

РОЛЬ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ В РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ

Світлана Кас'янова

Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, м. Київ, Україна
Cvitl2015@gmail.com

У статті представлено результати емпіричного дослідження емоційного інтелекту та лідерських якостей слухачів соціономічних професій (безробітних, які проходять професійну перепідготовку). Установлено взаємозв'язки та визначено можливість їх розвитку в процесі навчання. Відзначено, що більшість респондентів має середні або низькі рівні розвитку емоційного інтелекту й лідерських якостей. Вони в основному володіють інформацією про природу емоцій та емоційних станів, можуть ставити себе на місце іншого й ураховують у процесі прийняття рішень почуття та емоції інших людей. Проте вони недостатньо мотивовані, їм складно управляти власними емоціями, не завжди самокритичні, їм важко самотійно й своєчасно приймати рішення.

Цілісна та систематична дія на розвиток емоційного інтелекту слухачів здійснена в рамках курсу «Розвиток емоційного інтелекту», метою якого було набуття практичних навиків розуміння, управління власними емоціями та емоціями інших людей. Установлено, що в досліджуваних після закінчення навчання значно збільшилися показники за шкалами «Емоційна поінформованість», «Управління своїми емоціями», «Самотивація», «Емпатія», «Інтегративний рівень емоційного інтелекту», «Рівень лідерських якостей». Статистична обробка результатів підтвердила значущі розбіжності в середніх оцінках показників за цими шкалами. Це дало підставу зробити висновок про можливість їх розвитку в слухачів за допомогою спеціальних тренінгових занять у процесі професійної перепідготовки. Усі кореляційні зв'язки мають прямий характер, тобто чим вищий рівень розвитку емоційного інтелекту, тим більш виражені лідерські якості. Найбільш сильно на розвиток лідерських якостей впливають такі складники емоційного інтелекту, як «Управління своїми емоціями», «Самотивація», «Розпізнавання емоцій інших людей», «Інтегративний емоційний інтелект» (установлено позитивні тісні зв'язки).

Перспективами дослідження вважаємо розроблення та впровадження тренінгових програм щодо розвитку емоційного інтелекту й лідерських якостей для слухачів (безробітних), які б спряли їхньому успішному працевлаштуванню.

Ключові слова: слухачі, безробітні, емоційний інтелект, лідерські якості.

Svitlana Kasianova. The Role of the Emotional Intelligence in the Development of Individual Leader Shipskills. The article presents the empirical study results of

the students' emotional intelligence and leadership skills in socio-economic professions (unemployed who undergo professional retraining). Interrelations are established and the possibility of their development is determined in the learning process. It was established that the majority of respondents have moderate or low development levels of emotional intelligence and leadership skills. They mostly possess information about the nature of the emotions and emotional states, can put themselves in the place of another and take into account in the decision-making process feelings and emotions of other people. However, they have lack of motivation, difficulties in managing their emotions, are not always self-critical and it is difficult for them to make their own decisions independently and in time.

A holistic and systematic impact on the development of the emotional intelligence of the students was carried out through the course «Development of the emotional intelligence», the purpose of which was to acquire practical skills for understanding, managing their own emotions and emotions of other people. It was established that at the end of the study the scales were significantly increased in «Emotional Awareness», «Managing own emotions», «Self-motivation», «Empathy», «Integrative level of emotional intelligence», «Level of leadership skills». The statistical processing of the results confirmed the significant differences in the average scores of these scales. This made it possible to conclude that the students could develop them through special training sessions in the process of the professional retraining. All correlations are of a direct nature, so, the higher the emotional intelligence level of development, the more expressed are the leadership skills. The following components of emotional intelligence are most strongly influenced by the development of the leadership skills: «Managing own emotions», «Self-motivation», «Recognizing the emotions of other people», «Integrative emotional intelligence» (positive close relations are established).

Research perspectives include the design and implementation of training programs for the development of emotional intelligence and leadership skills of the students (the unemployed) who would be successful in their employment.

Key words: students, unemployed, emotional intelligence, leadership skills.

Светлана Касьянова. Роль эмоционального интеллекта в развитии лидерских качеств личности. В статье представлены результаты эмпирического исследования эмоционального интеллекта и лидерских качеств слушателей социоэкономических профессий (безработных, которые проходят профессиональную переподготовку). Установлены взаимосвязи и определена возможность их развития в процессе обучения. Установлено, что большинство респондентов имеет средние или низкие уровни развития эмоционального интеллекта и лидерских качеств. Они в основном владеют информацией о природе эмоций и эмоциональных состояний, могут ставить себя на место другого и учитывают в процессе принятия решений чувства и эмоции других людей. Однако они недостаточно мотивированы, им сложно управлять своими эмоциями, не всегда самокритичны, им тяжело самостоятельно и своевременно принимать решения. Целостное и систематическое воздействие на развитие эмоционального интеллекта слушателей осуществляется в рамках курса «Развитие эмоционального интеллекта», цель

котрого – приоб­ре­тен­ня прак­ти­че­ских на­вы­ков по по­ни­ман­ню, управ­лен­ню соб­ствен­ни­ми емо­ці­ями і емо­ці­ями дру­гих лю­дей. Уста­но­в­ле­но, що в ис­сле­ду­е­мих по окон­чан­ні обу­чен­ня зна­че­тель­но зве­ли­чи­ли­ся по­ка­за­те­лі по шка­лам «Емо­ці­о­на­ль­на осве­дом­ле­ність», «Управ­ле­н­ня сво­и­ми емо­ці­ями», «Са­мо­моти­ва­ція», «Ем­па­тія», «Ін­те­гра­тив­ний ур­о­вень емо­ці­о­на­ль­но­го ін­тел­лек­та», «Ур­о­вень ли­дер­ських ка­че­ств». Ста­ти­стич­е­ська об­ра­бот­ка ре­зу­ль­та­тів під­твер­ди­ла зна­чи­мі­е різ­ни­ця в сред­ніх оц­ен­ках по­ка­за­те­лів по дан­ним шка­лам. Це по­з­во­ли­ло сде­лати ви­вод о воз­мож­но­сті їх роз­ви­т­тя у слу­ша­те­лів с по­мо­ць­ю спе­ці­аль­них тре­нін­го­вих за­ня­ть в про­це­се про­фе­с­і­о­на­ль­ної пе­ре­під­го­тов­ки. Все кор­ре­ля­ці­он­ні­е зв'язи ма­ють пря­мо­й ха­рак­тер, то єсть, ч­ем ви­ще ур­о­вень роз­ви­т­тя емо­ці­о­на­ль­но­го ін­тел­лек­та, тем бо­ле­е ви­ра­жен­ни­ми яв­ля­ю­ть­ся ли­дер­ські ка­че­ства. На­й­бо­ле­е силь­но на роз­ви­т­тя ли­дер­ських ка­че­ств ви­ля­ю­ть сле­ду­ю­чі скла­до­ві емо­ці­о­на­ль­но­го ін­тел­лек­та: «Управ­ле­н­ня сво­и­ми емо­ці­ями», «Са­мо­моти­ва­ція», «Роз­по­зна­ван­ня емо­цій дру­гих лю­дей», «Ін­те­гра­тив­ний емо­ці­о­на­ль­ний ін­тел­лек­т» (уста­но­в­ле­но по­ло­жи­тель­ні­е тес­ні­е зв'язи).

Пе­р­спек­ти­ва­ми ис­сле­до­ва­н­ня счи­та­ем роз­роб­ку і вне­д­ре­н­ня тре­нін­го­вих про­грамм по роз­ви­т­тю емо­ці­о­на­ль­но­го ін­тел­лек­та і ли­дер­ських ка­че­ств для слу­ша­те­лів (без­ра­бот­них), ко­торі­еб спо­соб­ст­во­ва­ли їх ус­пеш­но­му тру­до­у­стро­й­ст­ву.

Ключові слова: слу­ша­те­лі, без­ра­бот­ні­е, емо­ці­о­на­ль­ний ін­тел­лек­т, ли­дер­ські ка­че­ства.

Постановка наукової проблеми та її значення

Не­ста­біль­на еко­но­мі­чна си­ту­а­ція в Ук­раї­ні приз­ве­ла до збіль­шен­ня кіль­ко­сті без­ра­бот­них гро­ма­дян, які по­тре­бу­ю­ть не ли­ше пра­цев­ла­шту­ван­ня, а й про­фе­с­і­о­ної пе­ре­під­го­тов­ки для от­ри­ман­ня не­об­хід­них ко­м­пе­тен­цій, за­тре­бу­ван­их на рин­ку пра­ці. Держав­ні цен­три зай­ня­то­сті від­по­від­но до на­ка­зу Мі­ні­стер­ства со­ці­аль­ної полі­ти­ки Ук­раї­ни й Мі­ні­стер­ства ос­ві­ти і нау­ки Ук­раї­ни № 318/655 від 31.05.2013 р. «Про за­твер­д­жен­ня По­ря­д­ку про­фе­с­і­о­ної під­го­тов­ки, пе­ре­під­го­тов­ки та під­ви­щен­ня квалі­фі­ка­ції заре­є­ст­ро­ван­их без­ра­бот­них» ор­га­ні­зо­в­у­ю­ть про­фе­с­і­о­не на­в­чан­ня без­ра­бот­них у про­фе­с­і­о­но-тех­ні­чних і ви­щих на­в­чаль­них за­кла­дах, у то­му чис­лі в на­в­чаль­них за­кла­дах Держав­ної служ­би зай­ня­то­сті Ук­раї­ни.

Проте наяв­ність до­ку­мен­та про ви­щу або спе­ці­аль­ну про­фе­с­і­о­ну ос­ві­ту ще не гаран­ту­є от­ри­ман­ня пре­сти­ж­но­го ро­бо­чо­го міс­ця. Су­час­ні ро­бо­то­да­в­ці все біль­ше схиль­ні бра­ти на ро­бо­ту тих спе­ці­алі­стів, які ш­вид­ко орі­єн­ту­ю­ть­ся в жит­тє­вих си­ту­а­ці­ях, про­фе­с­і­о­них про­бле­мах, здат­ні про­яв­ля­ти ак­тив­ність, бра­ти іні­ці­а­ти­ву у свої ру­ки, оп­ти­мі­стич­но на­ла­ш­то­вані на мож­ли­вість до­ся­гти ус­пі­ху, смі­ли­во та ви­ва­же­но план­у­ю­ть і ви­ко­ну­ю­ть зав­дан­ня різ­ної скла­д­но­сті, спро­мож­ні до­ве­сти справу до ло­гі­чно­го за­вер­шен­ня й пе­ре­нав­ча­ти­ся, якщо то­го ви­ма­га­є справа, ма­ю­ть лі­дер­ські як­ості.

Не менш важлива також наявність достатнього рівня розвитку емоційного інтелекту. Адже саме він дає змогу керувати не лише власними емоціями, а й емоціями інших людей, що зумовлює більш високу адаптивність та ефективність у спілкуванні, швидке досягнення власних цілей у взаємодії з навколишніми й успішне працевлаштування.

Тому вивчення феномену емоційного інтелекту, його розвитку та зв'язку з лідерськими якостями – важливе теоретичне й практичне завдання, що потребує дослідження та подальшої розробки.

Аналіз досліджень цієї проблеми

Проблему емоційного інтелекту відображено в працях зарубіжних і вітчизняних учених: сучасні теоретичні та емпіричні дослідження емоційного інтелекту – Bar-On, 1998; Gardner, 1993; Mayer, Salovey, 1993; Petrides 2004; Гоулмен, 2011; Люсін, 2004; Носенко, 2004; вивчення емоційного інтелекту як інтегративної здібності людини до розуміння різноманітних емоційних впливів та управління ними – Matthews, Zeidner, Roberts, 1998; Носенко, 2004; дослідження адаптивних і стресозахисних функцій емоційного інтелекту Bar-On, 2000; Носенко, 2004; розвиток емоційного інтелекту та його складових частин – Гоулмен, 2005; Манойлова, 2004.

Перспективним є розкриття емоційного інтелекту з погляду його ролі в забезпеченні успішності лідерської діяльності (Бояцис, 2007; Діанін-Хавард, 2008; Conger, Kanungo, 1998) та дослідження його взаємозв'язку з лідерськими якостями (Гоулман, 2005; Петровська, 2007).

Переконливі дані досліджень Гарвардського університету свідчать, що успішність будь-якої діяльності лише на 33 % визначається технічними навичками, знаннями й інтелектуальними здібностями, а на 67 % – емоційним інтелектом. Успіх значною мірою залежить від розумного володіння емоціями, тобто емоційним інтелектом, яким визначаються характер і рівень сприйняття людиною світу, подій, окремих людей, а також реакція на все, що, зі свого боку, впливає на ефективність її дій (Гоулман, 2011).

Концепція емоційного інтелекту сьогодні є одним із найефективніших інструментів для знаходження рішень у питаннях лідерства. Крім того, вона дає можливість розвивати лідерські якості людям, яким їх не вистачає (Кетс де Вріс 2004; Манойлова, 2004; Livingstone, Day, 2005; Petrides 2010).

У попередніх роботах (Кас'янова, 2018) розглянуто гендерну специфіку емоційного інтелекту та його роль у розвитку особистісних

ресурсів подолання складних життєвих ситуацій (безробіття). Наразі суттєвим у контексті окресленої проблеми є питання визначення ролі емоційного інтелекту в рівні сформованості лідерських якостей і можливості їх подальшого розвитку в безробітних для більш успішного їх працевлаштування.

Мета статті – теоретично проаналізувати та емпірично дослідити емоційний інтелект і лідерські якості слухачів соціономічних професій (безробітних), установити взаємозв'язки та визначити можливість їх розвитку в процесі навчання.

Методика та процедура дослідження

Емпіричне дослідження проводили на базі Харківського центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості України. У ньому взяли участь слухачі соціономічних професій (безробітні) у кількості 60 осіб віком 20–35 років.

Для досягнення поставленої мети застосовано такі методики: тест «Діагностика лідерських якостей» (Є. Крушельницький, Є. Жариков), опитувальник емоційного інтелекту Н. Холла. Статистична обробка результатів передбачала визначення впливу рівня емоційного інтелекту на розвиток лідерських якостей за допомогою методу рангової кореляції (коефіцієнт кореляції Спірмена (r_s)) та порівняльний аналіз динаміки їх розвитку в процесі навчання (критерій Стьюдента)).

Цілісну й систематичну дію на розвиток емоційного інтелекту слухачів виконано в рамках курсу «Розвиток емоційного інтелекту» (Бреус, 2014), мета якого – набуття практичних навиків із розуміння та управління власними емоціями й емоціями інших людей. Тренінгова програма складалася з двох блоків: «Розвиток внутрішньоособистісного емоційного інтелекту» і «Розвиток міжособистісного емоційного інтелекту», усього дванадцять занять по 4 год кожне. Розглянуто такі теми: «Емоції та їх роль у професійному та особистому житті», «Усвідомлення власних емоцій», «Способи управління власними емоціями», «Робота з негативними емоціями», «Усвідомлення емоцій інших людей», «Вербальні та невербальні індикатори емоцій», «Проектування конструктивних стосунків з іншими людьми: емоційний аспект» тощо. Основними методами й прийомами були міні-лекції, рефлексія, мозкові штурми, дискусії, індивідуальні вправи, психогімнастика, рольові ігри, елементи арттерапії.

Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження

Дослідження включало два етапи. На першому діагностували рівень лідерських якостей і показники емоційного інтелекту слухачів на початку навчання, а на другому – у кінці навчання після проведеної програми тренінгових занять (див. табл. 1).

Таблиця 1

Характеристики емоційного інтелекту й рівень лідерських якостей слухачів на початку та в кінці навчання

Кількість респондентів, %		Рівень лідерських якостей						
		на початку навчання			у кінці навчання			
		в	с	н	в	с	н	
Складники емоційного інтелекту	Емоційна поінформованість	в	6,7			26,7	20,0	
		с		46,6	13,3		40,0	13,3
		н		6,7	26,7			
	Управління своїми емоціями	в	6,7			13,3		
		с		26,7		13,4	20,0	
		н		26,7	40,0		40,0	13,3
	Самомотивація	в	6,7	20,0		26,7	6,7	
		с		33,3			33,3	
		н			40,0		20,0	13,3
	Емпатія	в	6,7	6,7		20,0	13,3	
		с		40,0	26,7	6,7	46,7	6,7
		н		6,7	13,3			6,6
	Розпізнавання емоцій інших людей	в	6,7	20,0		26,7		
		с		33,3	13,3		60,0	6,6
		н			26,7			6,7
Інтегративний емоційний інтелект	в	6,7			26,7			
	с		53,3			60,0		
	н			40,0			13,3	

Примітка. *в* – високий рівень, *с* – низький рівень, *н* – низький рівень.

У результаті емпіричного дослідження виявлено таке:

– більшість респондентів має середній рівень лідерських якостей.

Проте в кінці навчання спостерігали значне зменшення кількості досліджуваних із низьким рівнем із 40 до 13,3 % та збільшення кількості досліджуваних із високим рівнем лідерських якостей із 6,7

до 26,7 %. Вони характеризуються здатністю бачити ситуацію в цілому, уміють керувати персоналом й організовувати роботу на високому рівні, упроваджують якісно нові рішення, виступають з ініціативами. Високий лідерський потенціал дає їм змогу мати глобальні мрії та плани, при цьому ніколи не втрачати віру у свої здібності й не відмовлятися від особистої відповідальності за справу. Успіхи та невдачі вони схильні приписувати швидше своїм рішенням і вчинкам, ніж чинникам зовнішнього середовища;

– більша частина досліджуваних володіють середнім рівнем емоційного інтелекту. Водночас у кінці навчання спостерігаємо значне зменшення кількості досліджуваних із низьким рівнем із 40 до 13,3 % та збільшення кількості досліджуваних із високим рівнем емоційного інтелекту 6,7 до 26,7 %.

Оскільки інтегративний рівень емоційного інтелекту складається із суми низки показників, розглянемо більш детально зміни, що відбулися:

– кількість респондентів із високим рівнем «Емоційна поінформованість» зросла з 6,7 до 46,7 %, із середнім рівнем – майже не змінилася. Низький рівень за цим показником не діагностовано в жодного досліджуваного. Респонденти здатні добре розрізняти та інтерпретувати власні настрої, емоції, пориви, добре розпізнають те, як емоції впливають на інших і які будуть наслідки;

– кількість досліджених із високим рівнем «Управління своїми емоціями» зросла з 6,7 до 13,3 %, із середнім – із 26,7 до 33,4 %. Вони емоційно компетентні, добре усвідомлюють і розуміють свої емоції, тому успішно контактують з оточенням, долають бар'єри в спілкуванні, використовують емоції як ресурс в управлінській взаємодії. Проте більшість досліджуваних усе-таки має низький рівень цього показника. Для них властиве пригнічення своїх емоцій, невміння контролювати власні імпульси та пориви;

– кількість респондентів із високим рівнем «Самотивація» зросла з 26,7 до 33,3 %, із середнім рівнем – майже не змінилася, із низьким – зменшилася із 40 до 33,3 %. Високий рівень указує на наявність хорошої внутрішньої мотивації, самодисципліни, наполегливості в досягненні поставлених цілей, а низький – на важливість зовнішніх стимулів і контролю, без яких їм складно довгий час обходитися, у тому числі в складних та відповідальних ситуаціях;

– кількість респондентів із високим рівнем «Емпатія» зросла з 13,4 до 33,3 %, із середнім – майже не змінилася, а з низьким рівнем –

зменшилася з 20 до 6,7 %. Респонденти з високим або середнім рівнем добре розуміють емоційний стан навколишніх за допомогою проникнення в їхній суб'єктивний світ на основі мімічних реакцій, жестів. Із низьким рівнем – сліпі до почуттів і думок інших, їх більше цікавлять власні переживання, вони погано сприймають внутрішній світ іншої людини, її приховані емоції, які не співзвучні з їхніми переживаннями;

– кількість респондентів із високим рівнем «Розпізнавання емоцій інших людей» не змінилася, із середнім – збільшилася з 46,6 до 66,6 %, із низьким рівнем – зменшилася з 26,7 до 6,7 %. Більшість слухачів уміють впливати на емоційний стан навколишніх та розпізнавати їхні почуття й емоції і лише невелика частина не здатна точно та своєчасно визначити емоційний стан іншої людини.

Усі встановлені кореляційні показники мають прямий характер, тобто чим вищий рівень розвитку емоційного інтелекту, тим більш вираженими є лідерські якості (див. табл. 2). Водночас найбільш сильно на формування та розвиток лідерських якостей впливають показники «Управління своїми емоціями», «Самомотивація», «Розпізнавання емоцій інших людей», «Інтегративний емоційний інтелект» (установлено сильні позитивні значущі зв'язки).

Таблиця 2

Величини коефіцієнтів рангової кореляції Спірмена між складниками емоційного інтелекту та рівнем лідерських якостей

Складники емоційного інтелекту	Рівень лідерських якостей	
	на початку навчання	у кінці навчання
Емоційна поінформованість	0,404**	0,424**
Управління своїми емоціями	0,872*	0,891*
Самомотивація	0,908*	0,903*
Емпатія	0,456**	0,453**
Розпізнавання емоцій інших людей	0,842*	0,857*
Інтегративний емоційний інтелект	0,979*	0,981*

Примітки. * – Коефіцієнт рангової кореляції Спірмена ($p < 0,01$);

** – коефіцієнт рангової кореляції Спірмена ($p < 0,05$).

За результатами порівняльного аналізу показників емоційного інтелекту й лідерських якостей виявлено статистично значущі розбіжності в середніх оцінках за шкалами «Емоційна поінформованість», «Управління

своїми емоціями», «Самотивація», «Емпатія», «Інтегративний рівень емоційного інтелекту», «Рівень лідерських якостей» (табл. 3). Ці показники в слухачів є значно вищими, ніж були в них на початку навчання, тобто спостерігаємо позитивну динаміку їхнього розвитку. Досліджувані більш емоційно відхидливі, емоційно гнучкі, ефективніше управляють своєю поведінкою за рахунок управління емоціями.

Таблиця 3

Показники відмінностей у рівнях емоційного інтелекту та лідерських якостей слухачів на початку й у кінці навчання

Змінні	Середні значення показників		Показники t-критерію Стьюдента
	на початку навчання	у кінці навчання	
Емоційна поінформованість	9,4	12,6	6,2*
Управління своїми емоціями	5,0	8,9	7,7*
Самотивація	9,4	10,8	3,3*
Емпатія	11,0	12,3	2,9*
Розпізнавання емоцій інших людей	10,2	10,8	2,0
Інтегративний рівень EI	44,9	55,3	11,6*
Рівень лідерських якостей	26,6	30,4	8,1*

Примітки. EI – емоційний інтелект;

* – статистична значущість розбіжностей ($p \leq 0,01$).

Висновки та перспективи подальших досліджень

У процесі емпіричного дослідження на першому етапі встановлено, що більшість респондентів має середні або низькі рівні розвитку емоційного інтелекту та лідерських якостей. Вони в основному володіють інформацією про природу емоцій і емоційних станів, можуть ставити себе на місце іншого та враховувати в процесі прийняття рішень почуття й емоції інших людей. Проте вони недостатньо мотивовані, їм складно управляти власними емоціями; не завжди самокритичні, їм важко самотійно та своєчасно приймати рішення.

На другому етапі, по закінченню навчання, встановлено, що в досліджуваних значно збільшилися показники за шкалами «Емоційна поінформованість», «Управління своїми емоціями», «Самотивація», «Емпатія», «Інтегративний рівень емоційного інтелекту», «Рівень лідерських якостей». Статистична обробка результатів підтвердила значущі розбіжності в середніх оцінках показників за цими шкалами.

Тому зменшилася кількість респондентів із низьким рівнем і збільшилася їх чисельність із високим рівнем як емоційного інтелекту, так і лідерських якостей. Це дало підставу зробити висновок про можливість їх розвитку в слухачів за допомогою спеціальних тренінгових занять у процесі професійної перепідготовки.

Усі кореляційні зв'язки мають прямий характер: тобто чим вищий рівень розвитку емоційного інтелекту, тим більш виражені лідерські якості. Найбільш сильно на розвиток лідерських якостей впливають такі складники емоційного інтелекту, як «Управління своїми емоціями», «Самомотивація», «Розпізнавання емоцій інших людей», «Інтегративний емоційний інтелект» (установлено позитивні тісні зв'язки).

Ефективність діяльності особистості значною мірою залежить від рівня її емоційного інтелекту та розвитку лідерських якостей, оскільки високі показники інтелекту не завжди є гарантією кар'єрного успіху. Тому перспективи подальших досліджень убачаємо в подальшому розробленні та впровадженні тренінгових програм щодо розвитку емоційного інтелекту й лідерських якостей у слухачів (безробітних), що сприятиме більш успішному їх працевлаштуванню.

Література

1. Бояцис Р. Резонансное лидерство: самосовершенствование и построение плодотворных отношений с людьми на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии / Р. Бояцис, Э. Макки ; пер. с англ. – Москва : Альпина Бизнес Букс, 2007. – 300 с.
2. Бреус Ю. Эмоциональный интеллект как личностный ресурс профессионального становления представителей социномических профессий / Ю. Бреус // SOCIETY, INTEGRATION, EDUCATION. Proceedings of the International Scientific Conference. – 2014.
3. Гоулмен Д. Эмоциональный интеллект / Д. Гоулман ; пер. с англ. – Москва : АСТ: Астрель, 2011. – 478 с.
4. Гоулмен Д. Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки ; пер. с англ. – Москва : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 301 с.
5. Дианин-Хавард А. К. Нравственное лидерство. Путь формирования личности / А. К. Дианин-Хавард. – Москва : Лидерпром. – 2008. – 187 с.
6. Кас'янова С. Б. Емоційний інтелект та особистісні ресурси подолання складних життєвих ситуацій / С. Б. Кас'янова // Посттравматичний стрес: дорослі, діти та родини в ситуації війни. – 2018. – Т. 1. – С. 357–372.
7. Кетс де Врис М. Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта / М. Кетс де Врис ; пер. с англ. – Москва : Альпина Бизнес Букс, 2004. – 311 с.

8. Люсин Д. В. Современные представления об эмоциональном интеллекте / Д. В. Люсин // Социальный интеллект: теория, измерение, исследования / под ред. Д. В. Люсина, Д. В. Ушакова. – Москва : Ин-т психологии РАН, 2004. – С. 29–36.

9. Манойлова М. А. Развитие эмоционального интеллекта будущих педагогов / М. А. Манойлова. – Псков : ПГПИ, 2004. – 140 с.

10. Носенко Е. Л. Емоційний інтелект як соціально значуща інтегральна властивість особистості / Е. Л. Носенко // Психологія і суспільство. – 2004. – № 4 (18). – С. 95–109.

11. Петровская А. С. Эмоциональный интеллект как детерминанта результативных параметров и процессуальных характеристик управленческой деятельности : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / А. С. Петровская. – Ярославль, 2007.

12. Bar-On R. Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory / R. Bar-On // Handbook of emotional intelligence. – San Francisco : Jossey-Bass, 2000. – P. 363–388.

13. Bar-On R. Emotional Intelligence in Men and Women: Emotional Quotient Inventory: Technical Manual / R. Bar-On. – Toronto : Multi-Health Systems, 1997.

14. Conger, J. A. & Kanungo, R. N. Charismatic leadership in organizations. Thousand Oaks. – CA : Sage, 1998.

15. Gardner H. Multiple intelligences: the theory in practice / H. Gardner. – New York : Basic Books, 1993. – 304 p.

16. Livingstone H. A. Comparing the construct and criterion-related validity of ability-based and mixed-model measures of emotional intelligence / H. A. Livingstone, A. L. Day // Educational and Psychological Measurement. – 2005. – Т. 65, № 5. – P. 757–779.

17. Matthews G. Measuring emotional intelligence: Promises, pitfalls, solutions / G. Matthews, S. I. Zeidner, R. D. Roberts ; A. D. Ong, M. Van Dulmen (eds.) // Handbook of methods in positive psychology. – Oxford : Oxford University Press (in press), 1998.

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

19. Petrides K. V. Trait emotional intelligence theory / K. V. Petrides // Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice. – Vol. 3(2). – 2010. – P. 136–139.

20. Petrides K. V. The role of trait emotional intelligence in academic performance and deviant behavior at school / K. V. Petrides, N. Frederickson, A. Furnham // Personality and Individual Differences. – 2004. – № 36. – P. 277–293.

References

1. Bojancis, R. (2007). Rezonansnoe liderstvo: samosovershenstvovanie I postroenie plodotvornyh otnoshenij s ljud'mi na osnove aktivnogo soznaniya, optimizma I jempatii [Resonant leadership: self-improvement and building fruitful relationships with people on the basis of active consciousness, optimism and empathy]. Moscow: Al'pina Biznes Buks, p. 300 [in Russian].

2. Breus, I.U. (2014). Emotsionalnyi intellekt kak lichnostnyi resurs professionalnogo stanovleniia predstavitelei sotsionomicheskikh professii. In SOCIETY, INTEGRATION, EDUCATION. Proceedings of the International Scientific Conference [in Russian].
3. Goleman, D. (2009). Emotsional'nyy intellekt [Emotional intelligence]. (Trans). Moscow: AST, p. 478 [in Russian].
4. Goleman, D., Boyatzis, R., and Mak Ki, E. (2005). Emotsional'noe liderstvo: Iskusstvo upravleniya lyud'mi na osnove emotsional'nogo intellekta [Emotional Leadership. The art of managing people on the basis of emotional intelligence]. (Trans). Moscow: Al'pina Biznes Buks, p. 301 [in Russian].
5. Dianin-Khavard, A. K. (2008) Nravstvennoye liderstvo. Put' formirovaniya lichnosti [Moral leadership. The way of personality formation], Moscow: Liderprom, p. 187 [in Russian].
6. Kasianova, S. B. (2018) Emotsiyni intelekt ta osobystisni resursy podolannia skladnykh zhyttievnykh sytuatsii [Emotional intelligence and personal resources overcoming of the complex life situations]. Posttravmatychnyi stress: dorosli, dity ta rodyny v sytuatsiiviiny – Posttraumatic stress: adults, children and families in a war situation 1, pp. 357–372 [in Ukrainian].
7. Ketc de Vris, M. (2004). Mistika liderstva. Razvitie emotsional'nogo intellekta. [Leadership Mystique. The development of emotional intelligence]. (Trans). Moscow: Al'pina Biznes Buks, p. 311 [in Russian].
8. Liusyn, D. V. (2004). Sovremennye predstavleniya ob emotsionalnom intellekte [Modern views on emotional intelligence]. Sotsyalnyi intellekt: Teoriya, izmerenie, issledovaniya – Social intelligence: theory, measurement, research. D. V. Liusyn, D. V. Ushakov (Ed.). Moscow: Ynstytut psikhologyy RAN [in Russian].
9. Manojlova, M. A. (2004). Razvitie jemocional'nogo intellekta budushhih pedagogov. Pskov: PGPI, p.140 [in Russian].
10. Nosenko, E. L. (2004). Emociynnyy intelekt yak socialno znachushcha integralna vlastyvist osobystosti [Emotional intelligence as socially significant integrated feature of personality]. Psikhologiya isuspilstvo, 4(18), pp. 95–109 [in Russian].
11. Petrovskaya, A. S. (2007). Emotsional'nyy intellekt kak determinanta rezul'tativnykh parametrov I protsessual'nykh kharakteristik upravlencheskoy deyatel'nosti [Emotional intelligence as determinanta productive parameters and process management activity performance]. Abstract of dissertation of candidate psychological Sciences Yaroslavl' [in Russian].
12. Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory. Handbook of emotional intelligence. San Francisco: Jossey-Bass, pp. 363–388.
13. Bar-On, R. (1997). Emotional Intelligence in Men and Women: Emotional Quotient Inventory: Technical Manual. Toronto: Multi-Health Systems (in English).
14. Conger, J. A. and Kanungo, R. N. (1998). Charismatic leadership in organizations. Thousand Oaks, CA: Sage.
15. Gardner, H. (1993). Multiple intelligences: the theory in practice. New York: Basic Books.

16. Livingstone, H. A. & Day, A. L. (2005). Comparing the construct and criterion-related validity of ability-based and mixed-model measures of emotional intelligence. *Educational and Psychological Measurement* 65(5), 757–779.

17. Matthews G., Zeidner, S. I. and Roberts, R. D. (1998). Measuring emotional intelligence: Promises, pitfalls, solutions. A. D. Ong, M. Van Dulmen (eds.). *Handbook of methods in positive psychology*. Oxford: Oxford University Press.

18. Mayer, J. D., Salovey, P. (1993). The Intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*. (Vol.17), 4, 433–442.

19. Petrides, K. (2010). Trait emotional intelligence theory. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*. (Vol. 3(2)), pp. 136–139.

20. Petrides, K., Frederickson, N., Furnham, A. (2004). The role of trait emotional intelligence in academic performance and deviant behavior at school. *Personality and Individual Differences*, 36, 277–293.

Received: 21.05.2018

Accepted: 02.06.2018