

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ І ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Марченко А.О.

Стаття присвячена висвітленню основних підходів до феномену емоційного інтелекту особистості і представляє результати авторського дослідження його рівня і структури у співробітників і керівників органів внутрішніх справ.

Ключові слова: емоційний інтелект, управління органів внутрішніх справ, психологічна діагностика.

Статья посвящена основным подходам к феномену эмоционального интеллекта личности и представляет результаты авторского исследования его уровня и структуры у сотрудников руководителей органов внутренних дел.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, управления органов внутренних дел, психологическая диагностика.

The article is devoted to main approaches to psychological diagnostic of human emotional intelligence and describes the results of author's investigation of level and structure of Police managers' emotional intelligence.

Key words: emotional intelligence, police managers, psychological diagnostic.

Постановка проблеми. Питання про взаємозв'язок емоційного інтелекту (ЕІ) і управлінської діяльності не перший рік цікавить психологів, воно посідає важливе місце у зарубіжних психологічних дослідженнях останнього десятиліття. У наукових публікаціях (Д. Гоулмен, Д. Люсін, М. Манойлова, А. Петровська) наводяться підтвердження того, що ЕІ важливий для успіху менеджерів в юридичних, медичних, педагогічних і інженерних професіях [1, 2, 3, 7, 9]. Для того щоб чітко визначити роль емоційного інтелекту в управлінській діяльності і виявити механізми його функціонування в ході практичної діяльності, варто зупинитися на розкритті змісту діяльності управління, у тому числі в органах внутрішніх справ.

Стан дослідження проблеми. Вивчення діяльності керівника об'єктивно виступає головною проблемою теорії управління. Діяльність керівника є давно предметом досліджень психологів, вона є дуже специфічною за своїм предметом (об'єкт її дії – люди), за процесом (це діяльність з організації діяльності), за змістом (це реалізація певних управлінських функцій), за подвійним організаційним статусом її суб-

'екта – керівника. Вона має синтетичну індивідуально-суспільну природу, характеризується опосередкованим зв'язком з кінцевими результатами функціонування тієї або іншої організації [3; 5].

Незважаючи на величезну кількість досліджень змісту управлінської діяльності, досі відсутня його цілісна і узагальнена характеристика, також бракує наукових досліджень щодо зв'язку емоційного інтелекту з процесуальними і результативними характеристиками діяльності керівників. Нині існує декілька підходів до вивчення управлінської діяльності. Основними способами вивчення діяльності є її "мікроаналіз" (включає поопераційний і хронометричний підходи), "емпіричний" аналіз (включає аналіз "видів змісту" праці і ситуаційний підхід), діяльнісно-психологічний, рольовий, дименціональний, нормативний і функціональний підходи. Кожен з них спрямований на опис певного її аспекту, а їх зіставлення дозволяє виявити ряд додаткових особливостей управлінської діяльності і методів її вивчення. В нашому дослідженні робиться спроба з'ясувати ступінь і характер зв'язку емоційного інтелекту з деякими іншими особливостями діяльності керівників ОВС, зокрема віковими і гендерними.

Виклад основного матеріалу. Серед психологічних підходів до управління найбільший інтерес представляє функціональний підхід, як домінуючий і найбільш адекватний спосіб розкриття змісту діяльності керівника. А. Файоль і його послідовники сформулювали основи функціонального аналізу. Система управлінських функцій інваріантна і складається з цілепокладання, планування, мотивування, організації, ухвалення рішення, контролю, оцінки тощо, а також способів їх узгодження. Вони складають суть і специфіку цієї діяльності в цілому саме як особливого типу трудової діяльності, незалежно від її конкретних різновидів. Саме у руслі цього підходу отримані найбільш суттєві і комплексні дані, здійснена деталізована і різнопланова характеристика управлінської діяльності [5]. Функціональний аналіз належить до організаційних способів дослідження управлінської діяльності. Аналіз, що об'єктивувався, може бути доповнений вивченням психологічних закономірностей, специфічних для кожної з основних управлінських функцій. Як одиниці аналізу діяльності розглядаються окремі функції керівника.

Нині відсутня цілісна і загально визнана система управлінських функцій, що обумовлено різноманіттям функцій, відсутністю їх певного набору, різною мірою узагальненості функцій, їх тісним взаємозв'язком, наявністю первинних і вторинних функцій, відмінністю за спрямованістю функцій і залежністю від змісту конкретної діяльності. Ці труднощі долаються, якщо в основу побудови системи управлінських

функцій покласти не одну, а декілька підстав (критеріїв). Ці критерії визначаються самим змістом діяльності керівника. Вони зафіксовані в поняття основних вимірів управлінської праці.

1. Вимір, пов'язаний з організацією і регуляцією безпосередньо діяльності управління (адміністративний вимір).

2. Вимір, пов'язаний з дією на найважливіший і найбільш специфічний компонент управлінської діяльності – на персонал (кадровий вимір).

3. Вимір, пов'язаний із спрямованістю управлінської діяльності на організацію безпосередньо технологічного процесу (виробничо-технологічний вимір).

Ці три виміри – адміністративний, кадровий і технологічний (спрямовані відповідно на "адміністрування", "на людей", "на справу") утворюють три основні вектори управлінської діяльності і задають її загальний "простір". Вони є підставами для виділення трьох головних категорій управлінських функцій. Окрім того, врахування взаємозв'язку управлінських функцій і їх комплексного прояву в діяльності вимагає виділення не лише основних – "первинних", але і похідних ("вторинних") функцій. Вони є формою інтеграції функцій усіх трьох вказаних категорій. Відповідно усі функції класифікуються за чотирма основними категоріями.

Перша група – діяльнісно-адміністративні функції: цілепокладання, прогнозування, планування, організація, виконання, мотивування, ухвалення рішення, комунікація, контроль, корекція. Друга група – кадрові функції: управління персоналом, дисциплінарна, виховна, арбітражна, психотерапевтична. Третя група – виробничо-технологічні функції: оперативного управління, матеріально-технічного забезпечення, інноваційна, маркетингова. Четверта група – похідні (синтетичні функції): інтеграційна, стратегічна, представницька, експертно-консультативна, стабілізаційна.

Кожна з вказаних функцій включає два основні плани реалізації через свою складність. Перший – це індивідуальна діяльність керівника по їх здійсненню. Другий – загальноорганізаційний: будь-яка з цих функцій – саме через свою складність – може бути забезпечена не лише діяльністю керівника, але вимагає підключення багатьох інших структур керованої організації. Розгляд кожної функції має бути досить загальним і включати як її індивідуальний, так і організаційний аспекти.

Ефективність управлінської діяльності у рамках поведінкового підходу визначається стилем поведінки стосовно підлеглих. Специфічність цього підходу пов'язана з тим, що встановлені в стилі керівництва були виділені на основі головного критерію, закладеного в

самій суті управління – у формах реалізації керівником своїх владних повноважень. Міра, до якої керівник делегує свої повноваження і типи влади, використовуваної ним, вирішальним чином впливають на манеру його поведінки, на стиль керівництва. Існує декілька класифікацій стилів керівництва. Традиційно прийнято виділяти авторитарно-ліберальний континуум [5]. Авторитарний керівник прагне концентрувати владу у своїх руках, розглядає усіх інших тільки як підлеглих, виконавців, не проявляє про них належної турботи, бере на себе усю відповідальність за результати, залишає за собою вирішальне слово в будь-якому питанні. Протилежний до нього ліберальний тип керівника схильний максимально мірою делегувати іншим відповідальність, зважати на їх думки при ухваленні рішень, надавати свободу виконавцям, прагне мінімально втручатися в природний хід подій.

Д. Мак-Грегор назвав передумови авторитарного керівника стосовно працівників теорією "Х". Управління при цьому будується на наступній системі установок: люди спочатку не люблять працювати і за першої-ліпшої можливості уникають роботи; у людей немає честолюбства і вони стараються позбутися відповідальності, вважаючи за краще, щоб ними керували; найбільше люди хочуть захищеності; щоб змусити людей працювати необхідно використовувати примус і загрозу покарання [5].

Для демократичного керівника, навпаки, характерне ставлення до підлеглих на основі теорії "У". Для демократичних керівників характерні наступні принципи: праця – процес природний; якщо умови сприятливі, люди не лише переймуть на себе відповідальність, але і прагнутимуть до неї; якщо люди залучені до організаційних цілей, вони використовуватимуть самоврядування і самоконтроль; залучення є функцією винагороди, пов'язаної з досягненням мети; здатність до творчого розв'язання проблем зустрічається досить часто, а інтелектуальний потенціал людини використовується лише частково. Демократичний лідер виходить з припущень про мотивованість людей потребами більш високого рівня: в соціальній взаємодії, в успіху, в самовираженні. Він прагне створити таку ситуацію, за якої люди могли б самоактуалізувати себе, а робота, як така, була б для них мотиватором.

Альтернативний спосіб реалізації поведінкового підходу був запропонований Р. Лайкертом. У основу була покладена дихотомія: "керівник, орієнтований на роботу – керівник, орієнтований на людину" [5]. Р. Лайкерт сформував концепцію "чотирьох систем лідерства". Система 1 – експлуататорсько-авторитарна. Керівники, що належать цьому стилю, мають виражені характеристики автократа. Система 2 називається прихильно-авторитарною. Ці керівники можуть підтриму-

вати авторитарні стосунки з підлеглими, але вони допускають їх, хоча і обмежено, брати участь в ухваленні рішень. Мотивація створюється винагородою і в деяких випадках – покаранням. В цілому, в системі 2 керівники відповідають типу прихильного автократа. Керівники системи 3, названою консультативною, проявляють значну, але неповну довіру підлеглим. Є двостороннє спілкування і значна міра консультативних контактів між керівником і підлеглими. Система 4 має на увазі переважно самоврядування, групову участь працівників в ухваленні рішень. Це система, заснована на участі, або партисипативна система. На думку Р. Лайкерта, вона найдієвіша. Взаємодія між керівником і підлеглими має дружній характер і взаємодовіру. Ухвалення рішень вкрай децентралізоване. Спілкування має виражений двосторонній і неформальний характер. Лідери системи 4 відповідають керівникам, що заохочують участь виконавців в управлінні (теорія "У"). Нині схема Р. Лайкерта розглядається не як альтернативна щодо континууму "авторитарності-ліберальності", а як така, що поглиблює і деталізує його.

Адаптивний підхід характеризує собою сучасний етап вивчення стилів керівництва. У рамках цього підходу встановлений і описаний партисипативний стиль керівництва, що має такі основні риси. Керівник регулярно радиться з підлеглими, відкритий у стосунках з ними. Підлеглі залучені до розробки і прийняття організаційних рішень. Керівник делегує підлеглим низку своїх повноважень. Рядові працівники беруть участь як в плануванні, так і в здійсненні організаційних змін. Існує практика створення особливих групових структур, наділених правом самостійного ухвалення рішення (робочі комітети, автономні робочі групи). Працівникам надається можливість автономно розробляти ті або інші проблеми, формулювати нові ідеї, роблячи тим самим внесок у розвиток інноваційних процесів. Партисипативний стиль зазвичай дає найбільш високі показники організаційного функціонування, але він застосовується не завжди, оскільки вимагає дуже високої кваліфікації керівника і підлеглих, а також наявності низки організаційних умов [5].

Управлінська діяльність є основною прикладною сферою, в якій активно використовується конструкт EI. Дослідники стверджують, що якщо інтелектуальною рушійною силою в бізнесі XX ст. був IQ, то на початку XXI ст. це буде EI. Ця позиція підтверджується оглядом практики психологічної роботи у великих бізнес-організаціях, який показав, що в чотирьох з п'ятих з них використовується поняття EI. Багато в чому це породжується бажанням знайти конструкт, пов'язаний з тією часткою професійного успіху, яка не пояснюється психометричним інтелектом. Проте вимір EI матиме сенс, якщо тільки він дасть додаткову

інформацію, яку не можна отримати за допомогою існуючих методик, тобто методики вимірювання ЕІ повинні володіти критеріальною, прогностичною і інкрементною валідністю.

Один із прибічників застосування ЕІ в бізнесі М. Кете де Врис в книзі "Містика лідерства" визначає емоційний потенціал (ЕІ) як розуміння мотивацій своєї та інших людей [6]. На думку автора, емоційний потенціал грає головну роль в питанні лідерства. Люди з більшою емоційною чутливістю набагато частіше стають ефективними лідерами. Придбання емоційної чутливості – це процес, заснований на досвіді. М. Кете Де Врис наводить характеристики людей, що володіють високим емоційним потенціалом. Такі люди будують стійкіші міжособистісні стосунки, краще можуть мотивувати себе і інших, активніші, новаторські і творчі, ефективніші лідери, краще працюють в умовах стресу, краще справляються із змінами, знаходяться в більшій гармонії із самими собою [6].

Чим вище людина знаходиться на кар'єрних сходах компанії, тим більш важливим для неї стає ЕІ (і менш важливими технічні навички). Хоча людей наймають спочатку заради специфічних технічних навичок, саме емоційний потенціал відрізняє успішну кар'єру від кар'єрного застою. Крах керівника поблизу від вершини організації найчастіше викликаний недоліком емоційного розвитку. Співпереживання і самоаналіз – найважливіші чинники ефективною кар'єри. Високий ЕІ не дає вільного управління емоціями. Це означає, що людина з високим ЕІ реалістично ставиться до себе і інших, приймаючи людську природу з усім її розмаїттям, правильно використовує почуття. Високий ЕІ веде до ухвалення адекватніших рішень, реалістичної взаємодії з людьми.

Управління емоціями – найважливіша навичка для лідера, на думку автора. М. Кете Де Врис розглядає навички, найбільш важливі для ефективного керівництва. Серед них динамізм (прагнення до досягнень), комунікабельність, сприйнятливість, готовність погоджуватися (прагнення до компромісу, командної роботи), надійність, аналітичний інтелект, емоційний потенціал (здатність до співпереживання, емоційна стійкість, реалістичність).

Ентузіазм відносно ЕІ пояснюється потребою знайти здібності, які здаються необхідними для ефективною професійною діяльністю, що вимагає хорошою емоційною регуляції, емпатії, управління мотивацією. Д. Гоулмен [3] стверджує, що більш ніж в 500 організаціях ЕІ пояснював 85% успіху діяльності керівників високої ланки.

Є підстави для сумнівів стосовно тієї ідеї, що ЕІ більш ефективний при відборі кадрів, ніж традиційний психометричний інтелект. Огляд літератури дозволив зробити висновок, що опубліковані дослід-

ження з цієї теми не дають підстав вважати, що ЕІ передбачає професійну успішність краще, ніж вже існуючі методики вимірювання здібностей і особистісних властивостей. Наприклад, в одній з робіт [10] опитувальник ЕІ був проведений на 224 менеджерах. Загальні бали ЕІ виявилися тісно пов'язаними з суб'єктивними показниками, такими, як робоче налаштування менеджерів, але не з об'єктивними показниками успішності, ЕІ пояснював лише 4% дисперсії останніх. Достовірність залишається під знаком питання, оскільки не контролювався внесок здібностей і особистісних властивостей.

Оригінальна методика діагностики емоційного інтелекту – МЕІ нещодавно розроблена російською дослідницею М.А. Манойловою (2004-2005) [8]. Емоційний інтелект, на її думку, це здатність людини до усвідомлення, прийняття і регуляції емоційних станів і почуттів інших людей і себе самої. У структурі емоційного інтелекту існують два аспекти: внутрішньоособистісний і міжособистісний, або соціальний. Виходячи з цих визначень, емоційний інтелект описується автором як регуляція внутрішньої і зовнішньої психічної діяльності людини. ЕІ – це здатність емоційного розуміння, знання своїх станів і партнерів по спілкуванню; управління своїми діями у напрямі свідомо поставленої мети, регулюючи внутрішні стани (бажання, потреби); це пов'язано з переживанням значущості діючих на партнерів по спілкуванню явищ і ситуацій. Мета ЕІ – це трансформація і прогресивний розвиток емоційної сфери суб'єкта. Засоби ЕІ: 1. Внутрішній аспект – емоційний потенціал особистості (накопичується з досвідом); 2. Зовнішній аспект – операції реалізації "технічної" сторони (розвивається в тренінгу).

Розроблена методика діагностики ЕІ є опитувальником, що складається з 40 питань-тверджень. Обстежуваному пропонується оцінити міру своєї згоди з кожним твердженням за 5-бальною шкалою. Опитувальник містить 4 субшкали і 3 інтегральні індекси: загального рівня ЕІ, вираженості внутрішньоособистісного і міжособистісного його аспектів. З метою стандартизації авторської методики діагностики емоційного інтелекту проведено обстеження (2004-2005 рр.) на репрезентативній вибірці чоловіків і жінок у віці від 17 до 65 років, що працюють в різних сферах професійної діяльності – педагогів, психологів, медичних працівників, службовців, робітників, студентів вищих Псковської області. Загальний обсяг вибірки склав 719 респондентів. Для виявлення статевих, вікових і професійних відмінностей в характеристиках емоційного інтелекту вибірка стандартизації була розділена на підгрупи за статтю, віком, професійною діяльністю, стажем роботи. Всього було виділено 4 вікових категорії: 17-21 рік – юнацький вік, 22-35 років – перший період зрілості, 36-55 років – другий період зрілості,

55 років і старше – літній вік. Також досліджені відмінності рівня розвитку емоційного інтелекту у представників трьох категорій професій – педагогів, медичних працівників, робітників і службовців інших спеціальностей, і студентів педагогічного вишу з 1 по 5 курси.

Статистичний аналіз відмінностей в середніх значеннях шкал методики дозволив автору виявити наступні тенденції. Найбільш явно простежуються статеві відмінності. Властивості емоційного інтелекту мають різну міру вираженості у чоловіків і жінок; відповідно, жінки мають вищі показники емоційного інтелекту в порівнянні з чоловіками. Вікові відмінності в показниках емоційного інтелекту проявляються меншою мірою.

Нами проведений аналіз відмінностей в середніх значеннях емоційного інтелекту у представників правоохоронних професій. Так, за допомогою опитувальника М. Манойлової було обстежено 78 керівників органів і підрозділів внутрішніх справ чоловічої статі і 47 керівників жінок, які проходили підвищення кваліфікації в Академії управління МВС у 2010 році. Дослідження виявило, що усереднені показники емоційного інтелекту працівників діяльній сфері "людина-право" є дещо вищими, ніж у представників інших професій (порівнювались дані, представлені М. Манойловою щодо вираженості емоційного інтелекту педагогів і медичних працівників) (див. табл. 1).

Таблиця 1

Середні значення та стандартні відхилення шкал методики оцінки EI в різних професійних групах

Шкала	Середні та стандартні відхилення (керівники ОВС)	Середні та стандартні відхилення (інші професії)	Значення t-критерію Стьюдента	Рівень статистичної значущості
1.Усвідомлення власних почуттів та емоцій	7,52±3,32	6,73±3,49	1,73	0,05
2.Управління власними почуттями та емоціями	-0,53 ±4,68	-3,96±5,98	2,85	0,001
3.Усвідомлення почуттів та емоцій інших	5,66±3,98	3,92±3,85	3,78	0,001
4.Управління почуттями та емоціями інших	1,10±3,98	0,45±3,63	2,20	0,01

Як видно з табл. 1, керівники ОВС характеризуються вищими показниками сформованості таких складових EI, як усвідомлення власних почуттів та емоцій та почуттів та емоцій інших людей, управління власними почуттями та емоціями і почуттями і емоціями інших людей у порівнянні з представниками інших професійних груп.

Також нами встановлені істотні гендерні відмінності в рівні і структурі емоційного інтелекту керівників підрозділів ОВС (див. табл. 2).

Таблиця 2

Середні значення та стандартні відхилення методики оцінки ЕІ у чоловіків і жінок – керівників підрозділів ОВС

Шкала	Середні та стандартні відхилення (чоловіки)	Середні та стандартні відхилення (жінки)	Значення t – критерію Стьюдента	Рівень статистичної значущості
1. Усвідомлення власних почуттів та емоцій	5,52 ±3,52	6,99±3,46	3,67	0,001
2. Управління власними почуттями та емоціями	-3,95 ±5,18	-2,47±5,44	2,38	0,05
3. Усвідомлення почуттів та емоцій інших людей	4,31±3,93	5,93±3,96	3,62	0,001
4. Управління почуттями та емоціями інших	0,52±3,42	1,28±3,87	4,13	0,001

Як бачимо, жінки-керівники характеризуються вищими показниками сформованості ЕІ у порівнянні з чоловіками.

Нами також виявлені значущі відмінності характеристик емоційного інтелекту у правоохоронців з різним стажем роботи ($p=0,01$) (див. табл. 3).

Таблиця 3

Середні значення шкал методики оцінки ЕІ у керівників ОВС залежно від стажу роботи

Шкала	Середні і стандартні відхилення (керівники з великим стажем роботи)	Середні і стандартні відхилення (керівники з помірним стажем)	Значення t – критерію Стьюдента	Рівень статистичної значущості
1. Усвідомлення власних почуттів і емоцій	5,21 ±3,45	7,23±3,92	2,95	0,001
2. Управління власними почуттями та емоціями	-4,49 ±3,72	-0,69±4,04	5,33	0,001

З табл. 3 видно, що в групі керівників з великим стажем роботи (більше 10 років), простежується зниження показників внутрішньоособистісного аспекту емоційного інтелекту, у порівнянні з менш досвідченими колегами (стаж 3-4 роки). Більш досвідчені керівники не-

чітко усвідомлюють власні почуття, переважно не приймають їх, відчують труднощі в управлінні своїми емоціями. Таким чином, показники внутрішньоособистісного аспекту методики діагностики емоційного інтелекту можуть служити індикаторами для визначення тенденцій до емоційного вигорання, професійної деформації особистості керівників ОВС.

Порівняння показників методики на вибірках слухачів Академії і працюючих керівників дозволило виявити, що у слухачів менш виражені характеристики емоційного інтелекту, що характеризують міжособистісний аспект (див. табл. 4).

Таблиця 4

Середні значення шкал методики оцінки ЕІ у керівників і слухачів ВНЗ МВС

Шкала	Середні значення і стандартні відхилення (керівники)	Середні значення і стандартні відхилення (слухачі)	Значення t – критерію Стьюдента	Рівень статистичної значущості
3. Усвідомлення почуттів і емоцій інших людей	5,66±3,98	3,23±3,75	4,86	0,001
4. Управління почуттями і емоціями інших людей	1,10±3,98	-1,84±3,84	2,07	0,01

Таким чином, слухачі не мають необхідних комунікативних і управлінських умінь, пов'язаних з розумінням почуттів і емоцій інших людей і можливістю управління станом іншої людини з метою гармонізації, зняття емоційної напруженості. Очевидно, міжособистісний аспект емоційного інтелекту формується в професійній діяльності і спілкуванні. Цей факт підтверджує значущість активних методів соціально-психологічного навчання для розвитку емоційного інтелекту слухачів вищих навчальних закладів МВС.

Висновок. У цілому слід відзначити, що різні концептуалізації конструкта ЕІ недостатньо узгоджуються одна з однією, і наразі немає виразних підстав для того, щоб стверджувати, що люди здатні адекватно оцінити свої здібності в області розуміння емоцій і управління ними. Зокрема, за визначенням, люди з низьким ЕІ повинні погано усвідомлювати свої здібності в цій області. Емпіричні дослідження дозволили розробити досить надійні шкали з прийнятною критеріальною валідністю, проте вони перетинаються з методиками, що вимірюють особистісні риси, що свідчить про недостатню дивергентну валідність. Подальші дослідження допоможуть чіткіше прояснити пи-

тання про зв'язок особистісних рис з ЕІ. Інтерес до ЕІ багато в чому пов'язаний з численними заявами про його практичну важливість в різних галузях. Стверджується, що ЕІ важливий для успіху в юридичних, медичних, педагогічних і інженерних професіях, проте ці твердження, на нашу думку, потребують більш переконливого об'рунтування. Щодо керівників ОВС, то власне дослідження свідчить про важливість емоційного інтелекту для управлінської правоохоронної професійної діяльності і про те, що за основними показниками ЕІ керівники ОВС перевершують представників інших професій, а також слухачів вищих навчальних закладів МВС України. Емоційний інтелект керівників формується в ході професійної діяльності, проте у керівники з великим стажем роботи спостерігається його вікове зниження. Жінки – керівники органів і підрозділів внутрішніх справ – характеризуються вищими показниками сформованості ЕІ у порівнянні з чоловіками.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андреева И. Н. Взаимосвязь эмоционального интеллекта и тезауруса эмоциональных переживаний в юношеском возрасте / И. Н. Андреева // Психология и современное общество: взаимодействие как путь взаиморазвития : м-лы междунар. науч.-практич. конференции (Санкт-Петербург, 28-29 апреля 2006 г.). – СПб., 2006. – Ч. 1. – С. 17-21.
2. Вахрушева Л. Н. Методика диагностики эмоционального интеллекта (МДЭИ) : учебно-методич. пособие для студентов факультета клинич. психологии по курсу "Психология личности" / Л. Н. Вахрушева, В. В. Гризодуб, А. В. Садокова. – М. : МГМСУ, 2010. – 56 с.
3. Гоулмен Д. Эмоциональный интеллект / Д. Гоулмен ; пер. с англ. А. Исаевой. – М. : АСТ, 2008. – 480 с. – (Психология – лучшее).
4. Деревянко С. П. Роль эмоционального интеллекта в процессе социально-психологической адаптации студентов / С. П. Деревянко // Инновационные образовательные технологии. – 2007. – № 1 (9). – С. 92-95.
5. Карпов А. В. Психология менеджмента / А. В. Карпов. – М. : Гардарики, 2000. – 584 с.
6. Кете де Врис М. Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта ; пер. с англ. / М. Кете де Врис. – М. : Альпина Букс, 2004. – 311 с.
7. Люсин Д. В. Современные представления об эмоциональном интеллекте / Д. В. Люсин // Социальный интеллект: теория, измерение, исследования / под ред. Д. В. Люсина, Д. В. Ушакова. – М. : ИП РАН, 2004. – С. 29-36.

8. Манойлова М. А. Авторская методика диагностики эмоционального интеллекта / М. А. Манойлова [Электронный ресурс] // Медицинская психология в России. – 2011. – №6. – URL : [http:// medpsy.ru](http://medpsy.ru)

9. 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. – 225 с.

10. Bar-On, R. Emotional and social intelligence: insights from the Emotional Quotient Inventory: Handbook of emotional intelligence / R. Bar-On and JDA; eds. Parker. – San Francisco : Jossey-Bass, 2000. – P. 363-388.

11. Mayer, J. D. What Is Emotional intelligence? / J. D. Mayer, P. Salovey // Emotional development and emotional intelligence: Implications for education / eds. P. Salovey, D. Sluyter. – New York : Basic Books, 1997. – P. 3-31.

УДК 159.922

СПІВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ "АСЕРТИВНІСТЬ" І "ЛІДЕРСТВО": ПОРІВНЯЛЬНИЙ АСПЕКТ

Марчук Л.

У статті розкривається зміст понять "асертивність" і "лідерство", їх співвідношення та особливості прояву в юнацькому віці

Ключові слова: асертивність, впевнена поведінка, лідерство, особистісна характеристика, високий рівень самоконтролю, особистісні риси, стабільність, стійкість, соціалізація.

В статье рассмотрены содержание понятий "асертивность" и "лидерство", их соотношение и особенности проявления в юношеском возрасте.

Ключевые слова: асертивность, уверенное поведение, лидерство, личностная характеристика, высокий уровень самоконтроля, личностная черта, стабильность, устойчивость, социализация.

The article deals with the problems of interrelation of assertivity and leadership.

Key Words: assertivity, confident behavior, leadership, personal characteristics, a high level of self-control, personality traits, stability, sustainability, socialization.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими теоретичними чи практичними завданнями. Сучасне суспіль-