

Філіна Т. студентка групи МЕ-17

Керівник: Глевацька Н.М., к.е.н., доц.,
доцент кафедри економіки, менеджменту та
комерційної діяльності
Центральноукраїнський національний
технічний університет

ДОСЛІДЖЕННЯ СТРУКТУРИ ТА МЕТОДИК ОЦІНКИ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ

Емоційний інтелект – це психологічна концепція, яка виникла в 1990 році. Дослідження показують, що сьогодні саме від емоційного інтелекту (EQ) залежить успіх кожного топ-менеджера в бізнесі.

Емоційний інтелект (EQ) — це здатність вірно усвідомлювати і управляти своїми емоціями та емоціями співбесідниками, і на цій основі вибудовувати успішну взаємодію з оточуючими [1].

Емоційний інтелект як риса особистості являє собою рису особистості, що тісно зв'язана з рівнем підсвідомості, та відображає здатність людини до самоусвідомлення власних емоцій, що забезпечується добрим контактом між свідомістю та підсвідомими переживаннями людини [1].

На сьогодні не існує єдиного підходу до визначення структурних компонентів емоційного інтелекту. Однією з найбільш широко використовуваних є модель здібностей, що включає в себе чотири основних компоненти: сприйняття емоцій; використання емоцій; розуміння емоцій; управління емоціями[2].

Всі компоненти наведеної моделі пов'язані між собою і мають однаково велике значення для реалізації практичного потенціалу емоційного інтелекту [2].

1. Сприйняття емоцій:

- відображає комплексну здатність людини до розпізнавання емоцій іншої людини не тільки за вербальними сигналами, а й за мімікою, позою, жестами, гучністю й тоном голосу та іншими невербальними ознаками;
- сприйняття і розпізнавання власних емоцій та емоцій інших людей є найбільш базовим аспектом емоційного інтелекту, що робить можливим подальшу роботу, спрямовану на аналіз емоційної інформації;
- людина, яка знаходиться у хорошому контакті з власними емоціями та переживаннями, набагато легше зможе ідентифікуватися з іншою людиною і зрозуміти сутність її емоційного стану;
- менеджер, який погано розуміє власні емоції і переживання, а також не здатен до розпізнавання емоційних станів і проблем своїх підлеглих, цілковито втрачає можливість до керування емоційним життям власного колективу.

2. Використання емоцій:

- вказує на здатність людини до використання емоцій з метою стимуляції різних видів інтелектуальної діяльності, таких як вирішення конкретних проблем та й просто розмірковування;

- використання емоцій стає на пригоді бізнес-лідеру в ситуаціях, коли необхідно розв'язати в короткий термін складне багатокomпонентне завдання, що потребує великих витрат часу та уваги до окремих деталей;

- понижений емоційний фон сприяє виконанню методичної, акуратної роботи, що потребує до себе особливої уваги. Добрий настрій сприяє прояву креативного мислення та творчої активності;

- лідер з добре розвиненим емоційним інтелектом володіє здатністю до використання змін власного настрою для вирішення різнопланових практичних завдань [1].

3. Розуміння емоцій:

- являє собою здатність не тільки до розуміння «мови емоцій», а й до оцінки особливостей співвідношення між емоціями, здатність бачити різницю між емоціями (наприклад, різницю між станом захоплення та щастям);

- включає в себе здатність до розуміння та вербального опису специфіки зміни емоційних станів;

- бізнес-лідер може добре розпізнавати емоції та особливості їх перегляду на напівсвідомому рівні й взаємодіяти з оточуючими, спираючись на несвідоме інтуїтивне відчуття емоційних особливостей тієї чи іншої ситуації, це буде свідчити про недостатність розвиненості його здатності до розуміння емоцій як компоненту емоційного інтелекту. Тільки свідомий аналіз, що починається з вербалізації та детального опису емоційної сторони ситуації, може свідчити про розвинену здібність до розуміння емоцій.

4. Управління емоціями:

- відображає здатність людини до управління власними емоційними станами та емоційними станами інших людей;

- через «трансляцію» позитивних станів підлеглим бізнес-лідер тим самим забезпечує позитивну соціально-психологічну атмосферу в колективі, яка не тільки покращує самопочуття співробітників, а й позитивно впливає на ефективність праці.

Всі існуючі методики діагностики емоційного інтелекту можна розділити, виходячи з моделі емоційного інтелекту, на які вони спираються, а саме: [3]

- модель здібностей (Дж. Майера, П. Саловея/ MSCEIT (Mayer Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test));

- змішана модель (Д. Гоулман);

- модель рис особистості (К. Петридіс).

Розглянемо більш докладніше означені методики.

MSCEIT (Mayer Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test), Дж. Майер, П. Саловея, Д. Карузо: складається з серії історій-завдань, сфокусованих на емоційних переживаннях, які піддослідному необхідно оцінити. До складу методики входять 8 субтестів, 130 пунктів [4]. Має чотири шкали, згідно моделі емоційного інтелекту Майера-Саловея: сприйняття емоцій; використання емоцій; розуміння емоцій; управління емоціями.

ECI (Emotional Competence Inventory), Д. Гоулман, Р. Бояціс. Складається з тверджень, що відображають різні аспекти емоційного інтелекту, згода з якими оцінюється за 7-бальною шкалою. Методика складається з 63 пунктів [5]. Дозволяє діагностувати рівень розвитку 18 компетенцій, що є складниками емоційного інтелекту та об'єднуються в чотири кластери: самосвідомість; самоменеджмент; розуміння соціальних процесів; управління відносинами.

TEIQue (Trait Emotional Intelligence Questionnaire) Має форму самозвіту досліджуваного. Розглядає 15 факторів та містить 144 пункти [6]. Дозволяє діагностувати рівень розвитку 15 факторів емоційного інтелекту за моделлю К. Петридіса: адаптивність, асертивність, здатність до сприйняття емоцій (своїх та чужих), здатність до демонстрації емоцій, управління емоціями інших, регуляція власних емоцій, імпульсивність, здатність до підтримки теплих відносин з іншими, самоповага, самомотивація, соціальна обізнаність, стрес-менеджмент, емпатичність як риса особистості, щасливість як риса особистості, оптимізм.

Всі методики та їх аналоги дозволяють досить вичерпно продіагностувати особливості емоційного інтелекту. Разом з тим вони мають ряд недоліків, що ускладнюють можливості їх використання:

- жодна з наведених методик не була належно перекладена та адаптована до українських реалій;
- більшість методик мають дуже велику кількість пунктів, що вимагає великих часових витрат для їх проведення та обробки;
- методики залишають недостатньо простору для самоаналізу досліджуваного в ході виконання методики.

Список літератури

1. Гоулман Д., Бояціс Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Дэниел Гоулман, Ричард Бояціс, Энни Макки. – М. : Альпина Паблишер, 2012. – 301 с.
2. Cooper A., Petrides K. V. A psychometric analysis of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire- Short Form (TEIQue-SF) using Item Response Theory / A. Cooper, K. V. Petrides // Journal of Personality Assessment. – 2010. – P. 449–457.
3. Стейн С., Бук Г. Преимущества EQ. Эмоциональный интеллект и ваши успехи / Стивен Дж. Стейн, Говард И. Бук. – Баланс Бизнес Букс, 2007. – 384 с.
4. Mayer J. D., Salovey P., & Caruso D. R. Emotional intelligence: New ability or eclectic traits? / J. D. Mayer, P. Salovey, & D. R. Caruso // American Psychologist, 63(6). – 2008. – P. 503–517.
5. Гоулман Д., Бояціс Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Дэниел Гоулман, Ричард Бояціс, Энни Макки. – М. : Альпина Паблишер. – 2012. – 301 с.
6. Petrides K. V., Pita R., & Kokkinaki F. The location of trait emotional intelligence in personality factor space / K. V. Petrides, Pita R. & Kokkinaki F. // British Journal of Psychology. – 2007. – P. 273–289.