0,214
Усвідомлення почуттів інших	17,05	14,73	84,50	-0,70	0,502
Керування почуттями інших	21,40	12,55	41,0	-2,78	0,008

Аналізуючи таблицю 3.1. маємо відмітити, що статистично достовірні відмінності в рівнях сформованості складових емоційного інтелекту

спостерігаються лише за шкалою «Керування почуттями інших». Так, середні ранги серед жінок складають 21,40, а серед чоловіків – 12,55. Як ми можемо бачити, середні значення значно вищі саме серед жінок, що може свідчити про наступне. Жінки в більшій мірі за чоловіків володіють здатністю передбачати розвиток подій, результати діяльності та розуміти зовнішні прояви (поза, рухи) емоційного стану співбесідника. Відмінності встановлено на високому рівні статистичної значущості ($p \leq 0,01$).

Так як за шкалами Інтегрований рівень емоційного інтелекту, усвідомлення своїх почуттів, керування своїми почуттями та усвідомлення почуттів інших статистично достовірних відмінностей не встановлено, то можемо припустити, що як чоловіки-керівники, так і жінки-керівники характеризуються розвиненим емоційним інтелектом, здатні до емоційної самосвідомості, мають здатності рахуватися з внутрішніми емоціями, розуміють роль почуттів в роботі та спілкуванні. Окрім того опитувані володіють розвинутими здатностями керувати власними емоціями та почуттями, умінням приймати та контролювати їх, а також їх вирізняє можливість використання емоцій для досягнення поставлених цілей.

До того ж, зазначимо, що опитувані-керівники досить легко розпізнають емоції оточуючих, можуть розуміти позицію іншого, а також характеризуються співпереживанням, здатність прогнозувати, позитивно впливати на результативність спілкування.

Тобто, високу продуктивність діяльності може обумовлювати саме високий рівень розвитку ЕІ, який є одним із її критеріїв. Як ми бачимо, статистичні гіпотези нашого дослідження спростовані, так як лише за шкалою «Керування почуттями інших» встановлено наявність статистично значущих відмінностей. Заключним етапом нашої дослідницької роботи було встановлення взаємозв'язку між емоційним інтелектом та особистісними якостями. Вивчення взаємозв'язку проводилося за допомогою рангового коефіцієнту кореляції Спірмена, результати за яким представлено в таблиці 3.3.

Аналізуючи дані, презентовані в таблиці 3.3., зазначимо, що наявність кореляцій відмічається за такими шкалами емоційного інтелекту як «Усвідомлення почуттів інших» та «Тривожністю». Зв'язок носить обернений характер. Встановлено, що кореляція між зазначеними шкалами обернена помірна статистично значуща ($r=-0,419$).

Таблиця 3.3

Кореляційна матриця взаємозв'язку ЕІ та особистісних якостей керівників

али Великої п'ятірки	ЕІ				
	Інтегрований рівень емоційного інтелекту	Усвідомлення своїх почуттів	Керування своїми почуттями	Усвідомлення почуттів інших	Керування я почуттями інших
Екстраверсія	0,226	0,285	0,245	0,154	0,167
Товариськість	0,233	0,288	0,113	0,250	0,048
Наполегливість	-0,003	0,047	0,138	0,012	0,006
Енергійність	0,203	0,208	0,212	0,065	0,312
Доброзичливість	0,166	0,034	0,029	0,027	0,240
Співчуття	0,058	-0,194	-0,010	-0,057	0,117
Поважність	0,065	-0,094	-0,104	-0,042	0,116
Довіра	0,119	0,287	0,027	0,03	0,340
Сумлінність	-0,147	0,087	0,003	-0,209	0,300
Організованість	-0,262	0,041	-0,015	-0,120	0,035
Продуктивність	-0,052	0,184	-0,177	0,093	-0,324
Відповідальність	-0,219	-0,282	0,022	-0,246	0,233
Негативна емоційність	-0,085	-0,124	-0,116	-0,280	-0,047
Тривожність	-0,233	-0,191	-0,142	-0,419*	-0,011
Депресивність	-0,154	0,106	-0,261	-0,226	-0,114
Емоційна змінливість	0,057	-0,169	0,001	-0,111	0,034

Відкритість досвіду	-0,023	-0,310	0,246	0,203	0,059
Допитливість	0,014	-0,002	0,028	0,125	0,190
Естетичність	0,013	-0,354	0,288	0,085	0,088
Творча уява	-0,098	0,157	-0,064	-0,033	-0,301

Такі дані можуть свідчити про те, що у випадку зростання та розвитку такого компонента емоційного інтелекту як усвідомлення почуттів інших буде відмічатися зниження тривожності та навпаки.

Якщо особистість буде відчувати тривожність, переживати негативні емоції, то її здатність до усвідомлення почуттів інших буде знижуватися. Взаємозв'язок встановлено на статистично достовірному рівні ($p \leq 0,05$).

3.2 Аналіз взаємозв'язку віку початку управлінської кар'єри та емоційного інтелекту і життєстійкості керівників

З метою встановлення взаємозв'язку між віком початку кар'єри керівника та емоційним інтелектом нами було проведено додаткове вивчення за допомогою коефіцієнту кореляції Спірмена. Результати презентовано в таблиці 3.4.

Таблиця 3.4

Кореляційна матриця взаємозв'язку ЕІ та віку початку кар'єри

Вік	ЕІ				
	Інтегральний рівень емоційного інтелекту	Усвідомлення своїх почуттів	Керування своїми почуттями	Усвідомлення почуттів інших	Керування почуттями інших
Вік	0,427**	0,081	0,018	0,134	-0,093
$p < 0,05$ *					
$p < 0,01$ **					
$p < 0,001$ ***					

Як ми можемо бачити з таблиці 3.4. встановлено прямий помірний взаємозв'язок між віком початку кар'єри та інтегральним рівнем емоційного інтелекту ($r=0,42$). Тобто, з ростом віку початку кар'єри зростає й рівень емоційного інтелекту. Такі дані можуть свідчити про те, що чим пізніше керівник розпочинає свою кар'єру, тим вищий його емоційний інтелект.

Виразність компонентів життестійкості перешкоджає виникненню внутрішньої напруги в стресових ситуаціях за рахунок стійкого подолання стресів, сприйняття їх як менш значущих. Виявляється, що життестійкі не доводять себе до фрустрації і афекту, а якщо і потрапили під ситуацію, що фруструє, то прагнуть якомога швидше знайти конструктивний вихід з неї, добитися своєї мети з 48 мінімальними втратами.

У дослідженнях А.Г. Гладких і О.В. Макаренка компоненти життестійкості респондентів позитивно корелювали з їх сумарним показником емоційного інтелекту, з показниками «самотивації» і «розпізнавання емоцій інших людей», що діагностуються за допомогою тесту Емоційний інтелект Н.Холла. Так само виявлений зв'язок між компонентом «прийняття ризику» життестійкості і «самотивація», він підтверджує наявне уявлення про важливість здатності людини актуалізувати свої внутрішні психологічні та емоційні ресурси для ефективною зміни власного життя [10]

В рамках дисертаційної роботи Н.В. Гранкіної-Сазонової було встановлено існування позитивного слабкого зв'язку між емоційним інтелектом особистості та життестійкістю на статистично достовірному рівні значущості ($r=0,16$; $p\leq 0,05$) [13]. Даний зв'язок є слабким, однак автор припускає, що емоційний інтелект хоч і достатньо мало сприяє подоланню кризових моментів, однак в теоретичному плані його участь достатньо вагома та він в значній мірі урегульовує підтримку благополуччя особистості в умовах стресу.

В роботі І. Донченко та Л. Анцибор встановлено значних кореляцій між показниками життестійкості та емоційного інтелекту: чим вище рівень емоційного інтелекту, тим вище життестійкість людини [17].

В дослідженні М.О. Одінцової, О.В. Барінової та О.В. Гурової було встановлено наявність сильного та помірного зв'язку між життєстійкістю та складовими емоційного інтелекту особистості. Так, зазначимо, що між життєстійкістю та шкалою «Розуміння своїх емоцій» встановлено наявність помірного позитивного взаємозв'язку ($r=0,63^{**}$) на високому рівні статистичної значущості, шкалою «Управління своїми емоціями» – помірного позитивного взаємозв'язку ($r=0,53^{**}$) на високому рівні статистичної значущості, шкалою «Розуміння чужих емоцій» – помірного позитивного взаємозв'язку ($r=0,37^{**}$) на високому рівні статистичної значущості, шкалою «Управління чужими емоціями» – позитивного взаємозв'язку ($r=0,58^{**}$) на високому рівні статистичної значущості, шкалою «Контроль експресії» – помірного позитивного взаємозв'язку ($r=0,44^{**}$) на високому рівні статистичної значущості, шкалою «Міжособистісний EI» – помірного позитивного взаємозв'язку ($r=0,58^{**}$) на високому рівні статистичної значущості, шкалою «Внутріособистісний EI» – помірного позитивного взаємозв'язку ($r=0,57^{**}$) на високому рівні статистичної значущості, шкалою «Розуміння емоцій» – помірного позитивного взаємозв'язку ($r=0,62^{**}$) на високому рівні статистичної значущості, шкалою «Управління емоціями» – помірного позитивного взаємозв'язку ($r=0,55^{**}$) на високому рівні статистичної значущості та шкалою «Загальний рівень EI» – помірного позитивного взаємозв'язку ($r=0,67^{**}$) на високому рівні статистичної значущості [32].

Таким чином, підсумовуючи вищевикладене, відмітимо, що жінок-керівників статистично значуще відрізняє високий рівень здатності керувати почуттями інших ($p \leq 0,01$).

Встановлено, що існує зворотній помірний зв'язок між тривожністю та структурним компонентом емоційного інтелекту «Усвідомлення почуттів інших» ($r=-0,41$; $p \leq 0,05$), а також прямий помірний взаємозв'язок між віком початку кар'єри та інтегральним рівнем емоційного інтелекту ($r=0,42$; $p \leq 0,01$).

В статті Ж.В. Сидоренко «Взаємозв'язок життєстійкості та емоційного інтелекту в осіб юнацького віку» наводяться дані про те, що існує позитивна кореляція між життєстійкістю та такими складовими емоційного інтелекту як емоційна обізнаність, самомотивація, керування емоціями, окрім того наголошується на існуванні взаємозв'язку між включеністю та емпатією, а також між керуванням емоціями та схильністю до ризику [38].

М.І Ушинською було встановлено, що позитивна кореляція існує між параметрами життєстійкості та інтегрального показника емоційного інтелекту (усвідомлення своїх почуттів та емоцій, управління своїми почуттями та емоціями), що може говорити про наступне: чим більше розвинуті усвідомлення своїх почуттів та емоцій, керуванням своїми почуттями та емоціями, тим більш розвинута в особистості життєстійкість [42].

Дослідження О.М. Ічанської підтвердило, що кореляція відмічається за більшістю показників емоційного інтелекту та життєстійкістю. Наприклад, в роботі показано, що «зростання в стюардес показників таких компонентів емоційного інтелекту, як розуміння своїх емоцій, розуміння чужих емоцій, управління своїми емоціями, пов'язане зі зростанням у них усіх компонентів життєстійкості й загального рівня життєстійкості. Бортпровідники, які володіють навичками ідентифікації, розуміння причин виникнення та вербального опису власних емоцій та емоцій інших, управління власними емоційними переживаннями за допомогою різних стратегій у різноманітних типах ситуацій, мають вищі показники компонентів життєстійкості, що виявляється в сприйманні ними життя як системи різноманітних видів ситуацій і діяльності як можливостей і перспектив, здатності проживати відчуття повноти життя, отримувати насолоду не лише від результатів діяльності, а й від самого процесу діяльності, збалансованості здатності піклуватися про інших і звертатися по допомогу до інших» [20; С. 187].

Підтвердження нашого припущення про існування кореляції між емоційним інтелектом та життєстійкістю особистості являється робота П.Є. Григор'єва та І.В. Васильєвої. В даній роботі говориться про те, що між

життєстійкістю та її компонентами й емоційним інтелектом та його складовими існує слабкий та помірний прямий взаємозв'язок. Тобто розвиток одного із компонентів життєстійкості сприятиме розвитку компонентів емоційного інтелекту та навпаки, що в значній мірі являється ґрунтовним підтвердженням нашої гіпотези в дослідницькій роботі [14].

Тобто в цілому, ми бачимо, що існує позитивна кореляція між складовими емоційного інтелекту та життєстійкості, що може говорити про наступне: зростання одного з компонентів емоційного інтелекту позитивно корелятуватиме з життєстійкістю, а зростання життєстійкості сприятиме росту складових емоційного інтелекту.

Опираючись на приведені приклади проведених досліджень, відмітимо, що взаємозв'язок між емоційним інтелектом та життєстійкістю існує. Говорячи в рамках нашого об'єкту дослідження, зазначимо, що вивчень кореляції емоційного інтелекту та життєстійкості керівників не так багато. Однак, звертаючись до наведених досліджень, підкреслимо наступне: так як в чоловіків та жінок керівників надзвичайно розвинутий емоційний інтелект та вони мають потребу в тому, щоб стійко долати життєві труднощі, стресові ситуації, зберігаючи при цьому рівновагу, внутрішню збалансованість без зниження успішності діяльності, можемо припустити, що результати досліджень, наведених вище, можна екстраполювати на наше дослідження.

Також, виходячи з того, що життєстійкість «hardiness» як психологічний конструкт був розроблений Сальваторе Мадді під час вивчення поведінки співробітників великої компанії у кризовій ситуації, ми можемо дозволити собі спиратися на спостереження за поведінкою наших досліджуваних з вибірки під час кризової ситуації в країні. Більшість з не покинули країну, а навпаки взяли на себе відповідальність не тільки за своїх співробітників – допомагали евакуювати сімей в небезпечні міста, - а також за важливі процеси допомоги країні. Ось декілька прикладів:

Досліджуваний, що керував великим відомим СПА Готелем в Україні швидко організував благодійний фонд та логістичну компанію для доставки

гуманітарної допомоги та важливого обладнання для лікарень з країн ЄС, США та Великобританії.

Досліджувана, що керує Банком в Києві, залишившись без власного житла після руйнування будинку, кожного дня забезпечує безперебійну роботу та функціональність системи в умовах військового стану з мінімальним штатом співробітників більшість з яких було евакуйовано із столиці.

Досліджуваний, що керує компанією в сфері електропостачання забезпечує процеси відновлення електропостачання цілодобово в деокупованих регіонах, де повністю була зруйнована інфраструктура.

Досліджуваний, що очолює велику будівельну компанію, що є частиною великого холдингу, вже формує команду та розробляє проекти по відбудуванню міст та населених пунктів країни з лозунгом «відбудуємо все». І це тільки декілька прикладів серед десятків аналогічних, коли ми можемо спостерігати приклади життєстійкості та справжнього лідерства.

Отже, дані про взаємозв'язок компонентів емоційного інтелекту та складових життєстійкості осіб різного віку та професійної діяльності цілком справедливі і в рамках нашої дослідницької роботи.

3.3. Практичні поради щодо ролі життєстійкості та емоційного інтелекту особистості у формуванні управлінських компетенцій

В ході теоретичного аналізу наукових джерел та проведеного емпіричного дослідження за темою дослідницької роботи нами було встановлено, що життєстійкість є характеристикою психологічної живучості людини та слугує показником її психічного здоров'я. Тобто, це певна міра подолання особистістю певних життєвих обставин, самої себе, а також міра докладених зусиль при роботі над собою та обставинами власного життя. Основними результатами прояву життєстійкості особистості є позитивне

світовідчуття, осмисленість життя, підвищення його якості, ефективна саморегуляція та самореалізація через адаптацію до соціуму, а також здатність та готовність витримувати стресову ситуацію, при якій не втрачається здатність успішно виконувати діяльність.

На основі існуючих прикладів досліджень життестійкості та емоційного інтелекту ми зробили висновок, що взаємозв'язок між ними існує. Також, спираючись на спостереження, як на один з методів дослідження, ми зробили висновок про високий рівень життестійкості досліджуваних з нашої вибірки на основі спостереження за їх діями в умовах війни.

Базуючись на провідних теоретичних концепціях життестійкості, нами було виокремлено такі рекомендації щодо її розвитку:

- Прийняти власну безсилість перед проблемами, котрі не можете вирішити (не все в житті можна контролювати);
- Приймати допомогу від знайомих, друзів та рідних;
- Переживати проблеми, сприймаючи їх у вигляді випробувань та відправних точок росту;
- Звертатись за допомогою до оточуючих в плані знаходити змогу ділитися власним болем;
- Приймати оточуючих ситуації як власних наставників, котрі дають можливість навчитися та почерпнути досвід, нові знання взаємодії в нових умовах;
- Знайомство з різними способами подолання стресових обставин;
- Поглиблення знань з основних компонентів життестійкості;
- Фокусування на погано усвідомлюваних емоційних реакціях з метою переформулювання стресових ситуацій, використання можливостей задля власної користі;
- За С. Мадді важливими є навчання комунікації, розвиток навичок спілкування та соціальної підтримки, навчання фізичним вправам, котрі сприяють організації більш ефективної діяльності.

Емоційний інтелект особистості нами розглядається в якості вмінь усвідомлювати свої емоції, аналізувати емоції оточуючих людей й контролювати свої власні.

До основних рекомендацій з розвитку емоційного інтелекту відносяться:

- Розвиток уміння розпізнавати основні емоції за характерними зовнішніми проявами (починаючи від пози й закінчуючи визначенням емоційних станів партнера, усвідомленням власних переживань);
- Розширення та збагачення репертуару соціальних форм вияву своїх почуттів за умов їх недостатнього розвитку;
- Освоєння елементарних форм вербалізації власних переживань, настрою, стану, а також аналіз чинників, що їх викликали;
- Усвідомлення власних емоцій та їх фіксація в «Щоденнику емоцій», диференціація емоцій та почуттів, розрізнення проявів емоційного неблагополуччя та емоційного благополуччя;
- Позитивне мислення як основний ключ до розвитку емоційного інтелекту (не зациклюватися на проблемах та ситуаціях, котрі не вдалися, а робити акцент на тому, що визначити помилку і, відповідно, продумати кроки по її виправленню);
- Приділяти час розвитку невербальної комунікації (за даними А. Мейєрабіана, більш ніж 93% інформації людина отримує за допомогою мови тіла, саме тому розуміння пози, виразу обличчя, жестів, тону голосу, що емоційно забарвлені, дають підказки, забезпечують корисною та надійною інформацією про наміри та почуття партнера);
- Тренування вміння «зчитувати» людей, які взаємодіють в різних життєвих ситуаціях, з метою розвитку емоційного інтелекту;
- Приділяти увагу розвитку терпінню не лише до оточуючих, а й до себе, що попередить розвиток негативних думок щодо плину нагальних справ;
- Ознайомлення із своїми індивідуально-особистісними особливостями (темперамент, характер та інші психічні особливості) з метою подальшої рефлексії й встановлення особливостей власної емоційності;

- Навчання мислити з перспективами без обіцянок оточуючим, котрі не зможете виконати;
- Прийняття відповідальності за власне життя.

Висновки до розділу 3

На основі проведеного емпіричного вивчення впливу емоційного інтелекту на управлінську ефективність (компетенції) у приватному секторі було встановлено наступне.

Серед опитуваних керівників переважає високий рівень сформованості емоційного інтелекту (76,67% всіх опитуваних), а також середній рівень, що спостерігається серед 23,33% досліджуваних.

В ході обробки даних за методикою «Тест емоційного інтелекту» (MEI) (М. Манойлова) було встановлено, що жінок статистично значуще відрізняє вираженість такого компоненту емоційного інтелекту як «Керування почуттями інших» ($p \leq 0,01$).

Дослідження взаємозв'язку між особистісними якостями по результатам Багатофакторного опитувальника «Велика П'ятірка» (П. Джон Олівер, Кристофер Дж. Сото та емоційним інтелектом («Тест емоційного інтелекту» (MEI) (М. Манойлова) дає можливість стверджувати, що існує статистично достовірний обернений помірний взаємозв'язок між шкалою «Тривожність» та «Усвідомлення почуттів інших» ($r = -0,41$; $p \leq 0,05$).

Окрім того нами було з'ясовано, що існує прямий помірний взаємозв'язок між віком початку кар'єри та шкалою емоційного інтелекту «Інтегральний рівень емоційного інтелекту» ($r = 0,42$; $p \leq 0,01$).

Також, на основі проведеного емпіричного дослідження особливостей емоційного інтелекту особистості нами було розроблено практичні рекомендації щодо розвитку емоційного інтелекту та життєстійкості керівників великого та середнього бізнесу України.

ВИСНОВКИ

На основі проведеного теоретичного аналізу наукових джерел та емпіричного вивчення впливу емоційного інтелекту на управлінську ефективність (компетенції) у приватному секторі нами було встановлено наступне.

1. Емоційний інтелект є частиною соціального інтелекту, який являє собою набір емоційних та соціальних навичок, що уможливають ефективну взаємодію з оточуючими.

Структурними компонентами емоційного інтелекту є здатність до розуміння власних та емоцій інших, а також спроможність їх правильно використовувати. Окрім цього до структури емоційного інтелекту входять емоційне усвідомлення, робота зі своїми емоціями, самомотивація, емпатія та визнання емоцій інших людей.

За моделлю емоційного інтелекту Д. Гоулмана в структурі слід виділяти самосвідомість, самоконтроль, соціальну чутливість та управління емоціями.

Емоційний інтелект включає в себе три типи здібностей: ідентифікація та вираження емоцій, регулювання емоцій, використання емоційної інформації при мисленні та дії.

Зазначимо, що всі структурні компоненти емоційного інтелекту взаємопов'язані.

2. Нами було проведено емпіричне дослідження впливу емоційного інтелекту на управлінську ефективність (компетенції) у приватному секторі. В ході цього дослідження ми з'ясували, що більшість опитуваних, а саме 76,67% характеризуються високим рівнем емоційного інтелекту і лише 23,33% всіх досліджуваних – середнім.

Окрім того ми встановили, що жінок статистично значуще відрізняє вираженість такого компоненту емоційного інтелекту як «Керування почуттями інших».

Нами було виявлено статистично достовірний обернений помірний взаємозв'язок між шкалою «Тривожність» та «Усвідомлення почуттів інших», а також існування прямого помірною взаємозв'язку між віком початку кар'єри та шкалою емоційного інтелекту «Інтегральний рівень емоційного інтелекту».

3. Аналізуючи результати емпіричного дослідження впливу емоційного інтелекту на управлінську ефективність у приватному секторі, зазначимо наступне:

- Більшість досліджуваних характеризується яскравою вираженістю аспектів емоційного інтелекту, що дає їм можливість бути ефективними в управлінській діяльності;

- Жінки-керівники в більшій мірі за чоловіків володіють уміннями керувати станом партнера, а також здатні проявляти психологічну гнучкість у побудові взаємовідносин, враховуючи при цьому стиль взаємодії в залежності від ситуацій, клімату в колективі;

- З розвитком такої здатності як усвідомлення почуттів інших відбувається зниження тривожності особистості, так як зростає можливість розуміти співбесідника, ідентифікувати себе з оточуючими, а також співпереживати та позитивно впливати на результативність спілкування, що значно знижує особистісну тривожність в міжособистісному спілкуванні й сприяє підвищенню впевненості в собі;

- Наявність позитивної кореляції між віком початку кар'єри та інтегральним рівнем емоційного інтелекту можна тлумачити як те, що в більш старшому віці початку кар'єри спостерігається і вищий рівень розвитку емоційного інтелекту.

4. На основі проведеного теоретичного та емпіричного дослідження особливостей прояву емоційного інтелекту та життєстійкості особистості нами було розроблено та запропоновано ряд дієвих практичних рекомендацій щодо розвитку даних психологічних феноменів особистості. Маємо відмітити, що рекомендації носять системний та упорядкований характер, а тому виконання вправ та заходів має відбуватися на регулярній основі задля більшої ефективності та результативності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. **Александрова Л. А.** О составляющих жизнестойкости личности как основе ее психологической безопасности в современном мире. **Известия ЮФУ. Технические науки.** 2005. № 7. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-sostavlyayuschih-zhiznestaykosti-lichnosti-kak-osnove-ee-psihologicheskoy-bezopasnosti-v-sovremennom-mire> (дата обращения: 21.02.2022).
2. **Андреева И. Н.** Азбука эмоционального интеллекта. СПб.: БХВ-Петербург, 2012. 288 с.
3. **Бергфельд А. Ю.** Эмоциональный опыт как теоретический конструкт. **Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология.** 2010. № 1. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnyu-opyt-kak-teoreticheskiy-konstrukt> (дата обращения: 21.02.2022).
4. **Боснюк В. Ф.** Математичні методи в психології: курс лекцій. Мультимедійне навчальне видання. Х.: НУЦЗУ, 2020. 141 с.
5. **Бушуєв С. Д., Русан Н. І.** Емоційний інтелект керівника проекту. **Управління розвитком складних систем.** 2016. № 28. С. 47-56. Режим доступа: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Urss_2016_28_9.
6. **Вакурова А., Бергфельд А.** Стратегии восприятия эмоций другого человека // Психология XXI века : междунар. науч.- практ. конф. студентов и аспирантов (12-14 апреля 2004 г., Санкт-Петербург). СПб., 2004. С. 220-222.
7. **Выготский Л. С.** Педагогическая психология. М.: Педагогика-Пресс, 1996. 536 с.
8. **Гарднер Г.** Структура разума: теория множественного интеллект. Москва: Вильямс, 2007. 512 с.
9. **Герасименко О. О.** Компетентнісний підхід як концептуально-прикладна платформа розвитку персоналу: інституціональне середовище та практичний інструментарій. **Інноваційна економіка.** 2019. № 3-4 (79). С. 45-51.
10. **Гладких А. Г., Макаренко О. В.** Влияние интеллекта и эмоционального интеллекта на социальную адаптацию человека // Материалы V Всероссийской

научно-практической конференции, посвященной памяти В.Н. Дружинина «Дружининские чтения – 2006» (4-6 мая 2006 г., г. Сочи). Сочи: СГУТИКД, 2006. С. 81-84.

11. **Гоулман, Д.** Эмоциональный интеллект / Пер. с англ. А. П. Исаевой. М.: АСТ: АСТ МОСКВА; Владимир: ВКТ, 2009. 478 с.

12. **Гоулман Д.** Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Пер. с англ. Р. Бояцис, Э. Макки. М.: Альпина Бизнес Букс, 2005.

13. **Гранкіна-Сазонова Н. В.** Смыслові та емоційно-регуляторні утворення як передумови оптимального функціонування особистості: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Харків, 2018. 235 с.

14. **Григорьев П. В., Васильева И. В.** Связь жизнестойкости и эмоционального интеллекта у студентов медицинских специальностей. **Проблемы современного педагогического образования.** 2018. № 59-1. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/svyaz-zhiznestoykosti-i-emotsionalnogo-intellekta-u-studentov-meditsinskih-spetsialnostey>.

15. **Гришаєва Ю. Г.** Напрями вдосконалення управлінського механізму регулювання інвестиційної діяльності на інституційних засадах. **Бізнес Інформ.** 2013. № 3. С. 111-116.

16. **Дерев'янюк С. П.** Феноменологія емоційного інтелекту: Навчально-методичний посібник. Чернігів: Десна Поліграф, 2016. 312 с.

17. **Донченко И. Анцибор Л.,** Особенности жизнестойкости, эмоционального интеллекта и поисковой активности как факторов совладающего поведения. **Studia Universitatis Moldaviae. Seria Științe ale educației: Pedagogie. Psihologie. Revistă științifică.** 2018. № 9 (119). С. 5-9.

18. **Дубравин Д.** Психология эмоций: чувства под контролем. М.: ИРЮ, 2018. 256 с.

19. **Изард К. Э.** Психология эмоций. СПб. : Питер, 1999. 464 с.

20. **Ічанська О. М., Закревська А. І.** Компоненти емоційного інтелекту як ресурси життєстійкості бортпровідників [Електронний ресурс] // Габітус: електрон.

версія журн. 2020. № 20. С. 183-187. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/habit_2020_20_35.

21. **Кириченко Р. В.** Емоційний інтелект як фактор ділової успішності керівника // Перспективні напрямки світової науки : збірник статей учасників двадцять восьмої міжнародної науково-практичної конференції «Інноваційний потенціал української науки – XXI сторіччя» (8-13 жовтня 2014 р., м. Запоріжжя). Запоріжжя: Вид-во ПГА, 2014. Том 1. Науки гуманітарного циклу. С. 15-16.

22. **Кроль Л.** Эмоциональный интеллект лидера. Москва, Россия: Альпина Паблишер, 2019. 220 с.

23. **Куликов Л. В.** Психогигиена личности: Основные понятия и проблемы. СПб. : Изд-во СПбГУ, 2004. 464 с.

24. **Кутейль Д.** Секреты жизнестойкости. Режим доступа: http://www.elitarium.ru/2007/08/15/sekrety_zhiznestojkosti.html

25. **Леонтьев Д. А.** Личностное в личности: личностный потенциал как основа самодетерминации. **Ученые записки кафедры общей психологии МГУ им. М.В. Ломоносова.** М. : Смысл, 2002. № 1. С. 56-65.

26. **Леонтьев Д. А., Рассказова Е. И.** Тест жизнестойкости. М.: Смысл, 2006. 63 с.

27. **Люсин Д. В.** Новая методика для измерения эмоционального интеллекта: опросник ЭМИн. **Психологическая диагностика.** 2006. № 4. С. 3-22.

28. **Мадди С.** Теории личности : сравнительный анализ. СПб.: Речь, 2002. 539 с.

29. **Манойлова М. А.** Авторская методика диагностики эмоционального интеллекта МЭИ // Сеть творческих учителей. Режим доступа: <http://www.it-n.ru/communities>. (дата обращения: 25.11.2021)

30. **Манфред Кетс де Врис** Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта. М.: Альпина Паблишер, 2011. 280 с.

31. **Наливайко Т. В.** К вопросу осмысления концепции жизнестойкости С. Мадди. **Вестник интегративной психологии: журнал для психологов.** Ярославль, 2006. № 4. С.211-216.

32. **Одинцова М. А., Барина О. В., Гурова Е. В.** Копинг-стратегии преодоления и жизнестойкость людей с разным уровнем эмоционального интеллекта. **Психология**. 2017. № 7. С. 75-80.
33. **Павловська Л. Д., Кащук К. М.** Емоційний інтелект менеджерів та його оцінка. **Бізнес Інформ**. 2020. № 5. С. 465-471.
34. **Робин Ж.-М.** Социальные изменения начинаются вдвоём. М., 2016. 276 с.
35. **Ровенська В. В., Кліндух Г. М., Ракитянська Н. А.** Емоційна компетенція керівників як один з інструментів управління трудовим потенціалом підприємства // **ЭВД: електрон. версія журн**. 2018. № 1 (51). Режим доступу: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsiyna-kompetentsiya-kerivnikov-yak-odin-z-instrumentiv-upravlinnya-trudovim-potentsialom-pidpriemstva>.
36. **Рубинштейн С. Л.** Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2006. 712 с.
37. **Санько К. О.** Особливості взаємозв'язку емоційного інтелекту та відчуття успішності сучасної молоді // **Проблеми сучасної психології**. Кам'янець-Подільський. 2016. Т. 34. С. 483-494. Режим доступу: <http://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/view/157348/156587>.
38. **Сидоренко Ж. В.** Взаємозв'язок життєстійкості та емоційного інтелекту в осіб юнацького віку // **Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я: Матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції (22 листопада 2019 р., м. Вінниця)**. Вінниця. 2019. С. 200-204.
39. **Ситник О. Ю.** Необхідність розвитку емоційного інтелекту менеджера за умов конкурентної економіки. **Вісник післядипломної освіти**. 2021. # 15(44). С. 164.
40. **Титаренко Т. М., Ларіна Т. О.** Життєстійкість особистості: соціальна необхідність і безпека. К., 2009. 76 с.
41. **Торндайк Э., Уотсон Дж. Б.** Бихевиоризм. Принципы обучения, основанные на психологии. **Психология как наука о поведении**. М.: АСТ-ЛТД. 1998. 704 с.
42. **Ушинська М. И.** Взаимосвязь жизнестойкости личности, ее компонентами и личностными особенностями студентов пожарно-спасательного

коледже. 2019. Режим доступа: https://xn--j1ahfl.xn--p1ai/library/vzaimosvyaz_zhiznestojkosti_lichnosti_ee_komponent_145254.html.

43. **Федорова Ю.В.** Емоційний інтелект у бізнесі: інструменти та методи розвитку. *Адаптивне управління: теорія і практика*. 2019. № 6 (12).

44. **Фоминова А.Н.** Жизнестойкость личности. М. : Прометей, 2012. 121 с.

45. **Хвостенко Т.** Емоційний інтелект менеджерів: проблеми ідентифікації, оцінювання та впливу на ефективність діяльності підприємства. 2013. Режим доступу: <http://iqholding.com.ua/articles/emotsiinii-intelekt-menedzheriv-problemi-identifikatsii-otsinyuvannya-ta-vplivu-na-efektivnist-diyalnosti-pidpri%D1%94mstva>.

46. **Хованець О. Ю.** Теоретичні засади вивчення проблеми життєстійкості в зарубіжних психологічних дослідженнях // Наукові записки Національного університету "Острозька академія". 2017. № 5. С. 177-185. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nznuoapp_2017_5_18.

47. **Чуланова О. Л.** Социально-психологические аспекты управления: эмоциональная компетентность руководителя в структуре soft skills (значение, подходы, методы диагностики и развития) // Вестник евразийской науки. 2017. № 1 (38). Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-psihologicheskie-aspekty-upravleniya-emotsionalnaya-kompetentnost-rukovoditelya-v-strukture-soft-skills-znachenie-podhody>.

48. Эмоциональный интеллект. Harvard Business Review: 10 лучших статей / коллектив авторов HBR. М.: «Альпина Паблицер», 2016. 188 с.

49. **Bar-On R.** The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*. 2006. № 18. С. 13-25.

50. **Crosson J. B.** Moderating Effect of Psychological Hardiness on the Relationship Between Occupational Stress and Self-Efficacy Among Georgia School Psychologists : candidate's thesis. Minnesota, 2015. P. 223.

51. **Greenleaf A. T.** Human agency, hardiness, and proactive personality : potential resources for emerging adults in the college-to-career transition : candidate's thesis. Iowa, 2011. P. 138.

52. **Florian V., Mikulincer M., Taubman O.** Does hardiness contribute to mental-health during a stressful real-life situation : the roles of appraisal and coping // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1995. Vol. 68, No. 4. P. 687-695.
53. **Hobfoll S., Johnson R., Hall B., Palmieri P., Canetti-Nisim D., Galea S.** Trajectories of resilience, resistance and distress during ongoing terrorism: The case of Jews and Arabs in Israel // *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 2009. № 1. 138-148.
54. **Kobasa S. C.** Stressful Life Events, Personality and Health: an Inquiry into Hardiness // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1979. № 37. P. 1-11.
55. **Konnikova M.** How People Learn to Become Resilient // *The New Yorker* 11 February 2016 [Electronic resource]. URL: <http://www.newyorker.com/science/maria-konnikova/the-secret-formula-for-resilience>.
56. **Mayer J. D., Salovey P.** Emotional intelligence. University of New Hampshire, 2005. P. 236.
57. **McCleskey J.** Emotional intelligence and leadership: A review of the progress, controversy, and criticism // *International Journal of Organizational Analysis*. 2014. Vol. 22 No. 1, pp. 76-93. <https://doi.org/10.1108/IJOA-03-2012-0568>
58. **Meara A.** Excitement and growth in gestalt therapy research. *Gestalt Journal of Australia and New Zealand*. 2017. 13(2). P. 2.
59. **Salovey P., Mayer J. D.** Some final thoughts about personality and intelligence // *Personality and intelligence*. Cambridge, U.K. Cambridge University Press, 1994. pp. 303-318.
60. **Soto C. J., & John O. P.** The next Big Five Inventory (BFI-2): Developing and assessing a hierarchical model with 15 facets to enhance bandwidth, fidelity, and predictive power // *Journal of Personality and Social Psychology*. 2017. № 113. P. 117-143.
61. **Werner E.** Resilience in development // *Current direction in psychological science*. 1995. Vol. 4. P. 81-85.

ДОДАТКИ

Додаток А

Нормальність розподілу показників дослідження за W – критерієм Шапіро-Уїлка

Показники дослідження	Кол-во N	Критерій W	Рівень значим.	
			p	
Екстраверсія	30	0,123	0,200	
Товариськість	30	0,174	0,05	*
Наполегливість	30	0,161	0,05	*
Енергійність	30	0,140	0,140	
Доброзичливість	30	0,234	0,001	***
Співчуття	30	0,153	0,069	
Поважність	30	0,217	0,001	***
Довіра	30	0,141	0,132	
Сумлінність	30	0,209	0,01	**
Організованість	30	0,196	0,01	**
Продуктивність	30	0,232	0,001	***
Відповідальність	30	0,285	0,001	***
Негативна_емоційність	30	0,177	0,05	*
Тривожність	30	0,118	0,200	
Деприсивність	30	0,166	0,05	*
Емоційна_змінливість	30	0,211	0,01	**
Відкритість_досвіду	30	0,238	0,001	***
Допитливість	30	0,203	0,01	**
Естетичність	30	0,188	0,01	**
Творча_уява	30	0,209	0,01	**
Інтегральний_рівень_EI	30	0,194	0,01	**
Усвідомлення_своїх_почуттів	30	0,163	0,05	*

Керування_власними_почуттями	30	0,265	0,001	***
------------------------------	----	-------	-------	-----

Додаток Б

Порівняльний аналіз вираженості особистісних якостей серед досліджуваних чоловічої та жіночої статі за допомогою U-критерію Манна-Уїтні

Ряды

	Група	N	Средний ранг	Сумма рангов
Інтегральний_рівень_EI	Жінки	10	15,95	159,50
	Чоловіки	20	15,28	305,50
	Всього	30		
Усвідомлення_своїх_почуттів	Жінки	10	18,30	183,00
	Чоловіки	20	14,10	282,00
	Всього	30		
Керування_власними_почуттями	Жінки	10	18,35	183,50
	Чоловіки	20	14,08	281,50
	Всього	30		
Усвідомлення_почуттів_інших	Жінки	10	17,05	170,50
	Чоловіки	20	14,73	294,50
	Всього	30		
Керування_почуттями_інших	Жінки	10	21,40	214,00
	Чоловіки	20	12,55	251,00
	Всього	30		
Екстраверсія	Жінки	10	15,35	153,50
	Чоловіки	20	15,58	311,50
	Всього	30		
Товариськість	Жінки	10	15,10	151,00
	Чоловіки	20	15,70	314,00
	Всього	30		
Наполегливість	Жінки	10	15,00	150,00
	Чоловіки	20	15,75	315,00
	Всього	30		
Енергійність	Жінки	10	16,35	163,50
	Чоловіки	20	15,08	301,50
	Всього	30		
Добррозичливість	Жінки	10	17,15	171,50
	Чоловіки	20	14,68	293,50
	Всього	30		
Співчуття	Жінки	10	15,35	153,50
	Чоловіки	20	15,58	311,50
	Всього	30		

Поважність	Жінки	10	15,85	158,50
	Чоловіки	20	15,33	306,50

	Всього	30		
Довіра	Жінки	10	19,65	196,50
	Чоловіки	20	13,43	268,50
	Всього	30		
Сумлінність	Жінки	10	18,80	188,00
	Чоловіки	20	13,85	277,00
	Всього	30		
Організованість	Жінки	10	20,65	206,50
	Чоловіки	20	12,93	258,50
	Всього	30		
Продуктивність	Жінки	10	15,85	158,50
	Чоловіки	20	15,33	306,50
	Всього	30		
Відповідальність	Жінки	10	19,85	198,50
	Чоловіки	20	13,33	266,50
	Всього	30		
Негативна_емоційність	Жінки	10	12,50	125,00
	Чоловіки	20	17,00	340,00
	Всього	30		
Тривожність	Жінки	10	13,50	135,00
	Чоловіки	20	16,50	330,00
	Всього	30		
Деприсивність	Жінки	10	16,40	164,00
	Чоловіки	20	15,05	301,00
	Всього	30		
Емоційна_змінливість	Жінки	10	11,15	111,50
	Чоловіки	20	17,68	353,50
	Всього	30		
Відкритість_досвіду	Жінки	10	17,20	172,00
	Чоловіки	20	14,65	293,00
	Всього	30		
Допитливість	Жінки	10	18,30	183,00
	Чоловіки	20	14,10	282,00
	Всього	30		
Естетичність	Жінки	10	16,20	162,00
	Чоловіки	20	15,15	303,00
	Всього	30		
Творча_уява	Жінки	10	14,10	141,00
	Чоловіки	20	16,20	324,00
	Всього	30		

Статистические критерии^а

	Інтегрований_р івень_EI	Усвідомлення_ своїх_почуттів	Керування_вла сними_почуття ми	Усвідомлення_ почуттів_інших
U Манна-Уитни	95,500	72,000	71,500	84,500
W Вилкоксона	305,500	282,000	281,500	294,500
Z	-,205	-1,258	-1,324	-,702
Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	,837	,208	,185	,482
Точная знч. [2*(1-сторон. знач.)]	,846 ^b	,231 ^b	,214 ^b	,502 ^b

Статистические критерии^а

	Керування_почу ттями_інших	Екстраверсія	Товариськість	Наполегливість
U Манна-Уитни	41,000	98,500	96,000	95,000
W Вилкоксона	251,000	153,500	151,000	150,000
Z	-2,782	-,066	-,181	-,224
Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	,005	,947	,856	,823
Точная знч. [2*(1-сторон. знач.)]	,008 ^b	,948 ^b	,880 ^b	,846 ^b

Статистические критерии^а

	Енергійність	Добррозичливість	Співчуття	Поважність	Довіра
U Манна-Уитни	91,500	83,500	98,500	96,500	58,500
W Вилкоксона	301,500	293,500	153,500	306,500	268,500
Z	-,378	-,732	-,067	-,156	-1,842

Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	,705	,464	,947	,876	,065
Точная знч. [2*(1-сторон. знач.)]	,713 ^b	,475 ^b	,948 ^b	,880 ^b	,067 ^b

Статистические критерии^a

	Сумлінність	Організованість	Продуктивність	Відповідальність
U Манна-Уитни	67,000	48,500	96,500	56,500
W Вилкоксона	277,000	258,500	306,500	266,500
Z	-1,461	-2,291	-,158	-2,010
Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	,144	,022	,874	,044
Точная знч. [2*(1-сторон. знач.)]	,155 ^b	,022 ^b	,880 ^b	,055 ^b

Статистические критерии^a

	Негативна_емоційність	Тривожність	Деприсивність	Емоційна_змінивість
U Манна-Уитни	70,000	80,000	91,000	56,500
W Вилкоксона	125,000	135,000	301,000	111,500
Z	-1,324	-,884	-,403	-1,930
Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	,186	,377	,687	,054
Точная знч. [2*(1-сторон. знач.)]	,198 ^b	,397 ^b	,713 ^b	,055 ^b

Статистические критерии^a

	Відкритість_досвіду	Допитливість	Естетичність	Творча_уява
--	---------------------	--------------	--------------	-------------

U Манна-Уитни	83,000	72,000	93,000	86,000
W Вилкоксона	293,000	282,000	303,000	141,000
Z	-,756	-1,260	-,310	-,637
Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	,450	,208	,756	,524
Точная знч. [2*(1-сторон. знач.)]	,475 ^b	,231 ^b	,779 ^b	,559 ^b

a. Группирующая переменная: Группа

b. Не скорректировано на наличие связей.