

Психологічні аспекти емоційного інтелекту лідерів

Наталя Москаленко

*к.е.н, доцент кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: moskalenkono@krok.edu.ua,
ORCID: 0000-0002-0877-2350*

Компанія Егон Цендер презентувала в 2023 році результати власних досліджень в сфері рекрутингу, в якому окремо відзначила найважливіші характеристики майбутньої лідерської моделі. Це десять рис, які не обов'язково притаманні одній людині, але є ознаками сучасної лідерської моделі організації, яка є життєздатною і спроможною відповідати на виклики сучасного світу. Ці десять характеристик описують:

- стратегічність – чітке уявлення про те, чого організація хоче досягти,
- етичність – керування твердими переконаннями та цінностями,
- скромність – вміння визнавати власні помилки,
- мужність – готовність ризикнути заради досягнення,
- переконливість – здатність ефективно спілкуватись,
- гнучкість – здатність адаптуватися до змін,
- інклюзивність – пошук різних поглядів та точок зору,
- автентичність – здатність привнести своє справжнє у роботу,
- напористість – впевненість у собі,
- спільність – пошук консенсусу.

Як бачимо, дев'ять з десяти не описує аналітичний ум, інтелектуальні дані чи технічні навички лідерів. Всі ці характеристики стосуються іншої особистісної характеристики – емоційного інтелекту лідера. Це не спростовує незначущість суто технічних навичок, як здатність до фінансового чи бізнес-планування, когнітивних, як, наприклад, аналітичний склад мислення, а підкреслює важливість саме тих рис, які відповідають за здатність працювати з іншими та ефективно управляти процесами впровадження змін та швидкого реагування на непередбачувані виклики.

Серед зазначених характеристик стратегічність, як здатність до глобального мислення та стратегічне бачення, яке відіграє велику роль, Деніел Гоулман відносить до когнітивних навичок, і підкреслює, що емоційний інтелект стосовно ефективності на позиції лідера в два рази важливіший, ніж когнітивна та технічна компоненти для успішної роботи на всіх рівнях. За результатами його досліджень майже 90% розбіжностей в характеристиках лідерів пов'язані саме з чинниками емоційного інтелекту. Він наводить результати дослідження в міжнародній компанії з виробництва продуктів харчування та напоїв, проведені Макклеландом у 1996 році, коли вищі керівники мали достатньо високий рівень емоційного інтелекту, то їх підрозділи перевершували планові показники річного доходу на 20% [1].

Як сформувати лідерську команду, яка б мала високий рівень кваліфікації

та емоційного інтелекту, і які зможуть діяти ефективно разом, доповнюючи один одного по своїх сильних якостях і співпрацюючи у партнерстві? Кожен лідер, це, перш за все – окрема особистість з власним психотипом. За своїм психотипом кожен має свої цілі, місію, мотиватори, сильні та слабкі сторони, вразливості, стресори. За своїм психотипом лідер привносить в компанію і власну енергію. Відштовхуючись від 16ти психотипів Юнга, можна виділити чотири домінуючі стили лідерів за видами енергій:

- лідери-мобілізатори – демонструють енергію рішучості і націлені на результати та необхідні дії, причини та наслідки,
- лідери-навігатори – енергія зосередженості на процесі, кого підключити до роботи, чого уникнути, причини та наслідки,
- лідери-енерджайзери – енергія яких працює на залученість, що відбувається з людьми, хто бере участь у процесі, пошук точок згоди,
- лідери-синтезатори – енергія яких – це контактність, зосереджені на результаті та необхідній інформації, точках згоди.

Безперечно, що кожен має свій оригінальний емоційний інтелект, який суттєво відрізняється один від одного. Кожен лідер може поєднувати один чи два зазначених стилів, і тільки в одному він буде 100% ефективним. Це має суттєве значення, бо колегам, команді, організації буде резонувати та енергія, яку ви транслюєте природньо. Можна сказати, що в цьому і полягає основна емоційна задача лідера. Цілісність лідерської моделі полягає в поєднанні чотирьох видів енергії, співпраці і партнерстві, підтримці розвитку лідерських якостей співробітників різних психотипів:

- лідери-мобілізатори – це особистості-екстраверти, які мобілізують ресурси і команду, щоб отримати максимальний результат, ведуть її до мети і допомагають виконувати завдання, вони ефективно повідомляють про ключові стратегічні цілі, створюють команди та працюють колективно;
- лідери-навігатори – це особистості-інтроверти, які вистроюють плани дій, щоб досягти потрібного результату, допомагають команді дотримуватися правильного шляху та прогнозувати чи передбачити проблеми, діють з високою сумлінністю та чесністю;
- лідери-енерджайзери – це ті екстраверти, які залучають людей до процесу, щоб отримати всеосяжний результат (мету), сприяють груповим процесам та допомагають підвищити рівень інтересу, залученості, відповідальності, їх поведінка є взірцем для наслідування;
- лідери-синтезатори – це ті інтроверти, які збирають інформацію та думки інших людей, щоб досягти найкращого результату, підтримують груповий процес, допомагають уникати помилок, беруть на себе відповідальність за важкі бізнес-рішення.

Вивчаючи психологію особистості, психотипів та емоційного лідерства, спостерігаючи за роботою команд компаній та організацій під управлінням лідерів різних психотипів, результатами, яких вони досягають, як швидко та ефективно вони проводять зміни під час пандемії та повномасштабного вторгнення, можна

дійти висновку і припустити, що спільні цілі, цінності, поєднання сили різних психотипів, надають лідерам здатність домовлятися і скеровувати команду в потрібне русло, створювати атмосферу довіри та вміло боротися з викликами та негативними настроями.

Ключові слова: Лідерство; психологічні аспекти; емоційний інтелект

Список використаних джерел:

1. Гоулман Д., Бояцис Р., Маккі Е. Емоційне лідерство. Мистецтво керування людьми на основі емоційного інтелекту. Альпіна Паблішер. 2018. – 301 с.