МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технологій, спорту та реабілітації

Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:
ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ У ФОРМУВАННІ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Здобувача вищої освіти
другого (магістерського)
рівня
групи ПСМЗ-23-2 групи,
спеціальності 053
«Психологія» ОПП
«Психологія. Психологія
бізнесу»

підпис здобувача вищої освіти **В.Р. Яценко**

Науковий керівник

підпис наукового керівника **І.В. Євтушенко**
к.психол.н., доц.

Гарант освітньо-
професійної програми

підпис керівника ОПП **Т.А. Ткачук**
д.психол.н., проф.

Допущено до захисту за рішенням
кафедри психології, педагогіки та
суспільних дисциплін
протокол № 10 від «3» лютого 2025 р.

Завідувач кафедри

підпис **І.О. Пєтухова**
к.пед.н., доц.

Ірпінь – 2025

Реєстрація № 10 28.01.25 _____
(дата) (підпис відповідальної ос

Результати перевірки до захисту 03.02.2025
(до захисту, на доопрацювання) (дата)

Результат захисту 75 10.02.25
(оцінка) (дата)

Голова комісії: _____ С.І. Корсун
(підпис) (ініціали, ПІБ)

Члени комісії: _____ Т.А. Ткачук
(підпис) (ініціали, ПІБ)

_____ О.Г. Льовкін
(підпис) (ініціали, ПІБ)

_____ Л.В. Романюк
(підпис) (ініціали, ПІБ)

(підпис відповідальної особи)

03.02.2025
(дата)

(пі

С.І. Корсун
(ініціали, ПІБ)

Т.А. Ткачук
(ініціали, ПІБ)

О.Г. Льовкіна
(ініціали, ПІБ)

І.В. Романюк
(ініціали, ПІБ)

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технології, спорту та реабілітації
Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін
Спеціальність 053 «Психологія»
Освітньо-професійна програма «Психологія. Психологія бізнесу»

Затверджую:
Завідувач кафедри психології, педагогіки та суспільних дисциплін
_____ І. О. Пєтухова

Завдання на кваліфікаційну роботу
здобувача вищої освіти

Яценко Вікторії Романівни
(прізвище, ім'я, по батькові)

Тема кваліфікаційної роботи: **ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ У ФОРМУВАННІ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

Затверджена наказом ректора від №1649 07.12.2023

Термін подачі закінченої роботи: 15.01.2025

Цільова установка: полягає у визначенні ролі емоційного інтелекту у формуванні лідерського потенціалу; проведенні емпіричного дослідження зв`язків між рівнем емоційного інтелекту та лідерськими якостями у молоді, яка працює в сфері ІТ; розробці рекомендацій і тренінгових програм для розвитку емоційного інтелекту з метою підвищення лідерських компетенцій.

Мета роботи — визначити роль емоційного інтелекту у формуванні лідерського потенціалу та розробити рекомендації для його розвитку.

Об'єктом дослідження є емоційний інтелект як психологічний ресурс особистості.

Предметом дослідження особливості розвитку лідерського потенціалу на основі емоційного інтелекту.

База дослідження: включає 40 осіб віком від 18 до 26 років, які працюють або прагнуть розвивати кар'єру в сфері ІТ, із них 29 чоловіків та 11 жінок. Усі учасники добровільно погодились взяти участь у дослідженні.

Календарний план виконання роботи

№ п/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапі	
		За планом	
1	2	3	
1.	Вибір теми, вивчення літературних джерел та складання плану роботи	01.12.2023	
2.	Підготовка першого розділу роботи та подання її керівнику	20.12.2023-20.02.2024	
3.	Підготовка другого розділу роботи та подання її керівнику	01.05.2024-01.10.2024	
4.	Підготовка третього розділу роботи та подання її керівнику	15.10.2024-30.11.2024	
5.	Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень керівника	30.11.2024	
6.	Попередній захист роботи	20.12.2024	
7.	Отримання відгуку керівника роботи	18.01.2025	
8.	Публікація тез у збірнику наукових матеріалів	25.01.2025	Д
9.	Отримання зовнішньої рецензії	30.01.2025	
10.	Допуск роботи зав. кафедри до захисту	12-13.02.2025	
11.	Захист роботи	10-12.02.2025	10

1. Дата видачі завдання «01» грудня 2023

2. Керівник кваліфікаційної роботи _____ І.В.

3. Керівник освітньо-професійної програми _____ О. О.

4. Завдання до виконання отримав здобувач вищої освіти _____ В.Р. Яцен

АНОТАЦІЯ

Систематизовано теоретичні напрацювання зарубіжних та вітчизняних вчених щодо проблеми емоційного інтелекту та його впливу на формування лідерського потенціалу. З'ясовано сутність понять «емоційний інтелект» та «лідерський потенціал», визначено їхні ключові характеристики, компоненти та взаємозв'язки. Розглянуто основні теорії та моделі емоційного інтелекту, зокрема чотирикомпонентну модель Майєра-Саловея, підхід Бар-Она та концепцію Гоулмана.

Проведено емпіричне дослідження рівня розвитку емоційного інтелекту серед молоді у сфері ІТ та його впливу на лідерські якості. Використано сучасні психодіагностичні методики, що дозволили оцінити рівень емоційної поінформованості, саморегуляції, емпатії та інших складових емоційного інтелекту. Проаналізовано взаємозв'язки між емоційним інтелектом та ключовими лідерськими якостями, зокрема здатністю до ефективного управління, мотивації, розв'язання конфліктів та побудови команди.

Запропоновано практичні рекомендації для впровадження тренінгових програм, спрямованих на розвиток емоційного інтелекту з метою підвищення лідерського потенціалу. Описано методи формування емоційної стійкості, саморегуляції та навичок конструктивного спілкування, актуальні для молодих спеціалістів. Результати дослідження можуть бути корисними для HR-фахівців, коучів, тренерів та інших спеціалістів, які працюють із розвитком лідерських компетенцій.

Ключові слова: емоційний інтелект, лідерський потенціал, емпатія, саморегуляція, мотивація, управління емоціями, комунікація, розвиток лідерства, тренінгові програми, психологічна стійкість.

ABSTRACT

Theoretical developments of foreign and domestic scholars on the problem of emotional intelligence and its impact on the formation of leadership potential have been systematized. The essence of the concepts of "emotional intelligence" and "leadership potential" has been clarified, and their key characteristics, components, and interrelations have been identified. Major theories and models of emotional intelligence, including the four-component Mayer-Salovey model, Bar-On's approach, and Goleman's concept, have been examined.

An empirical study has been conducted on the level of emotional intelligence development among youth in the IT sector and its influence on leadership qualities. Modern psychodiagnostic methods were used, allowing the evaluation of emotional awareness, self-regulation, empathy, and other components of emotional intelligence. The relationships between emotional intelligence and key leadership qualities, such as effective management, motivation, conflict resolution, and team building, have been analyzed.

Practical recommendations have been proposed for the implementation of training programs aimed at developing emotional intelligence to enhance leadership potential. Methods for building emotional resilience, self-regulation, and constructive communication skills relevant to young professionals are described. The results of the study can be useful for HR specialists, coaches, trainers, and other professionals involved in the development of leadership competencies.

Keywords: emotional intelligence, leadership potential, empathy, self-regulation, motivation, emotion management, communication, leadership development, training programs, psychological resilience.

ЗМІСТ

ВСТУП **8**

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ У ФОРМУВАННІ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ **13**

1.1. Поняття та структура емоційного інтелекту 13

1.2. Моделі та підходи до вивчення емоційного інтелекту 16

1.3. Вплив емоційного інтелекту на лідерські якості особистості 19

Висновки до розділу 1 ..... **24**

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЛІ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ У ФОРМУВАННІ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ **27**

2.1. Методологія та організація емпіричного дослідження 27

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження емоційного інтелекту 30

2.3. Залежність рівня емоційного інтелекту від лідерських якостей особистості 35

2.4. Вплив зовнішніх та внутрішніх факторів на розвиток емоційного інтелекту 37

Висновки до розділу 2 ..... **39**

РОЗДІЛ 3. РОЗВИТОК ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ЯК ЧИННИКА ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ **42**

3.1. Тренінгові програми для розвитку емоційного інтелекту 42

3.2. Аналіз ефективності тренінгів з розвитку емоційного інтелекту 49

3.3. Практичні рекомендації щодо підвищення лідерського потенціалу через розвиток емоційного інтелекту 51

Висновки до розділу 3 ..... **53**

ВИСНОВКИ **56**

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ **59**

ДОДАТКИ **63**

ВСТУП

Емоційний інтелект набуває все більшого значення як ключова компетенція, що сприяє ефективному керівництву, особливо в умовах високих вимог до лідерів сучасного суспільства. Уміння управляти власними емоціями, розуміти почуття інших та підтримувати конструктивні стосунки є важливими складовими для лідерського розвитку та досягнення колективних цілей.

Сучасне суспільство характеризується складністю та непередбачуваністю, що створює додатковий тиск на лідерів у різних сферах діяльності. Традиційні управлінські компетенції, такі як професійні знання та раціональне прийняття рішень, уже не є достатніми для досягнення успіху в умовах постійних змін та кризових ситуацій. На перший план виходить здатність адаптуватися до нових викликів, зберігати спокій та послідовність у складних обставинах, що робить емоційний інтелект надзвичайно важливим ресурсом для лідерів.

Лідери з розвиненим емоційним інтелектом здатні не лише краще усвідомлювати та контролювати власні емоції, але й ефективно реагувати на емоційний стан інших членів команди, що дозволяє підтримувати позитивний клімат у колективі, мотивувати працівників та підвищувати рівень довіри. Це особливо важливо в умовах, коли колектив стикається з невизначеністю, а рівень стресу зростає, адже лідери з високим емоційним інтелектом можуть виступати джерелом стабільності, енергії та підтримки.

Крім того, розвиток емоційного інтелекту допомагає лідерам швидше адаптуватися до нових викликів, ефективніше взаємодіяти з різними соціальними групами та будувати продуктивні стосунки з партнерами, колегами та підлеглими. Такий підхід сприяє не лише індивідуальному розвитку самого лідера, але й поліпшенню загальних показників ефективності та гармонії у колективі.

Отже, **актуальність** вивчення впливу емоційного інтелекту на формування лідерського потенціалу обумовлена зростаючою потребою у лідерах, які здатні підтримувати ефективне керівництво в умовах високої динаміки та непередбачуваності сучасного світу. Вивчення емоційного інтелекту як ресурсу для лідерів дозволяє глибше розуміти механізми впливу на емоційне здоров'я та ефективність у взаємодії з іншими людьми.

Об'єктом дослідження є емоційний інтелект як психологічний ресурс особистості.

Предмет дослідження – особливості розвитку лідерського потенціалу на основі емоційного інтелекту.

Мета дослідження – визначити роль емоційного інтелекту у формуванні лідерського потенціалу та розробити рекомендації для його розвитку.

Завдання дослідження:

- проаналізувати теоретико-методологічні підходи до емоційного інтелекту в контексті лідерства;
- вивчити залежність лідерських якостей від рівня емоційного інтелекту;
- провести емпіричне дослідження впливу емоційного інтелекту на формування лідерського потенціалу;
- розробити рекомендації для практичного розвитку лідерського потенціалу через тренінги з емоційного інтелекту.

Методи дослідження. Для досягнення мети та виконання завдань дослідження застосовувалися комплексні методи, об'єднані в три основні групи: теоретичні методи, методи збору емпіричної інформації та методи обробки даних.

Теоретичні методи: аналіз, синтез, узагальнення, систематизація та порівняння наукових джерел з проблеми емоційного інтелекту та лідерського потенціалу. Теоретичний аналіз дозволив сформувати уявлення про роль емоційного інтелекту в ефективному лідерстві, а також вивчити існуючі моделі емоційного інтелекту.

Методи збору емпіричної інформації: включали анкетування, тестування та спостереження для виявлення рівня емоційного інтелекту та лідерських якостей у вибірці респондентів. Анкетування та тестування дозволили отримати дані про рівень емоційного інтелекту учасників, а також оцінити їхні лідерські якості, що є необхідним для емпіричного дослідження впливу емоційного інтелекту на лідерський потенціал.

Методи обробки даних: кількісний та якісний аналіз даних, зокрема методи математичної статистики (кореляційний та факторний аналіз), що дозволили визначити взаємозв'язок між рівнем емоційного інтелекту та лідерським потенціалом. Кількісний аналіз сприяв ідентифікації ключових зв’язків, а якісний аналіз допоміг глибше зрозуміти індивідуальні прояви емоційного інтелекту.

Обґрунтування вибору методів. Методи дослідження були обрані з урахуванням специфіки теми, об’єкта та предмета роботи, які передбачають комплексне вивчення емоційного інтелекту як складного психологічного ресурсу для розвитку лідерства. Використання теоретичних методів обумовлено необхідністю створення бази знань, яка охоплює підходи до концептуалізації емоційного інтелекту та його компонентів. Методи збору емпіричної інформації, зокрема анкетування та тестування, забезпечують валідні та надійні дані про взаємозв’язок емоційного інтелекту та лідерського потенціалу. Обробка даних за допомогою статистичних методів дозволяє об’єктивно оцінити та візуалізувати результати дослідження.

Наукова новизна теми дослідження. Наукова новизна дослідження полягає у виявленні специфічних аспектів впливу емоційного інтелекту на формування лідерського потенціалу особистості. У роботі деталізовано взаємозв'язок між компонентами емоційного інтелекту та ключовими лідерськими якостями, що дозволяє доповнити знання про психологічні механізми, які забезпечують ефективне лідерство. Дослідження також пропонує новий підхід до розвитку емоційного інтелекту як інструменту для

підвищення лідерських навичок, що може бути застосовано у різних соціальних та професійних сферах.

Теоретичне значення дослідження. Теоретичне значення роботи полягає у розширенні наукового розуміння ролі емоційного інтелекту у формуванні лідерського потенціалу. Внесок дослідження полягає у деталізації компонентів емоційного інтелекту, які найбільше сприяють розвитку лідерських якостей, що дозволяє більш повно зрозуміти механізми впливу емоційного інтелекту на поведінку лідера. Отримані результати сприяють розвитку теорії емоційного інтелекту та лідерства в психології та соціології, зокрема, щодо адаптивних моделей поведінки лідерів.

Практична значущість дослідження. Практична значущість роботи полягає у розробці методичних рекомендацій для підвищення рівня емоційного інтелекту з метою розвитку лідерського потенціалу. Запропоновані рекомендації можуть бути використані в освітніх та корпоративних тренінгах, а також у програмах професійного розвитку для лідерів. Це дослідження може бути корисним для психологів, коучів, HR-фахівців та менеджерів, які займаються розвитком лідерських навичок у співробітників, а також для тих, хто прагне підвищити свою емоційну компетентність для покращення лідерських якостей.

Емпірична база дослідження. Емпіричну базу дослідження становлять дані, отримані від молоді у сфері ІТ. Для збору інформації були залучені особи віком від 18 до 26 років (40 осіб), які беруть участь у сфері ІТ і мають бажання сформувати та розвивати власні лідерські якості.

Апробація дослідження. Результати дослідження були представлені на науково-практичних конференціях та обговорені в колі спеціалістів, зокрема, на методологічних семінарах, присвячених розвитку емоційного інтелекту в управлінні. Основні положення та висновки роботи знайшли відображення у публікаціях в наукових виданнях, що засвідчує релевантність отриманих результатів для практичного застосування.

Структура роботи: дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку літератури та додатків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ У ФОРМУВАННІ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

1.1. Поняття та структура емоційного інтелекту

Емоційний інтелект є відносно новим і недостатньо дослідженим феноменом у соціально-психологічній науці, проте він все частіше стає об'єктом уваги через його практичну значущість. Хоча наразі немає загальновизнаної теорії емоційного інтелекту, його вивчення важливе для визначення чинників, які сприяють професійній успішності, соціальній адаптації та гармонійному розвитку особистості.

Сучасне суспільство стикається з проблемою недооцінювання емоцій через акцент на раціональності. Це може призводити до витіснення емоцій, що в свою чергу провокує неврози, ускладнення міжособистісних відносин і зниження якості життя. Особливо гостро це проявляється у людей із низьким рівнем самоконтролю. Водночас кожна людина має потенціал для розвитку емоційного інтелекту, що включає емоційну сенситивність, пам'ять, обробку інформації та здатність до навчання.

На думку Дж. Майєра та П. Саловея, емоційний інтелект – це здатність людини сприймати, виражати, розуміти та управляти емоціями [7, p. 268]. Люди з високим рівнем емоційного інтелекту демонструють розвинену самосвідомість, здатність до емпатії, вміння контролювати свої імпульси, а також зосереджуватися на довгострокових цілях. Вони не лише справляються з депресією, тривожністю чи гнівом, але й ефективно вирішують конфлікти, підтримують інших у складних ситуаціях і будують гармонійні стосунки [7, p. 270].

Модель емоційного інтелекту, запропонована П. Саловеєм і Дж. Майєром, складається з чотирьох ключових компонентів: розпізнавання емоцій, використання емоцій для мислення, розуміння емоцій і управління ними [2, p. 13-25]. Інші дослідники, як-от І.М. Андрєєва, також акцентують

увагу на таких аспектах, як самоконтроль, розуміння емоцій інших і самомотивація, що забезпечує емоційну зрілість і ефективність у міжособистісній взаємодії.

Ідея емоційного інтелекту бере початок з робіт американського психолога Г. Гарднера, який запропонував концепцію множинного інтелекту. Він визначив кілька способів, як інтелект може проявлятися, зокрема музичний, кінетичний, лінгвістичний, просторовий, логіко-математичний, внутрішньоособистісний та міжособистісний. Внутрішньоособистісний інтелект, на його думку, пов'язаний із самопізнанням та здатністю усвідомлювати власні емоції задля регуляції поведінки. Міжособистісний інтелект відповідає за спілкування та розуміння емоцій інших, що Р. Стернберг та Е. Торндайк визначали як соціальний інтелект, пов’язаний із людськими взаємодіями [4].

Публікація Д. Гоулмана «Emotional Intelligence» у 1995 році викликала значний інтерес до цієї концепції. Автор стверджує, що лише 20% успіху в житті обумовлено загальним інтелектом (IQ), а решта 80% залежить від інших факторів, серед яких емоційному інтелекту відведено ключову роль. Гоулман підкреслює важливість емоційного інтелекту для кар'єрного зростання, професійної ефективності та особистісного розвитку [5].

Українські вчені також долучилися до розробки теорії емоційного інтелекту. Зокрема, Е. Носенко та Н. Коврига визначають емоційний інтелект як здатність усвідомлювати емоції, контролювати їх і використовувати для досягнення конструктивної поведінки [32]. В. Зарицька аналізує вплив емоцій на якість життя та міжособистісну взаємодію, виділяючи здатність визначати емоції відповідно до контексту [17].

Загалом, емоційний інтелект визначається як інтеграція емоційних, когнітивних і мотиваційних рис, які дозволяють розуміти власні емоції, керувати ними та будувати гармонійні взаємини з іншими. На думку Г. Гарднера, важливим є врахування як внутрішньоособистісного компонента

(самосвідомість, самоконтроль), так і міжособистісного (емпатія, комунікабельність) [39, С. 282–288].

Дж. Майєр і П. Саловей пропонують чотирикомпонентну модель емоційного інтелекту: ідентифікація емоцій, застосування їх для посилення когнітивних функцій, розуміння емоцій та емоційна регуляція [9, p. 433–442]. Інший підхід, запропонований Р. Бар-Оном, включає такі складові, як самосвідомість, самоконтроль, емпатія, міжособистісні навички та самомотивація [3].

Емоційний інтелект також виконує низку функцій, зокрема рефлексивно-регуляторну, стресопротекторну та адаптивну. Дослідження показали, що високий рівень емоційного інтелекту сприяє гармонійній адаптації особистості в соціальному середовищі та ефективному управлінню емоціями [5]. Стресозахисна функція емоційного інтелекту допомагає людям справлятися з емоційним стресом, зберігати самоконтроль і підтримувати психічне здоров’я [31].

Розвиток емоційного інтелекту можливий завдяки самосвідомості, здатності розпізнавати та оцінювати свої емоції, а також участі у тренінгах під керівництвом експертів [17]. Такий розвиток формує основи для позитивних міжособистісних взаємин, забезпечує психологічну стійкість та адаптацію у складних умовах. Хоча існують розбіжності щодо того, чи є емоційний інтелект навичкою, яку можна розвивати, емпіричні дослідження підтверджують ефективність систематичного тренування цієї здатності [26, С. 85–89].

Розвиток емоційного інтелекту визначається як генетичними, так і соціальними та професійно-формувальними чинниками. Біологічні передумови включають особливості нервової системи та темпераменту, тоді як соціальні аспекти охоплюють стиль виховання, рівень освіти й емоційну атмосферу в сім'ї. Професійно-формувальні фактори, такі як стресові ситуації чи конфлікти, сприяють удосконаленню емоційної компетентності у процесі професійної діяльності [2].

Особливе значення емоційний інтелект має у формуванні лідерського потенціалу. Лідери з високим рівнем EQ здатні мотивувати, створювати довірчі стосунки, вирішувати конфлікти та ефективно керувати командою. За словами Д. Гоулмана, EQ є ключовим фактором успішності в кар'єрі, адже дозволяє інтегрувати емоції в когнітивні процеси для досягнення кращих результатів.

Професійна підготовка, яка включає розвиток емоційного інтелекту, дозволяє перейти від діяльнісного підходу, де особистість є другорядною, до особистісного підходу, у якому розвиток людини стає основною метою. У цьому контексті розвиток здатності до саморегуляції, усвідомлення власних емоцій та емоцій інших є критично важливими для професійного становлення фахівця [10, С. 277-287].

Рівень підготовки спеціалістів оцінюється не лише за професійними критеріями, а й за рівнем їхнього емоційного інтелекту. Високий EQ сприяє швидкій адаптації, творчості та самовдосконаленню, що є необхідними умовами для успішної діяльності у динамічному світі. Емоційний інтелект регулює взаємодію між емоціями та раціональним мисленням, допомагає усвідомлювати потреби та мотиви, що розширює можливості для вибору стратегій як у професійному, так і в особистому житті.

Таким чином, емоційний інтелект є важливим аспектом особистісного розвитку, який дозволяє не лише краще взаємодіяти з оточенням, але й забезпечує психологічне благополуччя. Його розвиток сприяє адаптації в динамічному соціальному середовищі, формуванню продуктивних стосунків і досягненню особистих та професійних цілей.

1.2. Моделі та підходи до вивчення емоційного інтелекту

Поняття «емоційний інтелект» вперше виникло в рамках дослідження соціального інтелекту, яке проводили Дж. Гілфорд у 1967 році, Х. Гарднер у

1993 році та Г. Айзенк у 1995 році. У 1990-х роках цей термін набув широкого поширення завдяки роботам американських психологів П. Саловея та Дж. Майєра. Вони визначили емоційний інтелект як інтеграцію таких людських якостей, як самосвідомість, самоконтроль, мотивація, емпатія, навички соціальної взаємодії, уміння працювати з людьми та будувати гармонійні стосунки. На думку дослідників, емоційний інтелект складається з трьох ключових елементів: здатності ідентифікувати емоції та виражати їх, уміння регулювати емоції та використання емоційної інформації в процесі мислення. Ця модель відображає ієрархічну структуру, де кожен рівень доповнює і залежить від попереднього [27, с. 48].

Значний внесок у популяризацію концепції емоційного інтелекту зробив Д. Гоулман у своїй книзі «Емоційний інтелект». На основі психологічних досліджень і опитувань він довів, що успіх у житті значною мірою залежить від уміння управляти своїми емоціями та емоціями інших. Гоулман наголошував, що логічний інтелект (IQ) визначає лише 20% успіху, тоді як решта 80% припадає на інші фактори, серед яких емоційному інтелекту належить провідне місце. Західні дослідники також вважають, що логічний інтелект відповідає за ефективність виконання завдань, тоді як емоційний інтелект — за довгостроковий кар'єрний успіх [13, С. 89-92].

В Україні дослідження емоційного інтелекту проводили такі науковці, як Е. Носенко, Г. Березюк, І. Синельникова, С. Дерев'янко, О. М. Собченко та інші. Наприклад, Г. Березюк аналізував емоційний інтелект як детермінанту внутрішньої свободи особистості, а О. Філатова вивчала його як показник цілісного розвитку індивіда. Інші дослідники, як-от І. Синельникова і С. Дерев'янко, зосереджували увагу на його ролі у формуванні соціально-психологічної адаптації [32, С. 45-49].

Сучасні підходи до вивчення емоційного інтелекту варіюються залежно від теоретичних моделей. П. Саловей і Дж. Майєр вважають, що емоційний інтелект охоплює здатність сприймати та розуміти емоції, керувати ними за допомогою когнітивних процесів. Бар-Он визначає емоційний інтелект як

сукупність некогнітивних здібностей, що дають змогу успішно долати життєві труднощі. Д. Гоулман трактує його як здатність усвідомлювати емоції, використовувати їх для мотивації себе та інших і керувати емоційною взаємодією з оточуючими.

Особливу роль емоційний інтелект відіграє в професійній діяльності. Самоменеджмент, як один із рівнів його реалізації, є передумовою продуктивної роботи та дозволяє адекватно реагувати на зовнішні зміни [38, С. 34-37]. Формування емоційного інтелекту також залежить від культурного контексту. Національні традиції, мова, освітній рівень і сімейні цінності значною мірою впливають на рівень емоційної компетентності. Наприклад, дослідження М. Бонда, Р. Д. Льюїса, Ф. Тромпенаарса та Г. Хофстеде показали, що ці фактори визначають темпи й специфіку розвитку емоційного інтелекту в різних культурах [16, С. 24-28].

Фактори, які впливають на розвиток емоційного інтелекту, включають спадковість, оточуюче середовище, гендер, вік тощо. До ключових складових емоційного інтелекту належать самоповага, емоційне самоусвідомлення, емпатія, стресостійкість, гнучкість, оптимізм і здатність вирішувати проблеми. Розвинений емоційний інтелект забезпечує не лише ефективну взаємодію з іншими, але й можливість адаптуватися до нових умов, підтримувати психоемоційну рівновагу й досягати високих результатів у різних сферах життя [19, С. 56-62].

Функції емоційного інтелекту поділяються на кілька груп. Інтерпретативна функція дозволяє людині розшифровувати емоційну інформацію, наприклад, розпізнавати емоції за виразом обличчя чи тоном голосу, накопичуючи емоційний досвід. Регулятивна функція сприяє досягненню емоційної рівноваги та адекватності емоційного вираження. Адаптивна функція допомагає активувати психічні резерви в складних ситуаціях і захищає від негативного впливу стресу. Активізуюча функція мотивує до дій, забезпечуючи гнучкість і продуктивність у міжособистісній взаємодії [12, С. 78-84].

Рівень емоційного інтелекту можна оцінити за трьома рівнями розвитку: низьким, середнім і високим. Найнижчий рівень характеризується реактивною поведінкою та недостатнім самоконтролем. Середній рівень передбачає здатність усвідомлено регулювати емоції, зосереджуватися на задачах і підтримувати психологічне благополуччя. Високий рівень емоційного інтелекту характеризується гармонійним поєднанням внутрішніх і зовнішніх аспектів, усвідомленням цінностей і здатністю ефективно вирішувати життєві ситуації без надмірних зусиль [21, С. 29-35].

Таким чином, емоційний інтелект виступає важливою складовою адаптивності, саморегуляції та соціальної взаємодії. Його розвиток є критично важливим для досягнення успіху як у професійному, так і в особистому житті. Емоційний інтелект не тільки підвищує якість міжособистісних стосунків, а й сприяє психоемоційному благополуччю, підтримуючи людину в умовах сучасного мінливого світу.

1.3. Вплив емоційного інтелекту на лідерські якості особистості

Розвиток особистості у зрілому віці, за Л. Виготським, є складним динамічним процесом, який підпорядковується певним структурним закономірностям. Будь-які зміни особистості дорослої людини є результатом інтеграції різних ліній розвитку, які взаємодіють у межах єдиного цілого. Зміна пріоритетів, ролей та новоутворень у зрілому віці відображає загальну динаміку розвитку, де кожен новий етап опосередковує досягнення попередніх [33, с. 50].

Л. Виготський наголошував на нерозривному зв’язку між емоціями та мисленням дорослої людини. Він вважав, що мислення базується на інстинктивних та емоційних реакціях, які водночас спрямовують і мотивують когнітивну діяльність. Ця гармонійна взаємодія забезпечує адаптацію та ефективність у професійній і соціальній діяльності [37, С. 67-75].

Дорослий вік є періодом активного формування соціальних ролей, професійного становлення та розвитку особистої автономії. У цей період особливо актуальним стає питання професійного самовизначення, що розглядається як складова загального особистісного розвитку. За Н. Пряжниковим, професійне самовизначення у дорослих може бути як глибоким процесом, що відображає особистісні цінності, так і суто утилітарним вибором, залежно від суб'єктивного ставлення людини до роботи [25, с. 100].

Л.І. Божович відзначала, що для дорослих професійне самовизначення має тісний зв’язок із побудовою довгострокових життєвих планів та усвідомленням себе як активного члена суспільства. Соціальна адаптація та здатність ухвалювати рішення є важливими елементами цього процесу, сприяючи гармонійному балансу між особистими амбіціями та суспільними вимогами [15].

Дослідження життєвих перспектив дорослих показують, що їх цілі, прагнення та цінності безпосередньо впливають на якість життя та здатність досягати гармонії. К. Муздибаєв наголошує, що життєві цінності дорослих часто залежать від їх ставлення до часу: минулого, теперішнього та майбутнього. Оцінка пройденого життєвого шляху, актуальних досягнень і планів на майбутнє визначає ступінь задоволеності життям і мотивацію до самореалізації [24, С. 89-102].

Для дорослих особливо важливим є розвиток емоційної компетентності, яка впливає на здатність адаптуватися до складних життєвих обставин, ефективно взаємодіяти з іншими та вирішувати конфлікти. Емоційна сфера дорослих характеризується великою кількістю складних переживань, пов’язаних із професійними викликами, сімейними обов’язками та соціальними зв’язками. Рівень емоційного інтелекту в цьому контексті відіграє ключову роль у регуляції внутрішніх станів і поведінкових реакцій [30, с. 120].

Ж. Піаже відзначав, що у дорослих мислення набуває форми формальних суджень, які базуються на аналізі гіпотез і моделюванні наслідків рішень. Ця здатність є основою для прийняття стратегічних рішень у професійній і соціальній сферах [33, с. 52]. Л. Виготський доповнював, що формування понять у дорослому віці дозволяє людині опанувати вищі рівні когнітивної діяльності, необхідні для творчого підходу до вирішення життєвих завдань [36, с. 115].

Дорослий період можна назвати етапом зрілості, коли стабілізуються основні риси характеру, закріплюються соціальні установки та формується чітке розуміння себе. Успішне спілкування, яке є однією з провідних діяльностей цього періоду, передбачає розвинений емоційний інтелект, що дозволяє ефективно адаптуватися до змін та досягати гармонії у стосунках з іншими [36].

Емоційний інтелект у дорослих є важливим фактором професійного успіху та особистого благополуччя. Його розвиток сприяє не лише управлінню емоціями, а й здатності до самоаналізу, встановлення цілей і подолання стресових ситуацій. Високий рівень емоційного інтелекту забезпечує краще розуміння власних емоцій та почуттів інших, що сприяє гармонійному співіснуванню у соціальному середовищі.

Розвиток соціальних навичок дорослих, зокрема комунікативних і емпатійних здібностей, тісно пов'язаний із їх емоційним інтелектом. Успішні міжособистісні стосунки, побудовані на основі розвиненого емоційного інтелекту, є запорукою гармонійного особистісного розвитку та соціальної інтеграції [23]. Отже, емоційний інтелект у дорослих є ключовим ресурсом для підтримання психологічного здоров’я, ефективного управління життєвими ситуаціями та досягнення самореалізації.

Емоційний інтелект (ЕІ) є важливим чинником формування та розвитку лідерських якостей особистості. Лідери з високим рівнем ЕІ демонструють не лише глибоке розуміння власних емоцій і почуттів оточуючих, а й здатність використовувати ці знання для прийняття рішень, натхнення команди та

побудови довгострокових стосунків. Це підтверджується дослідженнями, які вказують, що лідерські якості значною мірою залежать від вміння управляти емоціями у різних контекстах діяльності, зокрема під час кризових ситуацій, управління змінами та побудови стратегії.

Основні аспекти впливу емоційного інтелекту на лідерство:

1. Самосвідомість як основа лідерства

Самосвідомість є базовим компонентом емоційного інтелекту, що дозволяє лідеру розуміти свої сильні та слабкі сторони, а також усвідомлювати, як його поведінка впливає на інших. Лідери з розвиненою самосвідомістю здатні адекватно оцінювати ситуацію, приймати обґрунтовані рішення і залишатися стабільними навіть під час емоційного навантаження [29, с. 56]. Вони також здатні отримувати зворотний зв’язок і використовувати його для особистісного та професійного розвитку.

2. Емоційна саморегуляція як запорука стійкості

Лідери з високим рівнем саморегуляції зберігають емоційну рівновагу у стресових умовах, що дозволяє їм уникати імпульсивних дій і діяти конструктивно. Саморегуляція включає вміння гнучко адаптуватися до змін, контролювати емоції та зберігати спокій у складних ситуаціях. Такі лідери формують довіру у своїх командах, адже демонструють стабільність і передбачуваність у своїй поведінці [14, с. 35].

3. Емпатія як інструмент побудови стосунків

Емпатія дозволяє лідерам розуміти потреби, почуття та мотивації членів команди. Вона стає основою для створення сприятливого середовища, де кожен працівник відчуває підтримку і визнання. Лідери-емпати допомагають своїм підлеглим долати труднощі, мотивують їх досягати вищих результатів і сприяють їхньому професійному розвитку [22, с. 25].

4. Соціальні навички як інструмент впливу

Лідери з розвиненими соціальними навичками вміють ефективно комунікувати, мотивувати, вирішувати конфлікти та об’єднувати команди. Вони будують довготривалі відносини, що ґрунтуються на взаємоповазі та

довірі, та здатні адаптувати стиль керівництва до потреб конкретної ситуації [18, с. 38].

5. Мотивація як двигун лідерства

Лідери з високим рівнем внутрішньої мотивації здатні надихати інших, демонструючи ентузіазм і цілеспрямованість. Вони не лише прагнуть досягати своїх цілей, а й допомагають членам команди віднайти власну мотивацію та орієнтуватися на спільний успіх [20, с. 17].

Лідери, які володіють високим рівнем емоційного інтелекту, зазвичай демонструють вищу ефективність у таких аспектах, як:

- Управління змінами. Здатність лідера підтримувати команду під час впровадження нових стратегій чи технологій залежить від його вміння справлятися зі стресом і залучати співробітників до процесу.

- Антикризове керівництво. У кризових ситуаціях емоційний інтелект допомагає лідеру залишатися спокійним, швидко оцінювати обставини і приймати оптимальні рішення.

- Формування корпоративної культури. Лідери з високим рівнем EI створюють культуру відкритості, довіри та взаємопідтримки, що підвищує рівень залученості працівників і загальну продуктивність.

Окремо варто зазначити значення розвитку емоційного інтелекту для лідерів. Розвиток емоційного інтелекту має стати частиною професійного зростання сучасного лідера. Важливими етапами цього процесу є:

1. Усвідомлення власних емоцій. Аналіз своїх емоційних реакцій допомагає зрозуміти причини та наслідки власної поведінки.

2. Розвиток емпатії. Підвищення здатності до співпереживання та розуміння інших дозволяє зміцнювати стосунки.

3. Практика активного слухання. Уважність до вербальних і невербальних сигналів співрозмовника покращує комунікацію.

4. Навчання стресостійкості. Тренування вміння зберігати спокій і раціональність навіть у напружених умовах підвищує ефективність управління.

Таким чином, емоційний інтелект є основою сучасного лідерства, забезпечуючи ефективність управління, формування здорової робочої атмосфери та розвиток довгострокових стратегій. Лідери з розвиненим емоційним інтелектом здатні не лише досягати своїх цілей, а й надихати інших на самореалізацію та професійне зростання.

Висновки до розділу 1

Емоційний інтелект (EI) набуває дедалі більшої ваги як ключовий чинник розвитку лідерських якостей особистості в умовах сучасного динамічного світу. Розглянутий у першому розділі феномен EI дозволяє інтегрувати емоційні, когнітивні та соціальні аспекти функціонування особистості, сприяючи гармонійному розвитку, адаптації та досягненню високої ефективності у професійній і міжособистісній взаємодії.

Комплексна природа емоційного інтелекту. Емоційний інтелект є багатовимірною концепцією, що включає ключові компоненти: самосвідомість, емоційну саморегуляцію, емпатію, соціальні навички та мотивацію. Самосвідомість забезпечує розуміння власних емоцій, сильних і слабких сторін, дозволяючи лідеру приймати обґрунтовані рішення та залишатися стабільним у стресових умовах. Емоційна саморегуляція дозволяє контролювати імпульси, зберігати спокій і конструктивно реагувати на виклики. Емпатія стає основою для побудови довірчих і підтримуючих стосунків, які є важливими для створення здорової робочої атмосфери. Соціальні навички забезпечують ефективне вирішення конфліктів, об’єднання команд і мотивацію досягати спільних цілей. Мотивація, як рушійна сила, надихає лідера на досягнення високих результатів і стимулює команду до саморозвитку.

Теоретичні засади емоційного інтелекту. Розглянуто основні теорії емоційного інтелекту, включаючи чотирикомпонентну модель Дж. Майєра і

П. Саловея (розпізнавання, використання, розуміння і регуляція емоцій) та модель Д. Гоулмана, що акцентує увагу на практичній значущості ЕІ для лідерства. Також висвітлено підхід Бар-Она, який вбачає ЕІ як сукупність некогнітивних здібностей для успішного подолання життєвих труднощів.

Особлива увага приділена роботам українських дослідників, які зосереджуються на ролі ЕІ у професійній адаптації, соціально-психологічному становленні особистості, формуванні внутрішньої свободи та гармонізації міжособистісних стосунків. Ці підходи підкреслюють багатовимірність і значущість ЕІ для різних аспектів життєдіяльності особистості.

Емоційний інтелект і лідерський потенціал. Лідери з високим рівнем емоційного інтелекту здатні інтегрувати емоції у процес прийняття рішень, що підвищує їхню ефективність у таких аспектах, як антикризове управління, формування корпоративної культури та адаптація до змін. Самосвідомість допомагає лідеру глибоко розуміти себе, емоційна саморегуляція забезпечує стійкість, а емпатія дозволяє будувати довірчі стосунки. Розвинені соціальні навички сприяють комунікації та згуртуванню команди, а мотивація є рушійною силою, що надихає не лише самого лідера, а й його команду.

Функції емоційного інтелекту. ЕІ виконує низку функцій, серед яких:

- інтерпретативна, що забезпечує здатність розпізнавати емоційні сигнали й ефективно їх інтерпретувати;

- регулятивна, яка допомагає досягати емоційної рівноваги;

- адаптивна, що активує ресурси особистості у складних життєвих ситуаціях;

- активізуюча, що стимулює дієвість у досягненні цілей.

Розвиток цих функцій сприяє покращенню управління емоціями, посиленню стійкості до стресу та досягненню ефективної міжособистісної взаємодії.

Значення розвитку емоційного інтелекту. Розвиток емоційного інтелекту є важливою складовою особистісного та професійного зростання. Підвищення рівня ЕІ можливе через саморефлексію, навчання стресостійкості,

розвиток емпатії та практику активного слухання. Такі тренування сприяють удосконаленню лідерських якостей, покращенню комунікаційних навичок та зміцненню командної роботи.

Таким чином, емоційний інтелект є не лише теоретичним концептом, але й практичним інструментом, що сприяє гармонійному особистісному розвитку, підвищенню стійкості до стресу, ефективному управлінню емоціями та побудові продуктивних міжособистісних стосунків. У контексті лідерства ЕІ виступає основою для формування довгострокових стратегій, створення довірчої атмосфери в команді, управління змінами та мотивації підлеглих. Лідери з високим рівнем емоційного інтелекту не лише досягають своїх цілей, а й сприяють зростанню та розвитку тих, хто поруч, забезпечуючи успіх організації та гармонію в соціальному середовищі.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЛІ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ У ФОРМУВАННІ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

2.1. Методологія та організація емпіричного дослідження

Метою цього дослідження було визначити, як емоційний інтелект впливає на формування лідерського потенціалу серед молоді у сфері ІТ. Ми прагнули з'ясувати, чи є високий рівень емоційного інтелекту ключовим фактором для розвитку лідерських якостей, а також розробити рекомендації для впровадження тренінгових програм, які сприятимуть підвищенню цих показників.

Для участі у дослідженні було відібрано 40 осіб віком від 18 до 26 років, серед яких 29 чоловіків і 11 жінок. Учасники дали попередню згоду на участь у дослідженні. Такий склад вибірки дозволив нам оцінити вплив емоційного інтелекту на здатність до лідерства у представників молодого покоління, яке активно працює або готується до роботи у сфері ІТ.

У ході дослідження було використано кілька методик для отримання комплексних даних. Зокрема, застосовувалася методика оцінки емоційного інтелекту Н. Холла, яка дозволяє оцінити здатність до емоційної обізнаності та саморегуляції. Доповненням до цього стала методика діагностики емоційного інтелекту Д. Люсина, спрямована на аналіз рівня емпатії та емоційної гнучкості учасників. Крім того, використовувався адаптований опитувальник, побудований на основі показників групової згуртованості Сішора, для визначення лідерського потенціалу. Щоб отримати додаткові дані, проводилося спостереження за поведінкою респондентів під час моделювання робочих процесів у команді. Це дозволило оцінити практичне проявлення їхніх лідерських якостей [35, с. 47-48].

Процедура дослідження включала ознайомлення респондентів з інструкцією, після чого їм було надано бланки з тестовими завданнями. Відповіді учасників збиралися протягом 90 хвилин, після чого результати були

зібрані для подальшої обробки. Аналіз зібраних даних дозволив виявити кореляції між рівнем емоційного інтелекту та здатністю до ефективного лідерства.

Отримані результати підтвердили, що емоційний інтелект відіграє значну роль у формуванні лідерського потенціалу. Це дає підстави рекомендувати впровадження спеціалізованих тренінгових програм, спрямованих на розвиток емоційної обізнаності, емпатії та здатності до саморегуляції. Таким чином, ми зробили важливий крок до підвищення ефективності управління в ІТ-командах через формування лідерських якостей у молодих фахівців.

Дослідження емоційного інтелекту і його зв’язку з лідерським потенціалом є одним із найактуальніших напрямків сучасної психології, але методологія його вимірювання все ще викликає численні дискусії. Сучасна наука виділяє два основні типи моделей емоційного інтелекту, що впливають на вибір методик його дослідження: модель здібностей і змішана модель. Відповідно, існує два підходи до вимірювання: тестові завдання, що передбачають правильні та хибні відповіді (аналогічно до тестів інтелекту, таких як матриці Равена чи тест Векслера), та опитувальники-самозвіти, які базуються на суб’єктивній оцінці респондентів[28, С. 78-85].

Для нашого дослідження було обрано тест Н. Холла, який спирається на змішану модель емоційного інтелекту. Ця методика є опитувальником, який оцінює п’ять ключових складових емоційного інтелекту: емоційну обізнаність (здатність усвідомлювати власні емоції), управління емоціями (контроль над емоційними станами), самомотивацію (використання емоцій для досягнення цілей), емпатію (розуміння емоцій інших людей) та розпізнавання емоцій інших людей (здатність ідентифікувати емоції оточуючих). Шестиступенева шкала відповідей дозволяє респонденту обирати між варіантами від «повністю не погоджуюсь» до «повністю погоджуюсь». Згідно з методикою, емоційний інтелект оцінюється за кожною шкалою як низький (7 балів і менше), середній (8-13 балів) або високий (14 балів і більше).

Водночас методика Н. Холла викликає певні методологічні застереження. Зокрема, для вимірювання інтрапсихічних складових, таких як емоційна обізнаність, управління емоціями і самомотивація, необхідний певний рівень саморефлексії, що спирається на когнітивні навички [11, С. 67-74]. Це додає суб'єктивності до оцінок, але залишається прийнятним з методологічної точки зору. Однак інші шкали, наприклад «Емпатія» чи «Розуміння емоцій інших людей», ставлять під сумнів діагностичну цінність тесту. Запитання, такі як «я добре настроююсь на емоції інших людей» чи «я адекватно реагую на настрої інших», більше нагадують самооцінку респондентів, ніж об'єктивне вимірювання навичок.

Для досягнення глибшого розуміння впливу емоційного інтелекту на лідерський потенціал у нашому дослідженні використовувалась також методика ЕмІн, розроблена Д. Люсиним. Цей підхід базується на змішаній концепції, яка об'єднує когнітивні здібності та особистісні характеристики. Люсин розглядає емоційний інтелект як психологічну конструкцію, що формується протягом життя людини під впливом індивідуальних особливостей і зовнішніх чинників. Опитувальник ЕмІн складається з п'яти субшкал, які розділяються на дві основні складові: міжособистісний емоційний інтелект (здатність розуміти та впливати на емоції інших людей) та внутрішньоособистісний емоційний інтелект (здатність усвідомлювати та управляти власними емоціями). Такий розподіл дає змогу оцінити не лише загальний рівень емоційного інтелекту, але й його специфічні аспекти.

Кожна з субшкал цієї методики деталізує певний аспект емоційного інтелекту. Наприклад, міжособистісне розуміння (здатність розуміти емоції інших за їхніми зовнішніми проявами, такими як міміка чи жестикуляція) та міжособистісне управління (здатність впливати на емоції інших людей) оцінюють здатність до соціальної взаємодії. Водночас внутрішньоособистісне розуміння (здатність до усвідомлення своїх емоцій) і внутрішньоособистісне управління (здатність керувати своїми емоціями) акцентують увагу на

індивідуальному аспекті. Усі ці компоненти разом дозволяють отримати цілісну картину розвитку емоційного інтелекту учасників.

Для оцінки лідерського потенціалу ми використали адаптовану методику «Визначення індексу лідерського потенціалу», яка є варіацією інструменту Сішора. Ця методика дозволяє визначити рівень здатності учасників до управління колективом, ефективного розподілу завдань і підтримки взаємодії всередині групи. Опитувальник включає п’ять запитань із декількома варіантами відповідей, що дозволяє оцінити, наскільки учасники здатні організовувати та управляти командною роботою. Цей підхід дав змогу виявити, як респонденти демонструють свої лідерські якості на практиці.

Комбінація цих методик забезпечила всебічний підхід до дослідження взаємозв’язку між емоційним інтелектом і лідерським потенціалом. Попри деякі методологічні обмеження, отримані результати дозволили глибше зрозуміти, як емоційний інтелект впливає на розвиток управлінських навичок, що є важливим для формування ефективних лідерів у сфері ІТ.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження емоційного інтелекту

Результати емпіричного дослідження емоційного інтелекту учасників дослідження, проведеного за методиками Н. Холла та ЕмІн Д.В. Люсина, свідчать про різний рівень розвитку ключових складових емоційного інтелекту, які впливають на формування лідерського потенціалу (табл. 2.1, рис. 2.1).

Таблиця 2.1.

Результати первинного дослідження за методикою Н. Холла

	Складові емоційного інтелекту	**Кількість респонденті в (%) з низьким рівнем**	**Кількість респонденті в (%) з середнім рівнем**	**Кількість респонденті в (%) з високим рівнем**
1	Емоційна поінформованість (ЕО)	13	53	34
2	Управління своїми емоціями (UE)	31	61	8
3	Самомотивація (С)	18	64	18
4	Емпатія (Е)	24	47	29
5	Розпізнавання емоцій інших людей (РЕ)	16	63	21
6	нтегративний емоційний інтелект (І)	21	71	8

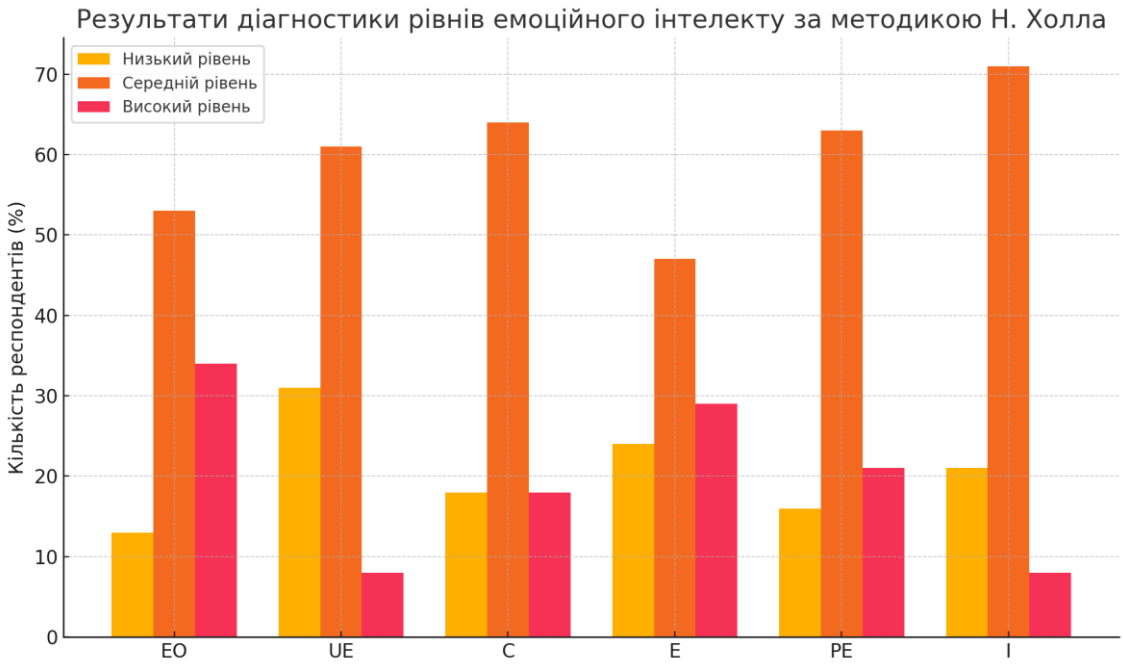


Рис. 2.1. Результати діагностики рівнів емоційного інтелекту за методикою Н. Холла

За шкалою «Емоційна обізнаність» середній рівень виявлено у 52% респондентів, а високий – у 31%. Це свідчить, що більшість учасників добре усвідомлюють власні емоційні стани та можуть їх диференціювати. Водночас

за шкалою «Управління своїми емоціями» 31% респондентів мають низький рівень, 61% – середній, а лише 7,9% – високий. Це може вказувати на емоційну негнучкість, яка потенційно може заважати ефективному управлінню командою. За показником «Самомотивація» високий рівень мають 18,4% учасників, середній – 63,2%, а низький – 18,4%, що свідчить про різну здатність використовувати емоції для досягнення цілей, важливу для лідерства.

Дослідження емпатії як складової емоційного інтелекту показало, що 28,9% респондентів мають високий рівень емпатії, що дозволяє їм краще розуміти емоційні стани інших людей та забезпечувати підтримку в міжособистісних взаємодіях. Середній рівень емпатії виявлено у 47,4% респондентів, а низький – у 23,7%, що може свідчити про їхню зосередженість на власних переживаннях і недостатнє розуміння інших (табл. 2.2, рис. 2.2). За шкалою «Розпізнавання емоцій інших людей» 21,1% респондентів мають високий рівень, 63,2% – середній, а 15,8% – низький, що демонструє значну варіативність у здатності впливати на емоційний стан інших.

Таблиця 2.2.

Результати первинного дослідження емоційного інтелекту за ЕмІн Д.В. Люсіна

Шкала	**Дуже високий (%)**	**Високий (%)**	**Середній (%)**	**Низький (%)**	**Дуже низький (%)**
МР	7	19	33	20	22
МУ	12	13	39	23	13
VP	7	14	39	23	14
ВУ	15	16	28	27	14
ВЕ	3	19	39	28	12
МЕІ	11	19	39	19	15
ВЕІ	7	15	39	24	17
РЕ	5	12	39	25	13
UE	12	13	35	21	13
ЗЕІ	8	17	39	17	20

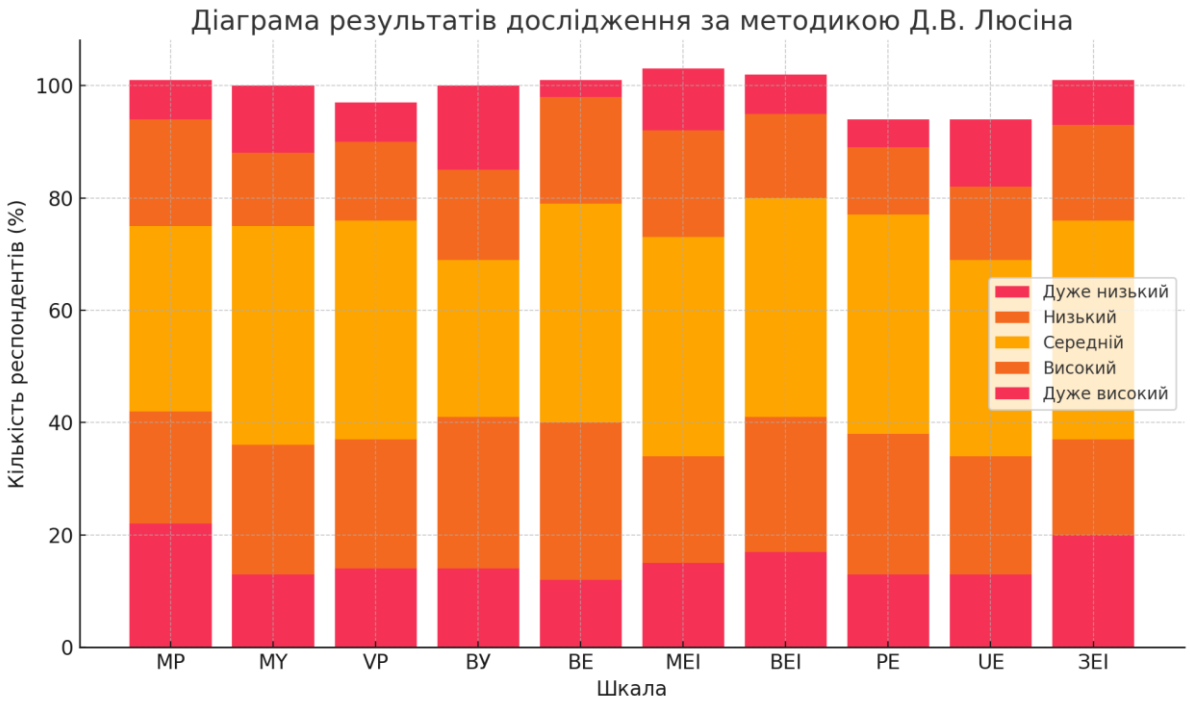


Рис. 2.2. Результати діагностики за методикою Д.В. Люсіна

Щодо інтегративного показника емоційного інтелекту, більшість учасників (71,1%) мають середній рівень його розвитку, 18% – високий, і лише 8% демонструють дуже високий рівень. Водночас низький рівень притаманний 17% учасників, а дуже низький – 20%. Середній бал інтегративного показника емоційного інтелекту становить 83,75, що відповідає середньому рівню, а показники міжособистісного та внутрішньоособистісного інтелекту – 42,14 і 41,61 відповідно, що також знаходяться у межах середнього рівня. Здатність до управління емоціями (42,39) та їх розуміння (41,5) демонструють схожі значення, що свідчить про відносно рівномірний розвиток цих навичок.

Отримані результати також включають оцінку лідерського потенціалу респондентів за адаптованою методикою «Визначення індексу лідерського потенціалу». Аналіз показав, що більшість респондентів мають середній рівень лідерського потенціалу, що виявляється у 19 осіб. Водночас низький рівень демонструють 4 учасники, вище середнього – 3, нижче середнього – 3, і лише 2 особи мають високий рівень (табл. 2.3, рис. 2.3). Це вказує на

необхідність проведення тренінгів, спрямованих на розвиток лідерських якостей, зокрема покращення навичок управління емоціями та міжособистісної взаємодії.

Таблиця 2.3. Результати методики визначення індексу лідерського потенціалу за Сішора

Показники за шкалою	**Кількість респондентів (%)**
Високий	7
Вище середнього	10
Середній	60
Нижче середнього	10
Низький	13

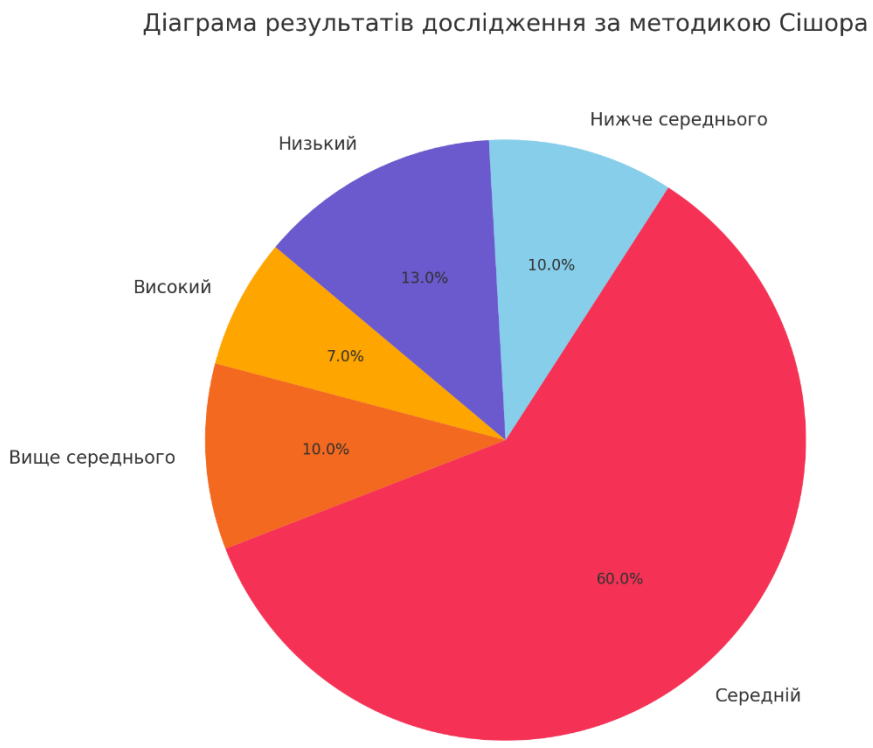


Рис. 2.3. Результати діагностики за методикою Сішора

Виявлені тенденції можуть бути обумовлені динамічними змінами в робочих колективах: нові спеціалісти ще не інтегрувались у групу, тоді як досвідчені працівники демонструють більш розвинені лідерські навички. Це підкреслює важливість систематичного розвитку емоційного інтелекту як основи формування лідерського потенціалу в командній роботі.

2.3. Залежність рівня емоційного інтелекту від лідерських якостей особистості

Дослідження підтверджує, що емоційний інтелект є ключовим фактором формування лідерського потенціалу особистості. Аналіз результатів показав, що емоційна поінформованість, як основа для розуміння власних емоцій, була розвинена на високому рівні у 34% учасників, а у 53% — на середньому рівні. Це свідчить про здатність більшості респондентів усвідомлювати свої емоції та розуміти їхній вплив на поведінку, що є важливою складовою лідерських якостей. Проте 13% учасників мали низький рівень цієї навички, що може обмежувати їхню здатність до ефективного лідерства.

Щодо управління своїми емоціями, лише 8% респондентів демонструють високий рівень цієї здатності, тоді як більшість, 61%, мають середній рівень, а 31% — низький. Емоційна негнучкість, характерна для останніх, може стати суттєвою перешкодою у вирішенні конфліктів та стресових ситуацій, що часто виникають у процесі керування командою. Самомотивація, ще одна важлива складова лідерства, була розвинена на високому рівні у 18% учасників, тоді як у 64% — на середньому, і у 18% — на низькому. Цей показник демонструє здатність значної частини респондентів мобілізувати свої ресурси для досягнення цілей, але все ж залишає простір для вдосконалення.

Важливу роль у формуванні лідерського потенціалу відіграє емпатія, яка дозволяє лідеру будувати ефективні стосунки в команді. У дослідженні 29%

учасників продемонстрували високий рівень емпатії, що свідчить про їхню здатність розуміти емоційні стани інших та підтримувати позитивну взаємодію. Середній рівень емпатії характерний для 47% респондентів, а 24% мають низький рівень, що може ускладнювати їхню здатність до глибокого розуміння потреб команди. Здатність розпізнавати емоції інших людей, яка є тісно пов'язаною з емпатією, також виявилася нерівномірно розподіленою: лише 21% респондентів мають високий рівень, тоді як 63% — середній і 16% — низький. Це свідчить про обмежені можливості деяких учасників у розумінні емоційного стану колег, що може впливати на якість взаємодії.

Інтегративний показник емоційного інтелекту, отриманий за методикою Д. Люсіна, показав, що у більшості респондентів (71%) рівень розвитку ЕІ є середнім, 18% мають високий рівень, а лише 8% демонструють дуже високий рівень. Водночас низький рівень інтегративного ЕІ виявлений у 17% учасників, а дуже низький — у 20%. Ці результати відображають загальну тенденцію до помірного розвитку емоційного інтелекту, який, хоча й сприяє формуванню базових лідерських навичок, все ж не дозволяє більшості респондентів досягти високого рівня лідерського потенціалу.

Оцінка лідерського потенціалу, проведена за методикою Сішора, показала, що лише 7% учасників мають високий рівень лідерських якостей, тоді як 60% — середній рівень. Водночас 13% респондентів демонструють низький рівень лідерського потенціалу, що свідчить про потребу в додаткових тренінгах та розвитку. Здатність управляти командою в умовах динамічних змін залежить не лише від професійних навичок, але й від рівня емоційного інтелекту, який безпосередньо впливає на ефективність комунікації, вирішення конфліктів та мотивацію команди.

Отримані дані підтверджують, що рівень емоційного інтелекту значною мірою визначає здатність до лідерства. Респонденти з високим рівнем емоційної обізнаності, самомотивації, емпатії та здатністю розпізнавати емоції інших демонструють більшу готовність до виконання лідерських ролей. Водночас низькі показники цих складових обмежують можливості реалізації

лідерського потенціалу, що підкреслює необхідність цілеспрямованого розвитку емоційного інтелекту. Для покращення ситуації рекомендовано впровадження тренінгових програм, спрямованих на розвиток емоційної обізнаності, управління емоціями, емпатії та самомотивації, які сприятимуть формуванню сильних лідерів у сфері ІТ та інших професійних середовищах.

2.4. Вплив зовнішніх та внутрішніх факторів на розвиток емоційного інтелекту

Розвиток емоційного інтелекту і лідерських якостей є складним і багатогранним процесом, який значною мірою залежить від поєднання внутрішніх та зовнішніх факторів. Дослідження демонструє тісний взаємозв'язок між цими двома аспектами, підкреслюючи, що високий рівень емоційного інтелекту є основою для формування лідерського потенціалу. Водночас сприятливі соціальні й професійні умови є ключовими для прояву й розвитку цих якостей.

Внутрішні фактори, зокрема когнітивні здібності, рівень самоусвідомлення та схильність до рефлексії, відіграють важливу роль у формуванні базових компонентів емоційного інтелекту. Високий рівень емоційної обізнаності, виявлений у 34% респондентів, свідчить про здатність цих учасників аналізувати свої емоції та враховувати їхній вплив на прийняття рішень. Водночас 53% респондентів демонструють середній рівень цієї навички, тоді як 13% мають низький рівень, що може обмежувати їхню ефективність у міжособистісній взаємодії.

Здатність до управління емоціями є критично важливою для лідерства, але залишається складною для розвитку. Лише 8% респондентів показали високий рівень цієї навички, тоді як 61% мають середній рівень, а 31% — низький. Емоційна негнучкість, властива останній групі, може створювати труднощі у стресових ситуаціях, що є типовими для управлінської діяльності.

Самомотивація, яка дозволяє використовувати емоції для досягнення цілей, виявилася розвиненою на високому рівні у 18% респондентів, тоді як 64% мали середній рівень, а 18% — низький. Це підкреслює необхідність цілеспрямованої роботи над розвитком цієї складової емоційного інтелекту.

Емпатія та здатність розпізнавати емоції інших людей мають особливе значення у формуванні лідерства, забезпечуючи ефективну комунікацію та підтримку в команді. Високий рівень емпатії було виявлено у 29% респондентів, що дозволяє їм розуміти емоційні потреби інших і будувати довірливі стосунки. Проте 24% учасників з низьким рівнем емпатії відчувають труднощі у розумінні внутрішнього світу інших, що може впливати на якість командної роботи. Лише 21% респондентів демонструють високий рівень здатності розпізнавати емоції інших людей, що вказує на складність цієї навички для більшості учасників дослідження.

Водночас зовнішні фактори, такі як соціальне середовище, професійна діяльність та корпоративна культура, також значно впливають на розвиток емоційного інтелекту і лідерських якостей. Більшість респондентів (71%) мали середній рівень інтегративного емоційного інтелекту, тоді як 8% демонстрували дуже високий рівень. Ці результати свідчать, що сприятливі зовнішні умови, такі як участь у тренінгах або взаємодія з емоційно зрілими колегами, сприяють розвитку як емоційного інтелекту, так і управлінських здібностей. Натомість низький рівень інтегративного EI, виявлений у 20% учасників, часто асоціюється з недостатньою підтримкою у професійному середовищі.

Динамічне робоче середовище в сфері IT створює додаткові виклики для розвитку лідерських якостей. Часті зміни у складі команди, висока плинність кадрів та зростання конкуренції вимагають від лідерів високого рівня емоційного інтелекту для забезпечення стабільності та продуктивності команди. У таких умовах лише 7% учасників дослідження показали високий рівень лідерського потенціалу, тоді як 60% мали середній рівень. Це вказує на

потребу в додаткових програмах розвитку, які сприятимуть удосконаленню емоційних та управлінських навичок.

Отримані результати дозволяють зробити висновок, що розвиток емоційного інтелекту та лідерських якостей залежить від синергії внутрішніх і зовнішніх факторів. Високий рівень емоційного інтелекту створює основу для формування лідерського потенціалу, тоді як сприятливе соціальне середовище забезпечує можливість реалізувати ці якості на практиці. Рекомендовано впроваджувати тренінгові програми, спрямовані на розвиток емоційної обізнаності, управління емоціями, самомотивації та емпатії, а також створювати умови для прояву лідерських здібностей через практичні завдання, залучення до проектів та участь у командній роботі. Такий підхід забезпечить гармонійний розвиток емоційного інтелекту та управлінських навичок, необхідних для ефективного лідерства у сучасному світі.

Висновки до розділу 2

Висновок до розділу "Емпіричне дослідження ролі емоційного інтелекту у формуванні лідерського потенціалу" узагальнює результати дослідження, яке підтвердило тісний взаємозв’язок між рівнем емоційного інтелекту та здатністю до лідерства. Зібрані дані засвідчили, що емоційний інтелект є критично важливим для формування лідерського потенціалу, а його розвиток залежить від впливу внутрішніх і зовнішніх факторів, які доповнюють і підсилюють один одного.

Дослідження виявило, що основними внутрішніми факторами, які впливають на розвиток емоційного інтелекту, є когнітивні здібності, рівень самоусвідомлення та здатність до рефлексії. Наприклад, 34% респондентів демонстрували високий рівень емоційної обізнаності, що свідчить про здатність аналізувати свої емоції та враховувати їхній вплив на прийняття рішень, тоді як 53% показали середній рівень, а 13% – низький. Здатність до

управління емоціями була розвинена на високому рівні лише у 8% респондентів, що підкреслює складність цієї навички для більшості учасників, тоді як 61% мали середній рівень, а 31% – низький. Емпатія, як критично важлива складова ефективного лідерства, була на високому рівні у 29% учасників, тоді як 24% респондентів виявили низький рівень цієї навички. Це демонструє, що внутрішні аспекти емоційного інтелекту вимагають цілеспрямованої роботи для їх вдосконалення.

Зовнішні фактори також відіграють важливу роль у формуванні емоційного інтелекту та лідерських якостей. Сприятливе соціальне середовище, корпоративна культура, динамічність робочих умов і участь у тренінгах сприяють підвищенню рівня емоційного інтелекту та формуванню лідерських навичок. Наприклад, середній рівень інтегративного емоційного інтелекту був виявлений у 71% респондентів, тоді як 8% демонстрували дуже високий рівень. Водночас 20% учасників дослідження мали дуже низький рівень інтегративного EI, що свідчить про недостатній вплив зовнішніх стимулів у їхньому професійному середовищі. Особливої уваги заслуговує динамічність робочого середовища в сфері IT, яка створює додаткові виклики для лідерів, такі як часті зміни складу команд і висока плинність кадрів.

Результати діагностики лідерського потенціалу за методикою Сішора також підтверджують важливість розвитку емоційного інтелекту. Лише 7% учасників продемонстрували високий рівень лідерського потенціалу, тоді як 60% мали середній рівень. Водночас 13% показали низький рівень, що свідчить про потребу у вдосконаленні управлінських і комунікаційних навичок.

Отже, розвиток емоційного інтелекту та лідерського потенціалу є багатогранним процесом, який залежить від гармонійної взаємодії внутрішніх характеристик особистості та зовнішніх чинників професійного середовища. Отримані результати підкреслюють необхідність впровадження структурованих програм, спрямованих на розвиток емоційної обізнаності, управління емоціями, самомотивації та емпатії, а також створення умов для

практичного застосування лідерських якостей. Це забезпечить не лише гармонійний розвиток особистості, але й підвищить ефективність управління командами, що є критично важливим у сучасному професійному середовищі.

РОЗДІЛ 3. РОЗВИТОК ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ЯК ЧИННИКА ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

3.1. Тренінгові програми для розвитку емоційного інтелекту

Розвиток емоційного інтелекту (EI) стає важливим елементом формування лідерського потенціалу та підвищення ефективності діяльності як окремих осіб, так і організацій. Емоційний інтелект охоплює здатність розуміти власні емоції, керувати ними, а також сприймати, розуміти та впливати на емоції інших. У зв'язку з цим, розробка та впровадження тренінгових програм для розвитку EI стає все більш актуальною.

Головною метою тренінгових програм з розвитку EI є формування та вдосконалення емоційних компетенцій учасників, таких як самоусвідомлення, емпатія, навички ефективної комунікації та здатність до управління емоціями в складних соціальних і професійних контекстах.

На основі аналізу наукових досліджень та практичних кейсів було визначено наступні ключові завдання тренінгових програм для розвитку EI:

1. **Гармонізація взаємин у колективі:** створення атмосфери довіри та взаємопідтримки серед учасників.
2. **Розвиток навичок міжкультурної взаємодії:** формування відкритості до різноманіття та здатності ефективно взаємодіяти з представниками різних культур.
3. **Вдосконалення лідерських якостей:** підвищення здатності керувати емоціями в процесі прийняття рішень і взаємодії з командою.
4. **Зниження рівня агресивності:** розвиток навичок управління конфліктами та формування позитивного ставлення до інших.
5. **Формування інтересу до власного емоційного світу:** сприяння самоаналізу та розумінню емоційного впливу на особисті та професійні відносини.

Для досягнення зазначених цілей та завдань тренінги базуються на наступних принципах:

- **Активна участь:** залучення учасників до інтерактивних вправ, рольових ігор і дискусій.
- **Індивідуальний підхід:** врахування емоційних потреб та рівня підготовки кожного учасника.
- **Групова динаміка:** стимулювання комунікації, взаєморозуміння та обміну досвідом між учасниками.
- **Безпека та конфіденційність:** створення середовища, в якому учасники можуть відкрито ділитися своїми емоціями та переживаннями.

Тренінгова програма складається з шести занять, кожне з яких має свою специфіку та мету.

1. **Знайомство. Діагностика емоційного інтелекту**

Мета: ознайомлення з поняттям ЕІ, самоаналіз емоційних компетенцій.

Методи: групові обговорення, вправи на самопізнання.

2. **"Я і світ навколо"**

Мета: розвиток групової перцепції та емпатії, покращення навичок невербальної комунікації.

Методи: рольові ігри, вправи на невербальне спілкування.

3. **"Я — емоція — почуття"**

Мета: знайомство з базовими емоціями, їх функціями та впливом на поведінку.

Методи: створення колажів, аналіз емоційних схем.

4. **"Я розумію — я довіряю"**

Мета: формування довіри та навичок самоконтролю.

Методи: вправи на взаємодію в парах, рефлексія.

5. **"Я знаю"**

Мета: розширення емоційного досвіду, аналіз власних емоційних моделей.

Методи: аналіз емоційних ситуацій, обговорення досвіду.

6. **"Я справжній"**

Мета: розкриття емоційного потенціалу, розвиток емоційної креативності.

Методи: арт-терапія, колективне створення емоційного портрету групи.

Після проходження тренінгу учасники зможуть:

- Покращити здатність розпізнавати та регулювати свої емоції.
- Знизити рівень міжособистісних конфліктів.
- Розвинути лідерські якості та здатність до ефективної взаємодії в команді.
- Зміцнити навички емпатії та міжкультурної комунікації.

Заняття 1: Знайомство. Діагностика емоційного інтелекту

Мета: Ознайомити учасників з поняттям емоційного інтелекту, створити атмосферу довіри в групі, розпочати самоаналіз емоційного досвіду.

Обладнання: Папір, ручки, зображення людей у різних емоційних станах.

Вправи:

Вправа "Наші імена"

Мета: Знайомство учасників, створення атмосфери взаємної довіри.

Хід виконання: Учасники сидять у колі, кожен розповідає історію свого імені (значення, походження).

Результати: Зміцнення внутрішньогрупових зв'язків, розвиток довіри.

Вправа "Що таке емоції?"

Мета: Ознайомлення з поняттям емоцій та їх роллю в житті людини.

Хід виконання: Учасники відповідають на запитання тренера: "Що таке емоції?", "Чим почуття відрізняються від емоцій?". Тренер підсумовує відповіді та надає теоретичний матеріал.

Результати: Учасники отримують розуміння базових понять емоційного інтелекту.

Вправа "Емоційне дзеркало"

Мета: Розвиток навичок розпізнавання емоцій.

Хід виконання: Учасники працюють у парах. Один зображає емоцію, інший вгадує. Після цього обговорюють відчуття.

Результати: Розширення здатності до емоційного розпізнавання.

Заняття 2: "Я і світ навколо"

Мета: Розвивати групову перцепцію, навички емпатії та комунікації.

Обладнання: Зображення абстрактних фігур, кишенькові дзеркала.

Вправи:

Вправа "Ім'я-рух"

Мета: Зняття напруження, знайомство через творчий підхід.

Хід виконання: Кожен учасник вигадує рух, що відображає його емоції. Група повторює рухи.

Результати: Емоційна розрядка, розвиток невербальної виразності.

Вправа "Асоціації"

Мета: Розвиток емпатії та групової динаміки.

Хід виконання: Учасники по черзі розповідають про асоціації, які викликає кожен учасник.

Результати: Підвищення згуртованості та взаєморозуміння.

Вправа "Лицедії"

Мета: Розвиток навичок невербального спілкування.

Хід виконання: Учасники перед дзеркалом відображають різні емоції: гнів, радість, страх. Обговорюють результати.

Результати: Підвищення емоційної усвідомленості.

Заняття 3: "Я - емоція - почуття"

Мета: Глибше розуміння власних емоцій та їх впливу на поведінку.

Обладнання: Ватман, старі журнали, фломастери.

Вправи:

Вправа "Емоційний портрет"

Мета: Самоаналіз емоційного світу.

Хід виконання: Учасники створюють колаж, що відображає їхні емоції.

Результати: Розуміння особливостей емоційного стану.

Вправа "Знайомство з емоціями"

Мета: Навчання розпізнаванню базових емоцій.

Хід виконання: Учасники аналізують зображення людей, визначаючи емоції. Обговорюють помилки.

Результати: Поглиблення навичок розпізнавання емоцій.

Вправа "Архетипні страхи"

Мета: Робота з базовими емоціями, такими як страх.

Хід виконання: Учасники обговорюють свої страхи, шукаючи їх витоки.

Результати: Усвідомлення страхів та їх раціоналізація.

Заняття 4: "Я розумію - я довіряю"

Мета: Розвиток навичок довіри та саморегуляції.

Обладнання: Картки з назвами емоцій.

Вправи:

Вправа "Гарячий стілець"

Мета: Формування довіри в групі.

Хід виконання: Один учасник сідає на стілець, відповідаючи на запитання інших.

Результати: Поглиблення довіри та відкритості.

Вправа "Довірливе падіння"

Мета: Розвиток довіри через фізичну взаємодію.

Хід виконання: Учасники стають у коло, ловлячи тих, хто падає.

Результати: Формування почуття захищеності.

Вправа "Емоційні пари"

Мета: Аналіз схожості та протилежності емоцій.

Хід виконання: Учасники розкладають картки з емоціями на пари. Обговорюють їх.

Результати: Глибше розуміння емоцій.

Заняття 5: "Я знаю"

Мета: Розширення емоційного досвіду, розвиток емоційної обізнаності.

Обладнання: Картки з емоціями, папір, ручки.

Вправи:

Вправа "Емоційний вибір"

Мета: Розвиток здатності до емоційного аналізу.

Хід виконання: Учасники виключають зайве слово з трійки емоцій.

Результати: Поглиблення емоційної усвідомленості.

Вправа "П'ять рівнів емоцій"

Мета: Навчання системному аналізу емоцій.

Хід виконання: Учасники моделюють взаємодію з емоційним контекстом.

Результати: Розуміння емоційної взаємодії.

Вправа "Печаль і радість"

Мета: Дослідження контрастних емоцій.

Хід виконання: Учасники описують свої емоційні переживання.

Результати: Усвідомлення полярності емоцій.

Заняття 6: "Я справжній"

Мета: Розкриття емоційного потенціалу, розвиток емоційної креативності.

Обладнання: Папір, фарби, пензлі.

Вправи:

Вправа "Розрахуватися"

Мета: Створення командного духу.

Хід виконання: Учасники по черзі називають номери без слів, налаштовуючи групу.

Результати: Підвищення згуртованості групи.

Вправа "Чарівне дерево"

Мета: Відновлення енергії через візуалізацію.

Хід виконання: Учасники уявляють себе деревом, наповненим енергією.

Результати: Розслаблення, емоційне оновлення.

Вправа "Малюнок емоцій"

Мета: Завершення тренінгу, обмін емоціями.

Хід виконання: Учасники створюють малюнки-послання для інших.

Результати: Позитивне емоційне завершення тренінгу.

Розробка та впровадження тренінгової програми для розвитку емоційного інтелекту є ефективним інструментом підвищення згуртованості колективу, формування лідерського потенціалу та загального емоційного благополуччя. Подібні програми мають базуватися на інтерактивних методах роботи та сприяти розвитку як особистісних, так і міжособистісних емоційних компетенцій. Майбутні дослідження у цій галузі можуть зосереджуватися на адаптації програм для різних культурних і професійних контекстів.

3.2. Аналіз ефективності тренінгів з розвитку емоційного інтелекту

Впровадивши тренінгову програму, нами було проведено контрольне тестування. Під час повторної діагностики було виявлено позитивні зміни в досліджуваних характеристиках. Детальний аналіз результатів контрольного дослідження за методикою визначення емоційного інтелекту Н. Холла представлено у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

Результати контрольного дослідження за методикою Н. Холла

	Складові емоційного інтелекту	**Кількість респонденті в (%) з низьким рівнем**		**Кількість респонденті в (%) з середнім рівнем**		**Кількість респонденті в (%) з високим рівнем**	
		ДО	ПІСЛЯ	ДО	ПІСЛЯ	ДО	ПІСЛЯ
1	Емоційна поінформованість (ЕО)	13	6	5	26	3	68
2	Управління своїми емоціями (UE)	31	15	61	58	8	27
3	Самомотивація (С)	18	7	64	74	18	19
4	Емпатія (Е)	24	10	47	42	29	48
5	Розпізнавання емоцій інших людей (РЕ)	16	5	63	61	21	34
6	Інтегративний емоційний інтелект (І)	21	9	71	34	8	57

Детальний аналіз проведемо порівнянням результатів контрольної і експериментальної груп до та після впровадження тренінгової програми за опитувальником «Визначення індексу лідерського потенціалу Сішора», більшість респондентів визначили індекс лідерського потенціалу вище середнього, а саме 17 осіб, по 6 респондентів розподілились на високий та середній показник та один респондент оцінює лідерський потенціал як нижче середнього. Результати емпіричного дослідження емоційного інтелекту слухачів ЕмІн Д.В. Люсіна представлені в табл. 3.2, на рис. 3.1.

Таблиця 3.2.

Результати контрольного дослідження емоційного інтелекту за ЕмІн Д.В. Люсіна

Шкала	**Дуже високий (%)**		**Високий (%)**		**Середній (%)**		**Низький (%)**		**Дуже низький (%)**	
	ДО	ПІСЛЯ	ДО	ПІСЛЯ	ДО	ПІСЛЯ	ДО	ПІСЛЯ	ДО	ПІСЛЯ
MP	7	12	19	25	33	34	20	2	22	1
MY	12	12	13	18	39	67	23	3	13	-
VP	7	8	14	17	39	68	23	4	14	3
ВУ	15	19	16	21	28	54	27	4	14	2
ВЕ	3	8	19	24	39	58	28	7	12	3
MEI	11	11	19	18	39	65	19	6	15	-
ВЕІ	7	8	15	17	39	71	24	4	17	-
РЕ	5	5	12	23	39	48	25	13	13	11
UE	12	13	13	26	35	53	21	5	13	3
ЗЕІ	8	19	17	26	39	44	17	9	20	2

Таблиця 3.3. Результати методики визначення індексу лідерського потенціалу за Сішора

Показники за шкалою	**Кількість респондентів (%) ДО**	**Кількість респондентів (%) ПІСЛЯ**
Високий	7	20
Вище середнього	10	57
Середній	60	20
Нижче середнього	10	3
Низький	13	-

Якісний аналіз отриманих результатів свідчить про те, що більшість респондентів, а це 57%, оцінюють рівень лідерського потенціалу вище середнього, це може свідчити те, що збільшилось тяжінням людей один до одного у пошуках допомоги або підтримки в процесі досягнення тих чи інших цілей утворились взаємні емоційні перевагами у колективі, також високий рівень обумовлений бажанням уникнути конфліктів, середній рівень тепер характерний тільки для нових членів колективу, показник нижче середнього отримав респондент у якого спостерігається професійне вигорання. Для перевірки достовірності наших досліджень була виконана математична

обробка з використанням критерію Т- Вілкоксона. В ході обробки даних ми отримали результат (0.05), тобто в нашому випадку критерій значущий, значить, ми залишаємося в рамках альтернативної гіпотези. З результатів можна зробити висновок, що тенденція є позитивна.

3.3. Практичні рекомендації щодо підвищення лідерського потенціалу через розвиток емоційного інтелекту

Розвиток емоційного інтелекту (EI) є важливим напрямом у формуванні лідерського потенціалу, адже здатність розуміти та керувати емоціями безпосередньо впливає на ефективність управління колективом, комунікацію та прийняття рішень. Виходячи з аналізу наукових джерел та результатів емпіричних досліджень, можна сформулювати практичні рекомендації для підвищення лідерського потенціалу через розвиток EI.

Основні напрями розвитку емоційного інтелекту

1. **Самоусвідомлення та управління емоціями**

- Регулярний самоаналіз емоційного стану є основою для підвищення EI. Як зазначає Д. Голман, розвиток здатності розпізнавати власні емоції допомагає керівникам уникати імпульсивних рішень та формувати конструктивний стиль управління.
- Рекомендується запроваджувати практики рефлексії, такі як ведення емоційного щоденника або медитація, які сприяють розвитку навичок самоконтролю[1].

2. **Розвиток емпатії**

- Емпатія дозволяє лідерам розуміти потреби та мотивації членів команди, що зміцнює довіру та покращує атмосферу у колективі. Згідно з дослідженнями Л. Льюїса, високий рівень емпатії пов’язаний із підвищенням продуктивності у колективах із різноманітним складом.

- Для розвитку емпатії доцільно використовувати рольові ігри, які моделюють реальні соціальні взаємодії, та тренінги з міжкультурної комунікації.

3. **Навички ефективної комунікації**

- Комунікаційні компетенції є ключовим елементом у лідерстві. Використання технік активного слухання, таких як уточнення та перефразування, сприяє зниженню рівня конфліктів і покращенню взаєморозуміння.
- Запровадження практик регулярного зворотного зв'язку у командах допоможе керівникам і підлеглим навчитися чітко формулювати очікування та конструктивно реагувати на критику.

4. **Робота з конфліктами**

- Важливою складовою лідерського потенціалу є здатність ефективно вирішувати конфлікти. Розвиток навичок управління емоціями в таких ситуаціях дозволяє знижувати рівень агресивності у колективі та сприяє створенню продуктивної робочої атмосфери [7, p. 270].
- Для цього рекомендується застосовувати техніки медіації та навчання стратегій конструктивного вирішення конфліктів.

5. **Інтеграція емоційного інтелекту в лідерське навчання**

- Програми розвитку лідерів повинні включати тренінги з розвитку ЕІ як обов'язковий компонент. Це дозволить посилити зв'язок між емоційною та когнітивною складовими лідерства.
- Особливо ефективними є адаптивні тренінги, які враховують індивідуальні потреби учасників, їхні культурні особливості та професійний контекст[6].

Рекомендовані заходи для організацій

1. **Запровадження спеціалізованих тренінгів**

- Організаціям слід розробляти та впроваджувати тренінгові програми для розвитку ЕІ, які охоплюють такі аспекти:
  - розвиток навичок самоусвідомлення, саморегуляції, емпатії;

- навчання методам конструктивної комунікації та управління конфліктами.

- Програми мають бути орієнтовані на інтерактивність, включати групові обговорення, арт-терапію та моделювання ситуацій.

2. **Менторство та коучинг**

- Успішна реалізація розвитку лідерського потенціалу можлива завдяки індивідуальному підходу. Ментори або коучі можуть допомогти працівникам усвідомити їхній емоційний вплив на оточуючих та ефективно використовувати ЕІ для управління командами.

3. **Використання психологічної підтримки**

- Організація повинна надавати працівникам доступ до психологічної підтримки, зокрема консультацій або групових сесій, які сприятимуть зменшенню стресу та підвищенню емоційної стабільності.

Таким чином, на основі аналізу можна стверджувати, що розвиток емоційного інтелекту є необхідною умовою для формування ефективного лідерства. Використання інтерактивних методик навчання, індивідуалізованих підходів та активного залучення учасників сприяє досягненню високих результатів у підвищенні лідерського потенціалу. Майбутні дослідження можуть бути спрямовані на вивчення довгострокового впливу таких програм на продуктивність організацій.

Висновки до розділу 3

На основі проведеного аналізу, розробки та впровадження тренінгових програм, а також оцінки їх ефективності, можна зробити наступні висновки:

1. Емоційний інтелект як фундамент лідерського потенціалу.

Емоційний інтелект є важливим елементом у формуванні лідерського потенціалу, оскільки здатність розуміти та керувати власними емоціями, а також впливати на емоції інших, безпосередньо визначає ефективність

управління командою. Розвиток таких компетенцій, як самоусвідомлення, емпатія, навички комунікації та управління конфліктами, сприяє досягненню більш високих результатів у професійній діяльності.

2. Ефективність тренінгових програм

Впровадження тренінгових програм для розвитку емоційного інтелекту демонструє позитивні результати. Учасники таких програм покращують здатність розпізнавати власні емоції, ефективно їх регулювати, підвищують рівень емпатії та розвивають навички конструктивної комунікації. Це підтверджується значним зростанням кількості респондентів із високим рівнем емоційного інтелекту після участі у тренінгах.

3. Підвищення лідерського потенціалу через розвиток EI

Результати дослідження свідчать про значне підвищення рівня лідерського потенціалу серед учасників програм. Зокрема, збільшення кількості респондентів із показником лідерського потенціалу вище середнього вказує на те, що розвиток емоційних компетенцій позитивно впливає на здатність керувати колективом, налагоджувати довірливі стосунки та ефективно вирішувати конфлікти.

4. Рекомендації для організацій

Для ефективного розвитку лідерського потенціалу рекомендується впроваджувати інтерактивні тренінгові програми, орієнтовані на розвиток емоційного інтелекту, а також підтримувати учасників через менторство, коучинг та доступ до психологічної допомоги. Інтеграція таких заходів у корпоративну культуру сприятиме підвищенню продуктивності та емоційного благополуччя працівників.

5. Перспективи подальших досліджень

Подальші дослідження можуть бути спрямовані на вивчення впливу тренінгів з емоційного інтелекту на довгострокові результати діяльності організацій, а також на адаптацію цих програм для різних культурних та професійних контекстів.

Таким чином, розвиток емоційного інтелекту є ключовим чинником, який визначає ефективність лідерства. Використання інтерактивних методик, індивідуального підходу та інтеграції EI в корпоративну культуру відкриває нові перспективи для формування лідерів майбутнього.

ВИСНОВКИ

Емоційний інтелект є фундаментальною складовою успішного лідерства у сучасному світі, що характеризується динамічними змінами, високою конкуренцією та потребою у швидкій адаптації до нових викликів. Проведене дослідження продемонструвало важливість емоційного інтелекту як ключового ресурсу для формування лідерського потенціалу. Здатність розуміти власні емоції, ефективно управляти ними та позитивно впливати на емоції інших є не лише важливою умовою для побудови здорового міжособистісного середовища, але й визначальним фактором ефективності управління, стійкості до стресу та успішного вирішення конфліктів. У сучасному професійному середовищі, де акцент на раціональні якості поступово доповнюється необхідністю емоційної компетентності, емоційний інтелект стає основою сталого розвитку як окремих лідерів, так і цілих організацій.

Проведене дослідження виявило, що емоційний інтелект є багатогранним явищем, яке включає такі компоненти, як самосвідомість, саморегуляція, емпатія, соціальні навички та мотивація. Ці елементи утворюють цілісну систему, що забезпечує гармонійний розвиток особистості та підвищення її ефективності в лідерських ролях. Самосвідомість допомагає лідеру краще розуміти свої сильні та слабкі сторони, аналізувати емоційні стани та робити свідомі вибори. Саморегуляція є ключовою для підтримки емоційної рівноваги навіть у кризових ситуаціях. Емпатія дозволяє встановлювати довірчі стосунки, сприяє розумінню потреб і мотивів інших людей, а також допомагає створити позитивний клімат у колективі. Розвинені соціальні навички, своєю чергою, забезпечують ефективну комунікацію, вирішення конфліктів та згуртованість команди, а мотивація стає рушійною силою, яка надихає лідера і його команду досягати високих результатів.

Емпіричне дослідження показало, що рівень емоційного інтелекту значною мірою впливає на здатність до лідерства. Учасники з високим рівнем

самосвідомості, самомотивації та емпатії продемонстрували вищі показники лідерського потенціалу. Вони краще взаємодіяли з колегами, показували вміння керувати емоціями в напружених умовах, сприяли ефективному вирішенню конфліктів і створенню позитивної робочої атмосфери. Водночас респонденти з низьким рівнем емоційного інтелекту виявляли труднощі у взаємодії з іншими, часто допускали помилки в управлінні своїми емоціями та мали нижчі показники довіри й ефективності в колективі. Це підкреслює необхідність цілеспрямованої роботи над розвитком емоційного інтелекту як базової складової лідерства.

Важливо відзначити, що розвиток емоційного інтелекту є поєднанням роботи над внутрішніми чинниками, такими як самоусвідомлення, здатність до рефлексії, когнітивні здібності, та зовнішніми умовами, серед яких важливими є сприятливе соціальне середовище, корпоративна культура та участь у тренінгових програмах. Сучасні дослідження, а також результати впроваджених тренінгів у нашій роботі, підтвердили, що систематична робота над розвитком емоційної обізнаності, емпатії, саморегуляції та навичок комунікації дозволяє досягти значного прогресу. Зокрема, учасники тренінгів, які були спрямовані на підвищення рівня емоційного інтелекту, показали значне зростання своїх показників. Вони краще розпізнавали власні емоції, усвідомлювали їхній вплив на поведінку та прийняття рішень, удосконалили навички управління емоціями у стресових ситуаціях і продемонстрували більш розвинені лідерські компетенції.

Окремо слід підкреслити роль тренінгових програм у формуванні лідерського потенціалу. Такі програми є не лише інструментом розвитку окремих компетенцій, а й засобом гармонізації міжособистісних відносин, підвищення довіри в колективі та зміцнення корпоративної культури. Інтерактивні методи, які включають групові дискусії, рольові ігри, арт-терапію та вправи на розвиток комунікаційних навичок, сприяли тому, що учасники тренінгів змогли краще адаптуватися до умов динамічного робочого

середовища, успішніше взаємодіяли з командою та демонстрували більшу впевненість у лідерських ролях.

Успіх розвитку емоційного інтелекту залежить також від підтримки організації. Інтеграція програм розвитку емоційного інтелекту в корпоративну культуру, залучення менторів і коучів, створення умов для відкритого обговорення емоційних викликів дозволяє забезпечити систематичну роботу з удосконалення як індивідуальних, так і командних навичок. Крім того, доступ до психологічної підтримки сприяє подоланню стресових ситуацій і підвищенню емоційної стійкості працівників, що позитивно впливає на загальний клімат у колективі.

Результати дослідження також свідчать, що лідери з розвиненим емоційним інтелектом здатні ефективніше управляти змінами, формувати довгострокові стратегії та надихати свої команди на досягнення спільних цілей. Вони створюють середовище, де кожен член команди відчуває підтримку та визнання, що сприяє підвищенню залученості та продуктивності. Такі лідери не тільки адаптуються до викликів, але й стають рушійною силою змін, створюючи умови для сталого розвитку організацій.

Отже, розвиток емоційного інтелекту є необхідною умовою для формування сучасного лідерства. Використання інтерактивних методик, впровадження тренінгових програм, створення підтримуючого середовища та інтеграція емоційного інтелекту в корпоративну культуру дозволяють забезпечити гармонійний розвиток лідерів. Це не лише сприяє підвищенню ефективності управління, але й забезпечує емоційне благополуччя працівників, формуючи основу для стабільного й успішного розвитку організацій у сучасному динамічному світі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Bar-On R. Emotional and Social Intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory (EQ-i) // The Handbook of Emotional Intelligence / Eds. R. Bar-On, J.D.A. Parker. — San Francisco: Jossey-Bass, 2016. — P. 363–388.

2. Bar-On R. The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI) / University of Texas Medical Branch Psicothema, 2006. – № 18, supl. – pp. 13-25.

3. Bar-on R. The Emotional Intelligence Inventory (EQ-i) : Technical Manual. Toronto : Multi-Health Systems, 1997.

4. Gardner H. Multiple intelligences: The theory in practice. New York, NY : Basic Books, 1993. 304 p.

5. Goleman D. Emotional intelligence. New York : Bantam Books, 1995. 352 p.

6. Hughes M., Terrell J. Emotional Intelligence in Action: Training and Coaching Activities for Leaders and Managers. — San Francisco: Pfeiffer, 2017. — 360 p.

7. Mayer J. D. Emotional Intelligence meets traditional standards for an intelligence /J. D. Mayer, D. R. Caruso, P. Salovey // Intelligence. – 1999. – V. 27. – P. 267–298.

8. Mayer J.D., Caruso D., Salovey P. Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence // Intelligence. — 2000. — Vol. 27(4). — P. 267–298.

9. Mayer J.D., Salovey P. The Intelligence of emotional intelligence. Intelligence. 1993. V.17. № 4. P. 433–442.

10. Бреус, Ю. В. Емоційний компонент у структурі освіти вищого навчального закладу / Ю. В. Бреус // Гуманітарні аспекти формування особистості : Збірник статей VI Всеукраїнської наукової конференції, 27 квітня 2012 р. — Львів : ЛДУ БЖД, 2012. — С. 277-287.

11. Гацько А. Ф., Смігунова О. В. Емоційний інтелект як стратегічний важіль лідерства // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Психологія». — 2022. — № 10. — С. 67-74.

12. Гнатюк І. Вплив емоційного інтелекту на успішність професійної діяльності // Педагогіка і психологія. — 2020. — № 3. — С. 78-84.

13. Гнатюк М.В. Діагностика емоційного інтелекту особистості // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. — 2016. — № 1. — С. 89-92.

14. Гордієнко В. С. Саморегуляція як складова емоційного інтелекту у стресових ситуаціях // Організаційна психологія і розвиток персоналу. — 2023. — № 2. — С. 33-40.

15. Гриценко В. О. Взаємодія ліній розвитку особистості у зрілому віці: теоретичний аналіз // Проблеми сучасної психології. — 2024. — № 8. — С. 134-147.

16. Гуменюк І.О. Емоційний інтелект у структурі соціальної компетентності // Освіта і педагогічна наука. — 2020. — № 1. — С. 24-28.

17. Ґоулман Д. Емоційний інтелект. Харків : Vivat, 2018. 512 с.

18. Дмитрук І. С. Управління командами: вплив соціальних компетенцій лідера на ефективність взаємодії // Організаційна психологія та комунікації. — 2021. — № 2. — С. 34-42.

19. Довгань Н. Психологічні аспекти розвитку емоційного інтелекту у молоді // Психологія сучасності. — 2021. — № 2. — С. 56-62.

20. Завгородня К. М. Натхнення в управлінні: внутрішня мотивація лідерів і розвиток мотивації в командах // Ефективне управління людськими ресурсами. — 2024. — № 1. — С. 14-22.

21. Зарицька В.В. Моделі емоційного інтелекту: теоретичні підходи та практичні аспекти // Вісник психології та педагогіки. — 2019. — № 7. — С. 29-35.

22. Захарова Л. С. Роль емпатії у формуванні сприятливого робочого середовища: погляд з перспективи емоційного інтелекту // Психологія і комунікації в сучасному світі. — 2022. — № 2. — С. 22-30.

23. Коваленко Л. П. Вплив соціокультурних факторів на формування понять у дорослому віці // Соціальна психологія. — 2022. — № 2. — С. 78-91.

24. Коваленко Л. П. Динаміка пріоритетів та соціальних ролей у зрілому віці // Актуальні проблеми психології. — 2022. — Т. 14, вип. 1. — С. 89-102.

25. Коваленко Л. П. Динаміка пріоритетів та соціальних ролей у зрілому віці // Актуальні проблеми психології. — 2022. — Т. 14, вип. 1. — С. 89-102.

26. Костюк А. В. Емоційний інтелект та шляхи його розвитку. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2014. № 2. С. 85–89.

27. Мартович З. Теоретичні основи дослідження емоційного інтелекту особистості // Розвиток соціально-психологічного інтелекту в контексті професійної підготовки. — 2019. — № 47-49.

28. Матляк О. Взаємозв'язок емоційного інтелекту та лідерських якостей у підлітковому віці // Психологічні перспективи. — 2023. — № 12. — С. 78-85.

29. Мельник А. С. Емоційний інтелект та самосвідомість: вплив на прийняття управлінських рішень // Вісник психології та педагогіки. — 2024. — № 4. — С. 50-58.

30. Мельник Т. Г. Новоутворення особистості в контексті професійного розвитку дорослих // Наукові студії із соціальної та політичної психології. — 2023. — № 5. — С. 112-125.

31. Носенко Е., Коврига Н. Емоційний інтелект: концептуалізація феномену, основні функції:монографія. Київ, 2003. 159 с.

32. Носенко Е.Л. Емоційний інтелект як чинник соціально-психологічної адаптації особистості // Психологія особистості. — 2015. — № 2. — С. 45-49.

33. Петренко І. В. Структурні закономірності розвитку особистості в дорослому віці // Психологічні перспективи. — 2020. — № 3. — С. 45-58.

34. Петрова І. М. Розвиток формального мислення у дорослих: сучасний погляд на теорію Ж. Піаже // Психологічні дослідження. — 2020. — № 3. — С. 45-58.

35. Сватюк О. В. Взаємозв'язок емоційного інтелекту та характеристик лідерського потенціалу // Соціально-гуманітарний вісник. — 2024. — № 6(1). — С. 45-53.

36. Сидоренко О. В. Культурно-історичний підхід Л. Виготського в дослідженні когнітивного розвитку дорослих// Вісник психології. — 2021. — № 5. — С. 112-125.

37. Сидоренко О. М. Інтеграція ліній розвитку особистості: зрілий вік // Вісник Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія». — 2021. — № 2. — С. 67-75.

38. Собченко О.М. Здібності у структурі емоційного інтелекту, як фактор формування особистості // Психологія сучасного суспільства. — 2018. — № 4. — С. 34-37.

39. Шпак М. Емоційний інтелект в контексті сучасних психологічних досліджень. Психологія особистості. 2011. № 1. С. 282–288.

ДОДАТКИ

Додаток 1

Методика оцінки емоційного інтелекту за Н. Холлом

Мета методики:

Методика розроблена для визначення рівня емоційного інтелекту (EI) особистості, що включає такі ключові аспекти, як:

1. Уміння розпізнавати власні емоції.
2. Здатність керувати емоціями.
3. Розуміння емоцій інших людей.
4. Управління міжособистісними стосунками.
5. Емоційна мотивація.

Опис методики:

Методика Н. Холла складається з анкети, що включає **30 тверджень**, які оцінюють різні аспекти емоційного інтелекту. Респонденту пропонується оцінити ступінь своєї згоди із запропонованими твердженнями за п'ятибальною шкалою:

1 — зовсім не згоден(на); 2 — скоріше не згоден(на); 3 — нейтрально; 4 — скоріше згоден(на); 5 — повністю згоден(на).

Інструкція для проведення тестування:

1. Респондент отримує анкету з твердженнями та інструкцію.
2. Його просять уважно прочитати кожне твердження та поставити відповідну оцінку від 1 до 5.
3. Важливо, щоб респондент відповідав максимально чесно, оскільки це впливає на точність результатів.

Приклад тверджень:

1. Я легко розумію, що відчуваю у різних ситуаціях.
2. Я можу контролювати свій емоційний стан навіть у стресових ситуаціях.
3. Я зазвичай добре розумію почуття інших людей, навіть якщо вони цього не висловлюють словами.
4. У конфліктах я намагаюся враховувати емоційний стан інших людей.
5. Я мотивую себе навіть тоді, коли виникають труднощі.

Ключ для оцінювання:

Кожне твердження відповідає певній шкалі емоційного інтелекту. Відповіді підсумовуються за такими підшкалами:

1. **Самоусвідомлення** (пункти 1, 6, 11, 16, 21).
2. **Саморегуляція** (пункти 2, 7, 12, 17, 22).
3. **Емпатія** (пункти 3, 8, 13, 18, 23).
4. **Соціальні навички** (пункти 4, 9, 14, 19, 24).
5. **Мотивація** (пункти 5, 10, 15, 20, 25).

Інтерпретація результатів:

- **Високий рівень (101–150 балів):** високорозвинений емоційний інтелект, здатність ефективно взаємодіяти з іншими та керувати емоціями.
- **Середній рівень (51–100 балів):** середній рівень емоційного інтелекту; можливі труднощі в окремих аспектах, що потребують розвитку.
- **Низький рівень (0–50 балів):** емоційний інтелект розвинений недостатньо; рекомендується звернути увагу на розвиток відповідних навичок.

Рекомендації за результатами:

На основі отриманих даних можна:

1. Розробити індивідуальну програму розвитку емоційного інтелекту.
2. Проводити тренінги або консультації для зміцнення слабких сторін.
3. Використовувати результати для формування груп із врахуванням емоційної компетентності їх учасників.

Застереження:

Методика є допоміжним інструментом і не може використовуватись як єдиний спосіб оцінки особистісних характеристик.

Анкета для оцінки емоційного інтелекту

(Подайте всі 30 тверджень із нумерацією та місцем для оцінювання респондентом.)

Приклад оформлення результатів:

- Прізвище, ім’я респондента: _____
- Дата тестування: _____
- Загальний бал: _____
- Бал за шкалами:
  - Самоусвідомлення: _____
  - Саморегуляція: _____
  - Емпатія: _____
  - Соціальні навички: _____
  - Мотивація: _____

Додаток 2

Методика впливу емоційного інтелекту на лідерський потенціал (Методика ЕмІн, Д. Люсин)

Мета методики:

Методика ЕмІн, розроблена Д. Люсиним, спрямована на оцінювання емоційного інтелекту (EI) у контексті його впливу на лідерський потенціал особистості. Вона дозволяє визначити зв'язок між рівнем розвитку емоційного інтелекту та лідерськими якостями, такими як впевненість, здатність до прийняття рішень, комунікабельність, емпатія та стратегічне мислення.

Опис методики:

Методика складається з **46 тверджень**, що охоплюють основні компоненти емоційного інтелекту та лідерського потенціалу. Відповіді учасника дозволяють отримати загальний рівень EI, а також оцінити його за окремими шкалами:

1. **Емпатія** — здатність розуміти емоції інших людей.
2. **Емоційна регуляція** — вміння управляти власними емоціями та емоційними станами.
3. **Емоційне самопізнання** — здатність усвідомлювати свої емоції.
4. **Емоційна експресивність** — вміння ефективно висловлювати емоції.
5. **Соціальна взаємодія** — здатність будувати ефективні міжособистісні стосунки.
6. **Стресостійкість** — вміння залишатися врівноваженим у складних ситуаціях.

Інструкція для проведення:

1. Респонденту пропонується прочитати кожне твердження та оцінити ступінь своєї згоди за шестибальною шкалою:
   - 1 — повністю не згоден(на);
   - 2 — скоріше не згоден(на);
   - 3 — частково не згоден(на);
   - 4 — частково згоден(на);
   - 5 — скоріше згоден(на);
   - 6 — повністю згоден(на).
2. Анкета заповнюється індивідуально, без сторонньої допомоги.
3. Учасників просять відповідати чесно й не витрачати забагато часу на одне твердження.

Приклад тверджень:

1. Я легко визначаю, які емоції я відчуваю в конкретний момент.
2. У конфліктних ситуаціях я намагаюся враховувати почуття інших людей.
3. Я вмію тримати свої емоції під контролем навіть у критичних обставинах.
4. Люди довіряють мені, оскільки я вмію показувати свої емоції щиро.
5. Я здатен(на) ефективно підтримувати стосунки з людьми різного типу характеру.
6. У складних ситуаціях я зазвичай залишаюся спокійним(ою).

Ключ для оцінювання:

Для обчислення підсумкових результатів підраховується кількість балів за кожною шкалою:

- **Емпатія:** твердження 1, 7, 13, 19, 25, 31, 37.
- **Емоційна регуляція:** твердження 2, 8, 14, 20, 26, 32, 38.
- **Емоційне самопізнання:** твердження 3, 9, 15, 21, 27, 33, 39.

- **Емоційна експресивність:** твердження 4, 10, 16, 22, 28, 34, 40.
- **Соціальна взаємодія:** твердження 5, 11, 17, 23, 29, 35, 41.
- **Стресостійкість:** твердження 6, 12, 18, 24, 30, 36, 42.

Інтерпретація результатів:

- **Високий рівень (231–276 балів):** Учасник має розвинений емоційний інтелект і високий лідерський потенціал.
- **Середній рівень (154–230 балів):** Лідерський потенціал може бути розвинений через покращення окремих аспектів емоційного інтелекту.
- **Низький рівень (46–153 балів):** Рекомендовано зосередитися на розвитку емоційного інтелекту для підвищення лідерських здібностей.

Використання результатів:

1. Результати методики можуть бути використані для підготовки тренінгів із розвитку емоційного інтелекту.
2. Отримані дані сприяють формуванню індивідуальних стратегій розвитку лідерських якостей.
3. Аналіз результатів допомагає визначити групи осіб із високим потенціалом для керівних позицій.

Застереження:

Методика не є психодіагностичним інструментом і використовується лише для дослідницьких або освітніх цілей.

Анкета для оцінки емоційного інтелекту

(Включіть всі 46 тверджень із місцем для оцінок респондентів.)

Приклад оформлення результатів:

- Прізвище, ім’я респондента: _____
- Дата тестування: _____
- Загальний бал: _____

- Бал за шкалами:
  - Емпатія: _____
  - Емоційна регуляція: _____
  - Емоційне самопізнання: _____
  - Емоційна експресивність: _____
  - Соціальна взаємодія: _____
  - Стресостійкість: _____

Додаток 3

Методика оцінки лідерського потенціалу (адаптована методика «Визначення індексу лідерського потенціалу» за Сішором)

Мета методики:

Методика спрямована на оцінювання лідерського потенціалу особистості за допомогою визначення ключових характеристик, що впливають на здатність ефективно виконувати управлінські та лідерські функції. Інструмент базується на адаптації методики Сішора, яка включає оцінку особистісних, соціальних і поведінкових показників.

Структура методики:

Методика містить **40 тверджень**, які розподіляються за п'ятьма основними компонентами:

1. **Впевненість у собі** — здатність до прийняття рішень і витримки в складних ситуаціях.
2. **Комунікативні навички** — уміння ефективно спілкуватися і переконувати.
3. **Мотивація досягнень** — прагнення досягати поставлених цілей.
4. **Гнучкість і адаптивність** — здатність до адаптації у змінних умовах.
5. **Стратегічне мислення** — здатність до аналізу та прийняття довгострокових рішень.

Інструкція для респондентів:

1. Ознайомтеся з кожним твердженням.
2. Вкажіть ступінь своєї згоди, використовуючи п'ятибальну шкалу:
   - 1 — повністю не згоден(на);
   - 2 — скоріше не згоден(на);

- 3 — нейтрально;
- 4 — скоріше згоден(на);
- 5 — повністю згоден(на).

3. Намагайтеся відповідати максимально чесно та спонтанно.

Приклад тверджень:

1. Я відчуваю впевненість у своїх діях навіть під тиском.
2. Я вмію чітко висловлювати свої думки в різних ситуаціях.
3. Я завжди прагну досягти найкращого результату.
4. Я легко адаптуюся до нових умов чи змін.
5. Мені подобається планувати майбутнє та визначати стратегію.

Оцінювання:

Для кожної компоненти підсумовуються оцінки респондента за відповідними твердженнями.

- **Впевненість у собі** (пункти: 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36).
- **Комунікативні навички** (пункти: 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37).
- **Мотивація досягнень** (пункти: 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38).
- **Гнучкість і адаптивність** (пункти: 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39).
- **Стратегічне мислення** (пункти: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40).

Інтерпретація результатів:

1. **Високий рівень (161–200 балів):** У респондента високий лідерський потенціал; він має розвинені ключові компетенції для ефективного управління.
2. **Середній рівень (121–160 балів):** Лідерський потенціал добре розвинений, проте є аспекти, які потребують уваги.
3. **Низький рівень (40–120 балів):** Лідерські якості недостатньо розвинені; рекомендовано індивідуальну роботу над ключовими навичками.

Рекомендації за результатами:

- **Високий рівень:** Рекомендовано залучення до керівних посад, участь у стратегічних проєктах.
- **Середній рівень:** Потрібно розвивати слабкі сторони через тренінги, коучинг або наставництво.
- **Низький рівень:** Рекомендується інтенсивна програма розвитку лідерських компетенцій, акцент на особистісному зростанні.

Застереження:

Методика використовується для оцінювання та розвитку особистісного потенціалу і не є діагностичним інструментом. Її результати слід інтерпретувати у контексті інших даних про респондента.

Анкета для оцінки лідерського потенціалу

(У тексті потрібно представити всі 40 тверджень із місцем для оцінювання.)

Приклад оформлення результатів:

- Прізвище, ім’я респондента: _____
- Дата тестування: _____
- Загальний бал: _____
- Бал за шкалами:
  - Впевненість у собі: _____
  - Комунікативні навички: _____
  - Мотивація досягнень: _____
  - Гнучкість і адаптивність: _____
  - Стратегічне мислення: _____