

Емоційна компетенція та емоційний інтелект менеджера

Юлія Яровенко, Олена Кутас

Національний університет харчових технологій, Київ, Україна

Вступ. Не викликає сумніву той факт, що емоційний стан керівника та підлеглих впливає на психологічний клімат у колективі і тим самим на ефективність роботи організації в цілому. Тому важливу роль в управлінні відіграє новий клас менеджерів, які мають емоційну компетентність. Підвищення рівня емоційної компетентності менеджерів є актуальним для їх професійного становлення та особистого розвитку.

Матеріали і методи. Під час дослідження були використані методи аналізу, систематизації та узагальнення інформації, праці вітчизняних та зарубіжних учених.

Результати. Існує чотири складові емоційної компетентності менеджера:

1) індивідуально-психологічна (психологічні знання та уміння менеджера, які допомагають йому в управлінні організацією чи колективом);

2) комунікативно-креативна (творчі якості менеджера, уміння знайти креативний підхід до будь-якої ситуації та людини);

3) професійно-ділова (організаторські та професійні уміння);

4) соціально-групова (встановлення взаємостосунків, емпатія, соціальні навички).

Кожна складова емоційної компетентності має бути притаманна управлінцю.

Розуміння емоцій інших людей – це ключовий момент у побудові гармонійних відносин у роботі або особистих стосунках. Для людей з високим рівнем емоційного інтелекту часто характерні такі риси, як самодисципліна, відповідальність, вміння пристосовуватися до навколишнього середовища.

Якщо спостерігати за досвідченим менеджером, можна помітити певні додаткові навички, які формують емоційну компетентцію: уміння активно слухати, розуміння невербальної комунікації та адаптація до широкого спектру емоцій. Ці навички є невід’ємною частиною емоційного інтелекту управлінця.

Менеджер, який керує не лише своїми емоціями, а й розуміє емоції інших, уміє правильно підібрати слова, тон, настрій, скоріше за все буде успішним.

Щоб керівникам було простіше розбиратися в людях, було виділено чотири групи психотипів: вдумливі реалісти (інтроверти, що надають перевагу відчуттям), вдумливі новатори (інтроверти, що надають перевагу інтуїції), активні реалісти (екстраверти, що надають перевагу відчуттям), активні новатори (екстраверти, що надають перевагу інтуїції). Кожна група є неповторною та цікавою. До кожної з них менеджер повинен знаходити підхід, у цьому йому допоможе емоційний інтелект.

Для тих, хто хоче визначити рівень свого емоційного інтелекту, створено безліч сайтів, на яких можна пройти тестування та дізнатися про себе трохи більше. Вважається, що найточнішим є тест Ніколаса Холла.

Висновки. Рівень емоційного інтелекту менеджера впливає на рівень успішності організації в цілому. Концепція емоційного інтелекту є одним із ключових елементів у процесі активізації лідерства як ключового фактору успішності менеджера.

Література

1. Шкільняк М.М, Овсянюк-Бердадіна О.Ф., Крисько Ж.Л., Демків І.О. Менеджмент: Навчальний посібник. Тернопіль: Крок, 2017. С. 158-160.

2. Колібаба А.М. Емоційна складова менеджменту. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2010. № 682. С. 72-75.

3. Як розвинути емоційний інтелект та досягти успіху? URL: <https://www.youtube.com/watch?v=ZP1Yr1agybI>.