ДО ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ЛІДЕРСТВА У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Лагодзінський Віталій Володимирович¹

¹ Кандидат історичних наук, провідний науковий співробітник науково-дослідного відділу воєнно-психологічних досліджень Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України, м. Київ (Україна)

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7081-9578>

UDC: 159.942

АНОТАЦІЯ

Метою статті є здійснення теоретичного аналізу концепцій емоційного інтелекту й емоційного лідерства та визначення особливостей застосування навичок емоційного інтелекту у лідерстві у військовослужбовців в процесі управління військовим підрозділом.

Здійснено аналіз праць вітчизняних авторів останнього десятиліття, які присвячені аналізу розвитку лідерських якостей, емоційного інтелекту та емоційного лідерства у військовослужбовців.

Розглянуто теорії і моделі емоційного інтелекту та емоційного лідерства. Відзначено, що емоційний інтелект, як складова частина емоційного лідерства, сприяє особистісному, а також професійному зростанню військовослужбовця, впливаючи на його успішність у процесі управління військовим підрозділом.

Підсумовано, що військовослужбовцям необхідно розвивати емоційний інтелект, оскільки він визначає рівень потенціалу емоційного лідерства військовослужбовця і є тим компонентом, який необхідний у процесі управління військовим підрозділом.

Ключові слова: емоційний інтелект; емоційне лідерство; емоційне лідерство у військовослужбовців; лідерство у військовослужбовців.

Постановка проблеми

Розвиток емоційного інтелекту в контексті розвитку емоційного лідерства у військовослужбовців сприяє їх готовності позитивно впливати на вирішення проблем організаційного розвитку у процесі управління військовим підрозділом, оскільки це може слугувати осмисленню та вирішенню ряду стратегічних і тактичних завдань, покращенню рівня уміння управління відносинами, поліпшенню соціальної чуйності, визначення нових напрямів діяльності, визначення змісту, форм та методів взаємодії із підрозділом.

Аналіз досліджень і публікацій. На теперішній час проблема емоційного інтелекту та лідерства достатньо досліджена у психології. Серед зарубіжних дослідників емоційного інтелекту та емоційного лідерства найвідоміші: Д. Гоулман (2005), Р. Бояціс та Е. Маккі (2007), М. Кетс де Вріс (2004), Д. Карузо та П. Саловей (2016), Д. Майер (2001), Р. Бар-Он (1997), та ін.

Серед вітчизняних дослідників специфіка емоційного лідерства вивчалась та аналізувалась у працях О. П. Крупського (2012), С. Г. Козловської (2013), та ін.

Вивченням аспектів розвитку лідерства у військовослужбовців займалися такі вітчизняні дослідники: О. М. Кокун (2012), Л. А. Снігур (2016), П. П. Ткачук (2010), О. С. Колосович (2013, 2015), О. І. Пішко (2012), Т. М. Мацевко (2013), Н. А. Агаєв (2014), О. В. Бойко (2009, 2012а, 2012б, 2017), та ін.

Емоційний інтелект у лідерстві військовослужбовців розглядається у працях: П. П. Ткачука (2010), А. Рождественського (А. Рождественський & Л. Монзани

Address for correspondence, e-mail: editpsychas@gmail.com
Copyright: © Vitaly Lagodzinsky

This is an Open Access journal, all articles are distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0) License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>), allowing third parties to copy and redistribute the material in any medium or format and to remix, transform, and build upon the material, provided the original work is properly cited and states its license.

2020), Г. Дубровинського (Дубровинський, & Рябова, 2019) та Т. М. Мацевко (Мацевко & Куций, 2013).

Невирішені проблеми

Необхідність розвитку лідерських якостей у військовослужбовців є вкрай важливою темою, якій приділяється значна увага, оскільки оволодіння їх сукупністю допомагає військовослужбовцям професійно вирішувати завдання відповідно до своїх посадових обов'язків, а також самовдосконалюватись.

У той самий час тема розвитку емоційного інтелекту та емоційного лідерства у військовослужбовців досліджена вітчизняними дослідниками вкрай слабо та представлена невеликою кількістю праць. Розвиток емоційного інтелекту у військовослужбовців сприяє їх готовності позитивно впливати на вирішення проблем організаційного розвитку у процесі управління підрозділом, оскільки це може сприяти осмисленню та вирішенню ряду стратегічних і тактичних завдань, покращенню рівня уміння управління відносинами та поліпшенню соціальної чуйності. Тому, розвиток емоційного інтелекту у військовослужбовців потребує більш детального дослідження, оскільки він є тим інструментом, який необхідний для досягнення вищезазначених результатів.

Крім того, у подальшому необхідно приділити увагу вивченню можливості запровадження оцінки та розвитку у військовослужбовців емоційного інтелекту, що може допомогти тим з них, які переживають посттравматичний стрес, та пом'якшить негативні наслідки пов'язані із психологічними травмами і нездатністю впоратися з емоціями, що змінюють їхнє життя назавжди.

Мета дослідження. Здійснити огляд вітчизняних досліджень, які стосуються проявів і застосування лідерських якостей у військовослужбовців, аналіз теорій емоційного лідерства і емоційного інтелекту та можливість їх застосування військовослужбовцями у процесі управління підрозділом.

Теоретичний аналіз емоційного лідерства вимагає, на наш погляд, висвітлення таких питань:

1. Аналіз вітчизняних досліджень, які стосуються проявів та застосування лідерських якостей у військовослужбовців.
2. Огляд понять емоційного лідерства та емо-

ційного інтелекту.

3. Емоційний інтелект як чинник розвитку емоційного лідерства у військовослужбовців у працях вітчизняних дослідників.

Наукове обґрунтування методології. Методи дослідження – теоретичні: аналіз джерел із проблеми професійної підготовки військовослужбовців, теорії та методики формування лідерських якостей у військовослужбовців на основі концепції емоційного інтелекту. Порівняльний аналіз теоретичних матеріалів щодо теорій емоційного інтелекту і емоційного лідерства та їх впровадження у професійну підготовку військовослужбовців.

Розглянемо послідовно окреслені питання.

Професійна діяльність військовослужбовців це вид діяльності, що вимагає певної підготовки, навчання і отримання спеціальної освіти. Військова служба одна з багатьох професій, для яких необхідні професійні навички, переконання, спеціальна освіта, здача відповідних іспитів, отримання допусків. Проте, на відміну від інших професій до кандидатів для проходження військової служби висуваються додаткові вимоги за медичними, професійно-психологічними показниками, до фізичної підготовки та моральних якостей.

Однією з таких вимог є розвинуті лідерські якості військовослужбовця. Лідерство військовослужбовця – це його здатність забезпечити в підрозділі три головні потреби особового складу, а саме: успішно виконувати загальне завдання; працювати злагоджено в колективі; максимально задовольняти індивідуальні потреби кожного військовослужбовця (Бойко, 2012а: 8).

Виконавцем будь-якої професійної діяльності є “особистість”, і в діяльності будь-якого командира (начальника) наявний лідерський компонент, який “заломлює” всі інструкції та алгоритми взаємодії з підлеглими. Рівень професіоналізму і професійного зростання військового фахівця залежить від сформованості соціальних, професійних і лідерських якостей його особистості (Агаєв, 2009: 12).

Сучасні підходи до лідерства офіцерів змінюють саму природу останнього, перетворюючи його на постійний процес навчання офіцера-лідера, причому

трансформаційні процеси стосуються всіх складових феномена лідерства. У першу чергу, має розвиватися сам лідер, який є найактивнішим суб'єктом позитивних змін, покращуватися розуміння офіцером-лідером своїх співслужбовців, умов військового середовища, здатність обирати вірний варіант реагування на зміни, які відбуваються в його професійній діяльності (Бойко, 2012b: 19).

Так у Концепції лідерства за стандартами армій країн НАТО (Хміляр, 2018) визначено мету, принципи та напрямки формування лідерства з ціллю розвитку професійного та особистісного потенціалу керівного складу та ефективної підготовки лідерів усіх рівнів, а розвиток лідерства визначено фундаментальною стратегічною метою.

В армії США у 2015 році розроблений єдиний статут «Армійське лідерство: компетентне, впевнене і гнучке» (FM 6-22 Army Leadership: Competent, Confident and Agile, 2015), що висвітлює всі аспекти військового лідерства: від моделі лідерських якостей до особливостей управління на міжнародному рівні.

В основі моделі лідерських якостей армії США лежить принцип «Будь-Знай-Дій», де:

«Будь», це внутрішні якості особистості, тобто те що багато в чому визначається генетичними схильностями і вихованням, а саме:

- лідерський характер, до якого входять: армійські цінності (LDRSHIP); уважність до людей; бійцівський дух;

- лідерський вигляд: військова виправка і професійний зовнішній вигляд; фізична підготовка; впевненість; витривалість.

«Знай», це якості мислення і набір знань:

- гнучкість і адаптивність; уміння робити правильні висновки; новаторство; тактовність; прикладні знання.

«Дій» - компетенції, та дії, які лідер повинен ефективно виконувати:

- керуй: веди інших; виходь за межі офіційних повноважень; використовуй особистий приклад; кому-нікуй.

- розвивай: створюй позитивну обстановку; розвивай себе; розвивай інших.

- досягай результату: встановлюй цілі та пріоритети; плануй і працюй за планом; виконуй завдання.

Сукупність особистісних якостей і знань дозволяє лідеру розвивати і застосовувати свої лідерські компетенції найкращим чином.

У статуті (FM 6-22 Army Leadership: Competent, Confident and Agile, 2015) підкреслюється, що розвиток лідерських якостей - це процес, який займає все життя. Вбираючи в себе отриманий досвід, знання і формальну освіту, справжній лідер невинно працює над собою, осягаючи всі нові ступені лідерської майстерності з тим, щоб в будь-який момент використовувати їх для вирішення поставленого завдання. Відповідно, лідерство – це процес впливу на людей через визначення цілі, напрямку її досягнення та мотивацію, з метою виконання поставленого завдання та покращення воєнної організації.

В Україні, протягом останнього десятиліття, почала приділятися значна увага розвитку лідерських якостей у військовослужбовців. На сьогоднішній день у вітчизняних дослідників можна виділити декілька підходів до визначення поняття лідерства у військовослужбовців.

Л. А. Снігур вважає, що важливою складовою програми психологічного сприяння розвитку лідерських якостей є опанування поняттями героїзму та мужності. Лідеру для прийняття правильного рішення необхідні відкритість, уява та інтелект. Здійснення лідером контролю над стресовими переживаннями передбачає самокорегування думок та настроїв, зняття напруження та володіння засобами підтримки бойового духу, опанування ролі військового товариства в період післябойової психологічної травми, володіння технікою протидії емоційному вигоранню і моральному спустошенню, знання основ конструктивної поведінки лідера в підрозділі з приналежністю підлеглих до різних конфесій (Снігур, 2016: 56-57).

Об'єктивний процес формування лідерських компетенцій військовослужбовців, зазначає І. О. Пішко, детермінований низкою зовнішніх і внутрішніх чинників, що дозволяють цілеспрямовано використовувати їх вплив на процес професійного становлення майбутнього офіцера-лідера. Так, особливості вираженості внутрішніх компонентів формування лідерських якостей залежать від впливу на особистість зовнішніх чинників. У

якості зовнішніх чинників (об'єктивно-ситуаційних), можуть бути: умови життєдіяльності підрозділів; умови організації спільної діяльності; особливості професійної взаємодії; вплив ситуації, в якій реалізується лідерство; офіційні владні повноваження та функції керівництва у військово-навчальному підрозділі; особливості професійної діяльності; критичні ситуації; чинник групової нестійкості; специфіка вирішуваних задач та їх значущість; чинник потреб лідера; вплив фізичної підготовки та спорту; комплекс педагогічних умов організації навчання у ВНЗ (Пішко, 2012: 252-255).

До внутрішніх чинників (суб'єктивно-особистісних) відносяться: особистісний адаптаційний потенціал; суб'єктивний контроль, як показник готовності до лідерства; вікові особливості; колишній і теперішній особистий досвід лідерства в спілкуванні; внутрішня мотивація лідерської діяльності; особистісні характеристики курсантів та соціальні й емоційні корені лідерства.

Авторка зазначає, що саме знання зовнішніх і внутрішніх факторів, які обумовлюють формування лідерських компетенцій, дозволить цілеспрямовано використовувати їх вплив на процес професійного становлення майбутнього офіцера-лідера (Пішко, 2012: 255-256).

Аналіз роботи дозволяє нам зробити висновок, що значна кількість із описаних факторів, віднесених авторкою до зовнішніх і внутрішніх, цілком можливо віднести до проявів емоційного інтелекту.

Аспект неформального лідерства у військовослужбовців ґрунтовно розглянуто у дисертаційному дослідженні О. С. Колосовича. На основі проведеного дослідження, він робить висновок, що неформальний лідер опирається на свій авторитет і міжособистісні відносини, а не на офіційні владні повноваження.

Неформальний лідер може стати і серйозною проблемою, і надійною опорою для керівника. Залежно від впливу неформальних лідерів на колектив О.С. Колосович розділяє їх на два типи: конструктивний, що впливає на організацію та роботу колективу позитивно та деструктивний, який використовує свій вплив, щоб саботувати рішення керівника, протистояти змінам (Колосович, 2013: 174).

До особливостей неформального лідера О.С.

Колосович відносить: його вік, посаду, професійні знання та вміння, психологію особи, особисті якості, з яких головні – компетентність і чуйність, визнання групою; володіння такими характерними якостями, як наявність активної потреби контролювати дії інших людей і управляти ними; уміння легко контактувати з людьми, використовуючи при цьому найбільш вигідні у кожному конкретному випадку форми спілкування; здатність концентрувати на собі основні потоки психологічної інформації; швидка реакція на зміни норм поведінки; делегування йому групою владних повноважень в ухваленні рішень і розпорядженні ресурсами. У своїй діяльності він здебільшого опирається на людей і взаємини між ними (Колосович, 2013: 174).

Схожої точки зору щодо неформального лідерства притримується О.В. Бойко, який зазначає, що у лідерства і керівництва існує багато спільних рис. Головними з них є такі: обидва феномени виступають засобом організації й певної координації взаємовідносин між військовослужбовцями, засобом їх спрямування та управління ними; і формальне керівництво і неформальне лідерство істотною мірою реалізують процеси соціального впливу у військовому колективі; як керівництву, так і лідерству притаманний момент певної субординації відносин, хоча в керівництві він виступає досить чітко, оскільки регламентований і закріплений посадовими інструкціями, а в лідерстві його наявність набагато менш помітна і заздалегідь формально ніяк не окреслена (Бойко, 2012а: 9).

Тобто автори відносять неформальне лідерство, що також є одним із проявів емоційного інтелекту у лідерстві, до одного із важливих факторів здійснення керівництва у підрозділі.

С. А. Елин (2012) здійснив дослідження групового лідерства у військових підрозділах, яке він визначає як соціально-психологічний феномен, що формується в результаті взаємодії та створених відносин між групами військовослужбовців в суспільно обумовлених обставинах предметної діяльності, суб'єктом якої вони є. Його позиція полягає у тому, що лідерство має груповий характер й це означає наявність у військовому колективі не одного, а декількох лідерів, які забезпечують чи доповнюють різні функції лідерства.

Особливу увагу дослідженню аспектів лідерст-

ва у військовослужбовців у своїх працях приділив О. В. Бойко. На тактичному рівні управління, зазначає О. В. Бойко, лідерство командира підрозділу можна розуміти як інтегрований прояв професійно важливих якостей сучасного військового керівника – професійно компетентного, мобільного в умовах постійних змін у розвитку способів збройної боротьби, який швидко адаптується до нових обставин, орієнтується в інформаційних потоках, здатного оптимально вирішувати проблеми, з яскраво вираженими і сформованими морально-психологічними якостями, що дозволяють йому брати відповідальність за свої рішення і дії. Лідерство офіцера – це актуалізоване явище, яке потребує повного розкриття в професійній діяльності. Командир стає лідером підрозділу, коли чітко розуміє поставлені завдання і бачить шляхи їх виконання (Бойко, 2012а: 7).

О. В. Бойко надає наступне визначення лідерській компетентності офіцера: це інтегральна характеристика його професійної здатності та готовності кваліфіковано провадити лідерську діяльність відповідно до фахової кваліфікації на основі системи військово-професійних знань, навичок, вмінь і досвіду лідерської поведінки, емоційного інтелекту, комплексу сформованих лідерських цінностей, мотивів, еталонів, ставлень, якостей і корпоративної культури (Бойко, 2012b: 22).

О.М. Кокун (2012) у своїй праці визначає п'ять компонентів сукупності лідерських якостей, якими повинен володіти військовослужбовець:

- 1) комунікативно-організаційний (комунікабельність, переконливість, тактовність, дипломатичність, емпатійність, гнучкість, розвинуті мовленнєві та організаційні здібності);
- 2) емоційно-вольовий (цілеспрямованість, наполегливість, рішучість, впевненість у собі, вимогливість, самовладання, стресостійкість);
- 3) мотиваційний (мотивація до лідерства та успіху);
- 4) мисленевий (швидкість мислення, логічність, креативність, проникливість, здатність до прогнозування та узагальнення, критичність, розсудливість);
- 5) особистісний (активність, ініціативність, обов'язковість, надійність, відповідальність, почуття гумору, оптимістичність, чесність, патріотизм, прагнен-

ня до самовдосконалення) (Кокун, 2012: 174).

Подібну структуру лідерських якостей молодших командирів курсантських груп на основі результатів емпіричного дослідження, визначив О.В. Евтихов (2007):

1. Блок індивідуально-особистісних якостей (особистісна привабливість, життєва активність, цілеспрямованість, впевненість у собі, висока самооцінка...).
2. Блок організаційно-управлінських якостей (вміння керувати людьми, мотивувати і стимулювати їх на роботу, бажання та інтерес займатися керівною роботою, прагнення до лідерства ...).
3. Блок соціально-психологічних якостей (доброзичливість; комунікативна компетентність, терпимість до людей ...).
4. Блок професійно-діяльнісних якостей (успішність у навчальній діяльності, гнучкість, нестандартність мислення, здатність до творчого вирішення навчальних завдань...) (Евтихов, 2007).

Детальний огляд теорій емоційного інтелекту та емоційного лідерства нами було здійснено у статті «Теоретичний аналіз поняття «емоційне лідерство», як одного з видів лідерства (Лагодзінський, 2019). Окреслимо ряд визначених нами важливих аспектів щодо цієї проблеми.

У 90-х роках ХХ століття виникає нове поняття лідерства – **емоційне лідерство**, що тісно пов'язане із поняттям емоційного інтелекту. Розробкою та упровадженням поняття емоційного лідерства займалися Д. Гоулман (2005), Р. Бояціс та Е. Маккі (2007), М. Кетс де Вріс (2004), К. Ізард (2009), П. Саловей та Д. Карузо (2016), Дж. Майер (2001), Р. Бар-Он (1997), та ін.

Найактивнішим популяризатором поняття емоційного лідерства вважається Д. Гоулман (2005), американський журналіст і психолог, який на матеріалах психологічних досліджень і опитувань довів, що успіх у житті залежить не стільки від логічного інтелекту – IQ, скільки від здібностей управляти своїми емоціями – EQ.

У своїй книзі «Емоційне лідерство» він описує модель лідерських здібностей відповідно до структури емоційного інтелекту:

- 1 Самосвідомість: емоційна самосвідомість, адекватна самооцінка, впевненість в собі.

2 Самоконтроль: контроль емоцій, відкритість, адаптивність, воля до перемоги, ініціативність, оптимізм.

3. Соціальна чуйність: емпатія, ділова обізнаність, люб'язність.

4 Управління відносинами: наснага, вплив, допомога в самовдосконаленні, сприяння змінам, врегулювання конфліктів, командна робота і співпраця.

Засновники теорії емоційного лідерства Д. Гоулман, Р. Бояціс і Е. Маккі дійшли висновку, що основою реалізації лідерських здібностей керівника є його емоційний прояв. Вони вводять поняття резонансного лідерства - це лідерство на основі налаштування лідера і його аудиторії на одну емоційну хвилю. На основі своїх досліджень вчені виділяють стилі лідерства, чотири з яких сприяють емоційному резонансу, а решта викликають дисонанс, якщо використовуються без урахування ситуації:

1. Ідеалістичний стиль. Лідер надихає людей, малюючи їм привабливий образ майбутнього, позитивно впливає на клімат в організації.

2. Навчальний. Лідер пов'язує бажання людей з цілями організації, використовує цей стиль, щоб допомогти співробітникам поліпшити продуктивність за рахунок розвитку перспективних здібностей.

3. Товариський. Лідер створює гармонію шляхом зближення людей.

4. Демократичний. Лідер оцінює внесок співробітників в роботу і за допомогою активного залучення їх до процесу управління домагається відданості.

5. Амбіційний. Лідер прагне до досягнення важких цілей і вирішення найбільш цікавих завдань, тиск з боку лідера часто негативно позначається на кліматі в колективі.

6. Авторитарний. Лідер розсіює страхи, вказуючи чіткий напрямок руху в непередбачених ситуаціях, часто здійснює негативний вплив на колектив, особливо в разі зловживання цим стилем.

На відміну від вищезазначених авторів професор М. Кетс де Вріс (2004) у своїх працях визначає по-

няття емоційного лідерства у вигляді двофакторної моделі, яка нараховує дві ролі керівника-лідера: харизматичну та базову архітектурну. Сам вчений віддавав перевагу першій із них, адже, на його думку, харизматичні лідери ніколи не зупиняються на досягнутому, викликаючи почуття дискомфорту, вони провокують оточуючих на активні дії; крім того, це люди, які здатні за рахунок різних маніпуляцій дійти згоди з будь-ким.

М. Кетс де Вріс (2004) виділяє чотири складових процесу організаційних змін - занепокоєння, конфронтація, кристалізація, зміна. Управління процесом перетворень в організації передбачає вплив на когнітивну і емоційну сферу персоналу. Усвідомлення необхідності змін, які несуть певні переваги, має супроводжуватися позитивним емоційним відгуком. У цій ситуації велике значення набуває здатність менеджера бути емоційним лідером колективу, який керуючи емоціями персоналу, створює позитивну атмосферу, надихаючи співробітників на позитивне прийняття перетворень в організації.

Емоційний інтелект є досить новою психологічною концепцією, цей феномен вивчається значною кількістю дослідників.

У роботах дослідників пропонувалися певні моделі дослідження емоційного інтелекту, серед яких необхідно виділити кілька основних моделей. До них відносяться: модель емоційного інтелекту Д. Майєра і П. Саловея (2001), модель емоційного інтелекту Д. Гоулмана (2005), модель емоційного інтелекту Рувена Бар-Она (1997).

Найбільш відома в науковій психології модель емоційного інтелекту розроблена П. Саловеем і Д. Майєром (2001), саме вони ввели у психологію термін "емоційний інтелект". Вони визначали емоційний інтелект, як здатність відстежувати власні та чужі почуття і емоції, розрізняти їх і використовувати цю інформацію для направлення мислення і дій. Емоційний інтелект розглядався як складний конструкт, що складається із здібностей трьох типів: ідентифікація і вираження емоцій, регуляція емоцій, використання емоційної інформації в мисленні і діяльності.

До праць з проблеми розробки моделей емоційного інтелекту також можна віднести розробки й інших авторів. Модель Д. Гоулмана (2005) заснована на ран-

ніх уявленнях П. Саловея і Д. Майєра (2001), у яку до виділених попередниками компонентів він додав ще кілька, а саме: ентузіазм, наполегливість і соціальні навички. Тим самим він поєднав когнітивні здібності, що входили в модель Саловея і Майєра (2001), з особистісними характеристиками.

За теорією Р. Бар-Она (1997), емоційний інтелект визначається як сукупність найрізноманітніших здібностей, які забезпечують можливість успішно діяти в будь-яких ситуаціях. Вчений виділив 5 субкомпонентів, які характеризують структуру емоційного інтелекту: саморозуміння (усвідомлення власних емоцій, впевненість у собі, самоповага, самоактуалізація); комунікативний потенціал (емпатія, соціальна відповідальність); адаптаційні здібності (вміння вирішувати проблеми, долати труднощі, емоційна лабільність); антистресовий потенціал (стійкість до стресів, самоконтроль); загальний настрій (оптимістичність).

Вітчизняні вчені у своїх дослідженнях, що стосуються взаємозв'язку емоційної компетентності та емоційного інтелекту і емоційного лідерства приходять до висновку, що найбільш важливими складовими емоційного інтелекту є самосвідомість, саморегулювання та соціальні навички. Між ними існує прямий взаємозв'язок, оскільки регулювання не можливе без усвідомлення, а соціальні навички у суспільстві будуються на основі індивідуальних характеристик (Крупський, Кіба, 2012: 224).

С. Г. Козловська зазначає, що підсумовуючи результати досліджень за цією проблематикою, в загальному вигляді термін «емоційна компетентність» можна представити таким чином: емоційна компетентність = емоційний інтелект + лідерська компетентність (Козловська, Падурець, Чудаєва, 2012: 132).

Відповідно, з вищевикладеного можливо зробити висновок, що емоційний інтелект - це сукупність емоційних і соціальних здібностей, таких, як здатність до розуміння власних емоцій і емоцій інших людей, до управління емоційною сферою і самомотивації. Всі структурні компоненти емоційного інтелекту взаємопов'язані і їх тісна взаємозалежність сприяє ефективній міжособистісній взаємодії. Складові емоційного інтелекту важливі і необхідні для внутрішньої регуляції власних емоційних станів і для успішного впливу на зовні-

шнє середовище. Розвиток цих складових сприяє особистісному, а також професійному зростанню особистості, впливаючи на його успішність в житті.

Проаналізувавши основні теорії та моделі емоційного інтелекту та емоційного лідерства, можна зробити висновок, що їх використання є вкрай важливим у процесі формування лідерських якостей військовослужбовців.

Вітчизняними науковцями було здійснено ряд досліджень щодо розвитку навичок емоційного інтелекту в лідерстві у військовослужбовців.

Т.М. Мацевко (Мацевко & Куций, 2013) було проведено емпіричне дослідження емоційного інтелекту та стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях сержантського складу при формуванні їх лідерських якостей.

Особливість військово-професійної діяльності сержанта проявляється в тому, що він займає проміжне положення в системі військового управління, через що піддається двобічній оцінці з боку груп, що займають різне положення в системі управління. Під впливом протилежних або частково несумісних очікувань з боку солдатів і офіцерів сержант може ставати або на позицію солдат (намагаючись догодити очікуванням групи), або на позицію офіцерів (виконуючи керівні функції у підлеглому підрозділі).

За результатами дослідження було визначено, що пріоритетними напрямками системи формування лідерських якостей сержантів слід вважати:

- здійснення жорсткого неупередженого відбору, постійного навчання, виховання та розвитку сержантських кадрів;
- формування здорових військових колективів, становлення сержанта в них як формального керівника і неформального лідера;
- профілактику конфліктів та конфліктогенних ситуацій в діяльності молодших командирів (Мацевко & Куций, 2013).

Авторка (Мацевко & Куций, 2013) робить висновок, що розвиток емоційного інтелекту може суттєвим чином підвищити ефективність професійної діяльності молодших командирів у сфері управління, особливо ті аспекти, що напряму пов'язані зі здатністю приймати рішення, здійснювати комунікацію, управля-

ти собою та іншими й вирішувати конфлікти.

Г. Дубровинський (Дубровинський & Рябова, 2019) здійснив емпіричне дослідження зв'язку емоційного інтелекту солдат з психологічною сумісністю у військово-му підрозділі.

У ході дослідження процесу входження військовослужбовців строкової служби до колективів військових підрозділів дослідником було виявлено, що більшість досліджуваних військовослужбовців характеризуються низьким та середнім рівнями розвитку всіх факторів емоційного інтелекту, що є свідченням складної ситуації для даної категорії військовослужбовців, наявністю труднощів та перешкод у процесі входження їх до нового колективу. Крім того, існує прямий зв'язок між показниками емоційного інтелекту та афективною прихильністю військовослужбовців до підрозділу. Тобто, робить висновок Г. Дубровинський (Дубровинський, & Рябова, 2019), чим краще розвинений емоційний інтелект, тим більшою є емоційна прив'язаність до колективу, тим більше людина ідентифікує себе з організацією.

Е. В. Краснов (2016) у своїй роботі підкреслює ефективність трансформаційної лідерської поведінки в умовах військової служби, а також концептуальний зв'язок елементів трансформаційного лідерства з емоційним інтелектом. Він зазначає, що керівники з високим емоційним інтелектом більше задоволені своєю роботою і менш схильні до емоційного вигорання. У порівнянні з цивільними керівниками військові керівники характеризуються більш високим рівнем емоційного інтелекту і його взаємозв'язком зі ставленням до невизначеності. Крім того, у військових керівників з підвищенням внутрішньоособистісного емоційного інтелекту знижується міжособистісна інтолерантність до невизначеності (Краснов, 2016: 30-39)

Оскільки військовий керівник повинен бути не лише професіоналом у своїй галузі, але і вміти впливати на підлеглих, управляти атмосферою колективу, протидіяти психологічному тиску противника, в тому числі в умовах реального бою, бути стійким до впливу різних екстремальних чинників, вміти контролювати невизначеність ситуації, проявляти наполегливість в досягненні довгострокових цілей, то у нього повинен бути розвинений емоційний інтелект, як один із компонентів (Ткачук, 2010).

У дослідженні проведеному центром лідерства

Українського католицького університету (Рождественський & Монзані, 2020) було з'ясовано, що військові лідери демонструють високі показники розвитку більшості лідерських якостей, а такі якості, як розсудливість, зваженість та справедливість у них розвинуті навіть краще, аніж у цивільних.

Дослідники (Рождественський & Монзані, 2020) зазначають, що єдині якості, які є критично низькими у військових, - це гуманність та смиренність. Під смиренністю мається на увазі здатність враховувати інтереси інших людей, співпереживати, співчувати та вміти вибачати, а також здатність спокійно приймати речі, на які суб'єкт не має впливу. Гуманність передбачає високий рівень самоусвідомлення, відчуття вдячності щодо тих, хто допомагає лідерам досягати їхніх цілей та успіхів, гідне ставлення як до побратимів, так і до противників. Така ситуація може бути результатом браку гуманітарної складової у вихованні (навчальних програмах) та щоденній реальності військових. Відповідно, розвиток лідерства у військовослужбовців має полягати не лише у надбанні військовослужбовцями навичок та компетенцій, а й на розвитку лідерських якостей та емоційного інтелекту зокрема.

Висновки. Протягом усього життя людина накопичує досвід сприйняття тих чи інших емоцій, що згодом трансформується в імпульси, які проявляються у вигляді відповіді на конкретну ситуацію. Від якості та обсягу цього досвіду залежить вміння розпізнати та використати на свою користь ту чи іншу ситуацію. Важливим інструментом військовослужбовця-лідера у процесі управління підрозділом є розвинутий емоційний інтелект – здатність правильно тлумачити емоції, які відчуває він сам та оточуючі, а також вміння ними управляти. Відповідно, військовослужбовець-лідер повинен мати не лише високий рівень логічного інтелекту, але й розвивати емоційний інтелект, що у свою чергу впливає на вміння застосовувати його у лідерстві з метою поліпшення ефективності процесу управління підрозділом. Саме емоційний інтелект визначає рівень потенціалу емоційного лідерства військовослужбовця.

Перспективи подальших досліджень полягають у дослідженні рівня розвитку емоційного інтелекту та емоційного лідерства у військовослужбовців та чин-

ників, що впливають на його розвиток за допомогою методик визначення рівня емоційного інтелекту та емоційного лідерства й створення опитувальника і тренінгу для розвитку цих якостей у військовослужбовців.

References :

- Ahaiev, N. A., Kokun, O. M., Pishko, I. O., Lozinska, N. S., Herasymenko, M. V., & Tkachenko, V. V. (2014). *Psykhologichne zabezpechennia rozvytku liderskykh yakosteï maibutnykh ofitseriv*. [Psychological bases of realization of the task of the higher military school concerning formation of the future officer as the leader]. K.: Metodychni posibnyk. Naukovo-doslidnyi tsentr humanitarnykh problem zbroinykh syl Ukrainy. Ministerstvo oborony Ukrainy - Methodical manual. Research Center for Humanitarian Problems of the Armed Forces of Ukraine. Ministry of Defence Ukraine. [in Ukrainian]
- Boiko, O. V., Mytsenko, D.V., & Romanyshyn, A.M. (2009). *Psykhologoh-pedahohichni praktykum liderstva komandrya vzvodu (roty)*. [Psychological and pedagogical workshop for platoon (company) leadership]. Navch.-metod. posibn. - Training manual. Lviv: ASV. [in Ukrainian]
- Boiko, O. V., & Pokhnatiuk, S.V. (2012). *Psykhologoh-pedahohichni analiz vidminnostei funktsii kerivnytstva i liderstva u profesiinii diialnosti komandrya pidrozdilu*. [Psychological and pedagogical analysis of the differences between the functions of leadership and leadership in the professional activities of the unit commander]. *Pytannia pedahohiky. Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy. - Questions of pedagogy. Bulletin of the National University of Defense of Ukraine*, 2(27), 5-10. [in Ukrainian]
- Boiko, O. V. (2012). *Metodolohichni osnovy doslidzhennia liderskoi kompetentnosti maibutnykh ofitseriv u VVNZ*. [Methodological bases of research of leadership competence of future officers in Higher military educational establishments]. *Pedahohika i psykhohihiia profesiinoi osvity - Pedagogy and psychology of vocational education*. Lviv, 3, 16-24. [in Ukrainian]
- Boiko, O. V. (2017). *Tsinnisna kontseptsiiia formuvannia liderskoi kompetentnosti maibutnykh ofitseriv zbroinykh syl Ukrainy u VVNZ*. [Value concept of formation of leadership competence of future officers of the Armed Forces of Ukraine in Higher Military Educational Institutions]. *Viiskova osvita - Military education*, 2, 7-18. Rezhym dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vios_2017_2_3 [in Ukrainian]
- Bojacis, R., & Makki, Je. (2007). *Rezonansnoe liderstvo: Samouovershenstvovanie i postroenie plodotvornykh vzaimootnoshenij s ljud'mi na osnove aktivnogo soznaniia, optimizatsii i jempatii*. [Resonant Leadership: Renewing Yourself and Connecting with Others Through Mindfulness, Hope, and Compassion]. M.: Al'pina Biznes Buks. [in Russian]
- Goulman, D. (2005). *Jemocional'noe liderstvo: Iskusstvo upravlenija ljud'mi na osnove jemocional'nogo intellekta*. [Emotional Leadership: The Art of Managing People Based on Emotional Intelligence]. M.: Al'pina Biznes Buks. [in Russian]
- Dubrovynskyi, H., & Riabova, O. (2019). *Zviazok emotsiinoho intelektu viiskovosluzhbovtisia z psykhologichnoiu sumisnistiu u viiskovomu pidrozdili*. [The connection between the emotional intelligence of a serviceman and psychological compatibility in a military unit]. *Pytannia psykhohihii. Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy - Questions of psychology. Bulletin of the National University of Defense of Ukraine*, 1 (51), 17-23. [in Ukrainian]
- Evtihov, O. V. (2007). *Trening liderstva*. [Leadership training]. Monografija - Monograph. SPb.: Rech'. [in Russian]
- Elin, S. A. (2012). *Psihologicheskie aspekty formirovanija gruppovogo liderstva v voinskom kollektive*. [Psychological aspects of the formation of group leadership in a military collective] *IV Mezhdunarodnaja studencheskaja jelektronnaja nauchnaja konferencija. Studencheskij nauchnyj forum - International student electronic scientific conference. Student Scientific Forum*. Rezhim dostupu: <http://www.rae.ru/forum2012/290/2059>. [in Russian]
- Karuzo, D., & Salovei, P. (2016). *Emotsiinyi intelekt kerivnyka: yak rozvyvaty y vykorystovuvaty chotyry bazovi navychky emotsiinoho liderstva*. [Leader's emotional intelligence: how to develop and use the four basic skills of emotional leadership]. K.: Sammit-Knyha. [in Ukrainian]
- Kets de Vris, M. (2004). *Mistika liderstva: Razvitie jemocional'nogo intellekta*. [The leadership mystique a user's manual for the human enterprise]. M.: Al'pina Biznes Buks. [in Russian]
- Kozlovskaja, S. H., Padurets, H. I., & Chudaieva, I. B. (2013). *Emotsiina kompetentnist ta liderstvo*. [Emotional competence and leadership]. *Visnyk Shkidoievropetskoho universytetu ekonomiky i menedzhmentu - Bulletin of the Eastern European University of Economics and Management*, 1 (14), 130-140. [in Ukrainian]
- Kokun, O. M. (2012). *Psykhologichna struktura liderskykh yakosteï maibutnoho ofitsera*. [Psychological structure of leadership qualities of the future officer]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy - Bulletin of the National University of Defense of Ukraine*, 4 (29), 170 - 174. [in Ukrainian]
- Kolosovych, O. S. (2013). *Psykhologichni osoblyvosti neformalnoho liderstva u viiskovykh pidrozdilakh*. [Psychological features of informal leadership in military units]. *Naukovy visnyk Lvivskoho derzhavnoho universytetu vnushnich sprav - Scientific Bulletin of Lviv State University of Internal Affairs*, 1, 170-179. [in Ukrainian]
- Krasnov, E.V., & Kornilova, T. V. (2016). *Jemocional'nyj intellekt i tolerantnost' k neopredelennosti kak prediktory rezul'tativnosti dejatel'nosti voennykh rukovoditelej*. [Emotional Intelligence and Uncertainty Tolerance as Predictors of the Performance of Military Leaders]. *Vestnik SPbGU- Bulletin SPbGU*, 16.(3), 28-

43. [in Russian]

Krupskiy, O. P., & Kiba, K. S. (2012). Vzaimozv'язok mizh emotsiinoiu kompetentnistiu ta liderstvom yak skladnykamy pedahohichnoi diialnosti. [The relationship between emotional competence and leadership as components of teaching]. *Pedahohika vyshchoi ta serednoi shkoly - Higher and secondary school pedagogy*, 36, 222-229. [in Ukrainian]

Lahodzinskiy, V.V. (2019). Teoretychnyi analiz poniattia «emotsiine liderstvo» yak odnogo iz vydiv liderstva. [Theoretical analysis of the concept of "emotional leadership" as one of the types of leadership]. *Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. pr. In-tu psykholohii im. H. S. Kostiuks NAPN Ukrainy. T. I : Orhanizatsiina psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia - Actual problems of psychology: a collection of scientific works of the Institute of Psychology. GS Kostyuk NAPS. TI: Organizational psychology. Social Psychology. Economic psychology*, 54, 55-61. [in Ukrainian]

Matsevko, T. M., & Kutsyi, O. A. (2013). Doslidzhennia emotsiinoho intelektu pry formuvanni liderkykh yakosti serzhantskoho skladu zbroinykh syl Ukrainy. [Research of emotional intelligence in the formation of leadership qualities of sergeants of the Armed Forces of Ukraine]. *Problemy ekstremalnoi ta kryzovoi psykholohii - Problems of extreme and crisis psychology*, 14 (I), 211-219. [in Ukrainian]

Pishko, O. I., & Tkachenko, V. V. (2012). Sotsialno-psykholohichni chynnyky formuvannya liderkykh kompetentsii viiskovosluzhbovtiv. [Socio-psychological factors in the formation of leadership competencies of servicemen]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy - Bulletin of the National University of Defense of Ukraine*, 5 (30), 252-257. [in Ukrainian]

Rozhdestvenskiy, A., & Monzani, L. (2020). *Liderstvo na poli boiu: doslidzhennia viiskovoho liderstva v Ukraini*. [Leadership on the battlefield: a study of military leadership in Ukraine]. Retrieved from <https://lvbs.com.ua/news/liderstvo-na-poli-boyu-doslidzhennya-vijskovogo-liderstva-v-ukrayini/>. [in Ukrainian]

Snihur, L. A., Sarafaniuk, E. I., Lukhanin, V. V., & Vorona, V. V. (2016). Psykholohichni osnovy realizatsii zavdannia vyshchoi viiskovoi shkoly shchodo formuvannya maibutnoho ofitsera yak lidera. [Psychological bases of realization of the task of the higher military school concerning formation of the future officer as the leader]. *Psykholohiia. Nauka i osvita - Psychology. Science and education*, 6, 53-58. [in Ukrainian]

Tkachuk, P. P. (2010). *Liderstvo serzhanta ta ofitsera (psykholoho-pedahohichni aspekt)*. [Sergeant and officer leadership (psychological and pedagogical aspect)]. Navch. posibn. - Tutorial, Lviv: ASV. [in Ukrainian]

Khmiar, O. F. (2018). *Kontseptsii liderstva za standartamy armii krain NATO [Conception of leadership in accordance with the armies standards of NATO countries]*: navchalnyi posibnyk.- Tutorial. K.: NUOU im. Ivana Cherniakhovskoho. [in Ukrainian]

Bar-On, R. (1997). *The Emotional Quotient Inventory (EQ-i): A test of*

emotional intelligence. Toronto, Canada: Multi-Health Systems, Inc.

Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R., & Sitarenios, G. (2001). Emotional intelligence as a standard intelligence. *Emotion*, 1(3), 232-242. <https://doi.org/10.1037/1528-3542.1.3.232>.

Field Manual № 6-22. *Leader Development*. Headquarters. Department of the Army. Washington DC, June 2015. Retrieved from <https://fas.org/irp/doddir/army/fm6-22.pdf>.

Vitaly Lagodzinsky

PhD (Historical Sciences), Leading Researcher, the Department of Military Psychological Research, Research Centre for Humanitarian Problems of the Armed Forces of Ukraine, Kyiv (Ukraine)

PROBLEMS OF EMOTIONAL INTELLIGENCE IN THE CONTEXT OF MILITARY SERVANTS' EMOTIONAL LEADERSHIP DEVELOPMENT

ABSTRACT

The article purpose is to present the theoretical analysis of the concepts of emotional intelligence and emotional leadership and to determine the application of emotional intelligence skills, as a part of leadership, by service members during managing a military unit.

The research methods: theoretical ones such as analysis of theoretical sources on service member's professional training; classification and systematization of data related to the theoretical aspects of service member's leadership qualities formation based on the concept of emotional intelligence.

The works of national authors for the last decade that analysed the development of leadership qualities, emotional intelligence, and military servant's emotional leadership have been reviewed. The theories and models of emotional intelligence and emotional leadership were examined. Emotional intelligence, as an integral part of emotional leadership, contributes to the service member's personal and professional growth, influencing their ability to manage a military unit. The basic principles of emotional intelligence in leadership were revealed, which would allow a service member to use emotional intelligence to improve managing efficiency.

The conclusion is: military leaders should develop emotional intelligence to improve the efficiency of unit management. Emotional intelligence determines service

members' emotional leadership potential; it is a component that should be used during managing a military unit, as it can positively influence organizational development during and can improve relationship management skills, namely, social sensitivity to define new activities, the content, forms and methods of interactions in a team.

Keywords: emotional intelligence; emotional leadership; emotional leadership in the military; leadership in the military.

Лагодзинский Виталий Владимирович

Кандидат исторических наук, ведущий научный сотрудник научно-исследовательского отдела военно-психологических исследований Научно-исследовательского центра гуманитарных проблем Вооруженных Сил Украины, г. Киев (Украина)

К ПРОБЛЕМЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ЛИДЕРСТВА У ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

АННОТАЦИЯ

Целью статьи является осуществление теоретического анализа концепций эмоционального интеллекта и эмоционального лидерства и определения особенностей применения навыков эмоционального интеллекта в лидерстве у военнослужащих в процессе управления военным подразделением.

Методы исследования - теоретические: анализ теоретических источников по проблеме формирования лидерских качеств у военнослужащих. Классификация и систематизация данных, касающихся аспектов обоснования формирования лидерских качеств у военнослужащих на основе концепции эмоционального интеллекта.

Осуществлен анализ работ отечественных авторов последнего десятилетия посвященных анализу развития лидерских качеств, эмоционального интеллекта и эмоционального лидерства у военнослужащих.

Рассмотрены теории и модели эмоционального интеллекта и эмоционального лидерства. Отмечено, что эмоциональный интеллект, как составная часть эмоционального лидерства, способствует личностному, а также профессиональному росту военнослужащего, воздействуя на его успешность в процессе управления военным подразделением. Раскрыты основные принципы

эмоционального интеллекта в лидерстве, которые позволят военнослужащему применять эмоциональный интеллект с целью улучшения эффективности процесса управления.

Сделан вывод, что военнослужащим с целью улучшения эффективности процесса управления подразделением необходимо развивать эмоциональный интеллект. Эмоциональный интеллект определяет уровень потенциала эмоционального лидерства военнослужащего и именно они являются теми компонентами, которые необходимы в процессе управления военным подразделением и могут способствовать улучшению уровня умения управления отношениями, улучшению социальной отзывчивости, определению новых направлений деятельности, а также содержания, форм и методов взаимодействия в коллективе.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект; эмоциональное лидерство; эмоциональное лидерство у военнослужащих; лидерство в военнослужащих.

How to cite (як цитувати):

Lagodzinsky, V. (2021). *PROBLEMS OF EMOTIONAL INTELLIGENCE IN THE CONTEXT OF MILITARY SERVANTS' EMOTIONAL LEADERSHIP DEVELOPMENT*. *PSYCHOLOGICAL JOURNAL*, 7 (1), 54-64. <https://doi.org/10.31108/1.2021.7.1.5> [in Ukrainian]

Дата отримання статті: 15.12.2020

Дата рекомендації до друку: 10.01.2021

Дата оприлюднення: 30.01.2021