

Обґрунтована Сократом теза про ідеального лідера, правит «філософа на троні» - втілення мудрості, добротності, спрямована на служіння послідовникам - і сьогодні зберігає свою актуальність в організаціях, які усвідомлюють значення людського потенціалу в підвиступності своєї діяльності.

### Література

1. Гусейнов А.А. История этических учений. - М.: Гардарики 2003 911 с.
2. Фролов Э.Д. Факел Прометея. Очерки античной общественной мысли. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Изд-во Ленинградского ун-та, 1991 - 440
3. Целлер Э. Очерк истории греческой философии - СПб • Алетея 1996. - 295 с.
4. Нерсисян В.С. Сократ / 2-е изд. - М.: Наука, 1984. - 190 с.

Нестуля Світлана Іванівна, д.і.н., професор  
Полтавський університет економіки і торгівлі, Україна

### ЕМОЦІЙНЕ ЛІДЕРСТВО: НОВІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Дослідники і практики управлінської діяльності давно констатували очевидний факт: високий рівень загального інтелекту (ТQ) ще не гарантує його володареві кар'єрного і життєвого успіху. Як з'ясувалося в процесі досліджень 70-х - 80-х років ХХ ст. в цьому контексті більш суттєве зв'язання має інтелект емоційний (EQ). Цей термін запропонували у 1990 р. П.Соловей, Дж. Меєр і Д.Карузо. Під EQ вони розуміють групу ментальних здібностей, які сприяють усвідомленню й розумінню власних емоцій і емоцій оточуючих. При чому чим вищий с ранг керівника, тим більше навичок емоційного інтелекту закладено в фундамент його успіху[1].

На основі теорій емоційного інтелекту Д.Гоулман, Р.Бояцис і Е.Маккі в середині 1990-х років сформулювали концепцію «емоційного лідерства». Її автори стверджують, що «лідерство завжди має емоційну першооснову». Саме лідери, створюють позитивну атмосферу в колективі, стимулюють його членів до творчості, самовіддачі, зміцнюють їх віру у власних можливостях, ентузіазмі.

Серед показників рівня емоційного лідерства розробники концепції виділяють його особистісні та соціальні аспекти. Набір узгоджених дій, якими користується керівник утворює стилі емоційного лідерства, емоційний, навчальний, товариський демократичний, амбіційний, авторитарний. Останні два стилі учені називають дисонасними • застерігають від їх надмірного застосування. Лідер же повинен забезпечувати емоційний резонанс зі своїми прихильниками [2].

Колеги Д.Гоулмана Р.Бояцис та Е.Маккі у своїй роботі «Резонансне лідерство» акцентують увагу саме на цьому аспекті емоційного лідерства. Завдання лідера — надихати і вести за собою людей, відкривати для них нові можливості, надію, забезпечувати втілення її в життя завдяки ефективній, плідній, творчій, емоційно збагаченій роботі кожного члена колективу. Це досягається завдяки тому, що вони ніколи не відступають від принципів, не зраджують своїм цінностям, відкриті й зрозумілі для інших, завжди розуміють і поважають їх почуття. Щоб уберегти лідера від можливого дисонансу з колективом Р.Бояцис і Е.Маккі пропонують методики боротьби з ним через підвищення рівня активності свідомості, оптимізму і емпатії [3].

Значне місце ці проблеми посідають і в роботах французького ученого М.Кетс де Вріс. На його думку найбільш суттєво впливає, на розвиток організації стиль лідерства, узгоджений з корпоративною культурою. Він виділяє, п'ять основних стилів лідерства: драматичний (лідер концентрує увагу на собі), вразливий ( жорстко контролює підлеглих), безсторонній (дистаціюється від підлеглих), депресивний (безініціативний), стиль примусу.

Емоційний резонанс, досягається завдяки виконанню лідером харизматичної ролі, яка повинна включати три функціональні компоненти: створення образу майбутнього, уміння делегувати повноваження, вміння організації та позитивні дії. Лідерів, які здатні досягати емоційного резонансу і при цьому залишаються скромними, користуються довірою підлеглих, він називає аутентичними [4].

Таким чином автори концепцій емоційного лідерства, пропонуючи змістити акценти в управлінні персоналом з відносин за типом «влади- підкорення» до відносин лідера і його послідовників, вносять суттєві корективи в традиційну управлінську парадигму. Реалії інформаційного суспільства, економіки знань, роблять їх цілком актуальними для розвитку людського потенціалу організацій.

### Література

1. Адреева И.Н. Об истории развития понятия «эмоциональный интеллект»// Вопросы психологии. - 2008. - № 5. - С.83 - 95.
2. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта/Дэниел Гоулман, Ричард Бояцис, Энни Макки; пер. с англ. - 2 - изд. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. - 301 с.
3. Бояцис Р. Резонансное лидерство: Самовершенствование и построение плодотворных взаимоотношений с людьми на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии / Ричард Бояцис, Энни Макки; пер. с англ. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. - 300 с.
4. М.Кетс де Врис Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта / Пер. с англ. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. — 311 с.